

NEUES ZU

Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes

EVELYN RÄDER/DR. TORALF PUSCH, BERLIN, DÜSSLDORF¹

ABSTRACT: Durch das im vergangenen Jahr verabschiedete Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung² (im Folgenden: Weiterbildungsgesetz) sind die Fördermöglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten deutlich verbessert worden. Insbesondere mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes zum 1.4. 2024 gibt es ein neues Instrument zur Sicherung von Beschäftigung im Wandel.³ Zwar ist die Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer:innen vorrangige Aufgabe der Unternehmen. Aufgrund der enormen Herausforderungen des Strukturwandels sollen nach dem Willen des Gesetzgebers jedoch besonders betroffene Betriebe hierbei unterstützt werden.⁴ Voraussetzung ist dabei die Regelung der beschäftigungssichernden Weiterbildung in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag. Der Beitrag führt in die Regelungen zur Inanspruchnahme des Weiterbildungsgeldes ein und zeigt Daten der WSI-Betriebsrätebefragung, dass viele Betriebsräte bereits Erfahrungen in der Mitgestaltung der betrieblichen Weiterbildung haben.

I. Einleitung

Das Weiterbildungsgesetz ist nach dem Qualifizierungschancengesetz⁵ und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz⁶ der nächste wichtige Schritt, mit der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen Zeiten des wirtschaftlichen Umbruchs sozial- und arbeitsmarktpolitisch zu begleiten, damit Arbeitslosigkeit erst gar nicht entsteht. Insbesondere wurde mit dem neuen Qualifizierungsgeld ein Instrument geschaffen, dass eine kollektive Vereinbarung voraussetzt: Die Förderung hängt vor allem davon ab, ob sich Betriebs- oder Tarifparteien auf eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder einen betriebsbezogenen Tarifvertrag einigen können.

In der digitalen und ökologischen Transformation müssen Unternehmen über alle Branchen hinweg in die Entwicklung neuer Geschäftsfelder, neue Verfahren der Produktion und veränderte Arbeitsplätze investieren. Um bewährte Fachkräfte nicht zu verlieren, müssen diese entsprechend den neuen Anforderungen qualifiziert werden. Soweit es sich dabei nicht nur um Anpassungsqualifizierungen handelt, stellt die Bundesagentur für Arbeit (BA) Fördermittel zur Verfügung. Zwar sind die Förderzahlen in der Beschäftigtenqualifizierung zuletzt gestiegen: Im Dezember 2023 haben rund 44.000 Beschäftigte

an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung teilgenommen, 18 % mehr als im Vergleich zum Vorjahr.⁷ Angesichts des enormen Qualifizierungsbedarfes ist das Fördergeschehen aber noch immer ein »Tropfen auf den heißen Stein«.⁸

Mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes wird eine langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nach einem auf kollektives Handeln ausgerichteten Instrument umgesetzt. Es stellt eine weitere Möglichkeit für Betriebsräte und Gewerkschaften dar, sich für transformationsgerechte Qualifizierung in den Unternehmen zu engagieren.

Mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes wird eine langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nach einem auf kollektives Handeln ausgerichteten Instrument umgesetzt. Es stellt eine weitere Möglichkeit für

¹ Die Autorin ist Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB Bundesvorstand in Berlin, der Autor ist Leiter des Referats Arbeitsmarktanalyse am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

² BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023.

³ Neue Regelungen in den §§ 80a bis 80c SGB III.

⁴ BT-Drs. 20/6518, S. 40.

⁵ Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung vom 21.12.2018, BGBl 2018 I Nr. 48.

⁶ Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 28.5.2020, BGBl 2020 I Nr. 24.

⁷ Vgl. BA-Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt März 2024, S. 33.

⁸ Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten (2023): Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen, In: IAB-Forum 18.1.2023, www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/ (abgerufen am 22.4.2024).

Betriebsräte und Gewerkschaften dar, sich für transformationsgerechte Qualifizierung in den Unternehmen zu engagieren.⁹

Das Qualifizierungsgeld eröffnet seit dem 1.4. 2024 neue Perspektiven bei der Förderung der Arbeitnehmer:innen, bei denen strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen. Es richtet sich an Beschäftigte, denen durch die Transformation der Verlust von Arbeitsplätzen droht und denen Weiterbildungen eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können.

Der vorliegende Beitrag bietet zunächst einen Überblick über die Neuerungen durch die Einführung des Qualifizierungsgeldes und vergleicht sie mit bisherigen Instrumenten der Weiterbildungsförderung im Betrieb (Abschnitt II). Erläutert werden zudem die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte beim Thema Weiterbildung (Abschnitt III). Inwieweit Betriebsräte bereits heute Mitbestimmungserfahrung bei der Umsetzung von Weiterbildung haben, wird anschließend in Abschnitt IV beleuchtet. Hierbei werfen wir auch einen Blick auf die Voraussetzungen der Weiterbildungsplanung in den Betrieben, die ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Umsetzung des Weiterbildungsgeldes spielen dürften. Nicht zuletzt erlaubt die letzte Befragung auch einen Umfang von Weiterbildungsmaßnahmen mit Bezug zur digitalen Transformation und somit auf die diesbezüglichen Erfahrungen in der Betriebslandschaft. Der Beitrag schließt mit einem Ausblick in Abschnitt V.

II. Voraussetzungen des Qualifizierungsgeldes¹⁰

Das Qualifizierungsgeld ist vor allem für größere Unternehmen interessant. Für kleinere und mittlere Betriebe sind regelmäßig Förderleistungen nach dem Qualifizierungschancengesetz gemäß § 82 SGB III, Die Norm ist mit dem Weiterbildungsgesetz vereinfacht worden. Denn zum einen sieht sie zumindest für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten einen höheren Lohnkostenzuschuss vor. Für Arbeitnehmer:innen bleibt es während einer Qualifizierung bei der Auszahlung des vollen Entgelts. Zum anderen werden im Regelfall je nach Betriebsgröße die vollen oder hälftigen Weiterbildungskosten übernommen,¹¹ während bei der Förderung durch das Qualifizierungsgeld der Arbeitgeber die Kosten der Qualifizierung trägt.¹² Die Entgeltersatzleistung, die aufgestockt werden kann, beträgt beim Qualifizierungsgeld 60 (kinderlos) bzw. 67 % (mit mindestens einem Kind) des pauschalierten Nettoentgelts, welches durch die Weiterbildung entfällt.

Wollen die Betriebsparteien bzw. die Sozialpartner Qualifizierungsförderung in Anspruch nehmen, müssen sich darauf verständigen, welches Förderinstrument den jeweiligen Bedürfnissen des Betriebes entspricht. Während die Qualifizierungsförderung nach § 82 SGB III vom Arbeitgeber auf den

Weg gebracht werden kann, sind für die Bedingungen für das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III in einer Betriebsvereinbarung oder einem betriebsbezogenen Tarifvertrag auszuhandeln.¹³ Das Qualifizierungsgeld hat den Vorteil, dass sich die Arbeitnehmer:innen eines vom Strukturwandel betroffenen Unternehmens nicht allein auf den Weg zur Anpassung ihrer Qualifikationen an den zukünftigen Bedarf machen müssen. Außerdem können Gewerkschaften und Betriebsräte auf faire Bedingungen für die Qualifizierungsphase achten. Das schafft mehr Sicherheit und Verlässlichkeit in einer Umbruchsituation.

Die Betriebsparteien/die Sozialpartner müssen sich demnach darauf verständigen, welche Qualifizierungsförderung den jeweiligen Bedürfnissen des Betriebes entspricht.

Das Qualifizierungsgeld können Beschäftigte unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder ihrer Qualifikation erhalten. Grundvoraussetzung ist, dass der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf eines wesentlichen Teils Ihrer Belegschaft (20 % bei mindestens 250 Beschäftigten, bei weniger als 250 Beschäftigten 10 %) in einer betriebsbezogenen Regelung oder einem Tarifvertrag festgehalten wurde. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist eine schriftliche Erklärung des Betriebs ausreichend.

In der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag ist darzustellen, welche Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund des Strukturwandels geplant sind und warum die Betriebs- bzw. Sozialparteien davon ausgehen, dass durch die Maßnahmen eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb gesichert wird.

Darüber hinaus müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die berufliche Weiterbildung umfasst mehr als 120 Stunden. Diese müssen nicht am Stück absolviert werden. Die Qualifizierung kann in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend stattfinden.
- Der Bildungsträger ist für die Förderung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassen. Die Bildungsmaßnahme braucht für das Qualifizierungsgeld keine Zulassung.

⁹ BT-Ausschussdrucksache 20(11)340 vom 16.5.2023, Schriftliche Stellungnahme Deutscher Gewerkschaftsbund, S. 7 <https://www.bundestag.de/resource/blob/949042/e70ac0ofd963d75fb548e77bf70861e1c/Stellungnahme-DGB.pdf> (abgerufen am 22.4.2024).

¹⁰ S. auch BA <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/qualifizierungsgeld> (abgerufen am 22.4.2024).

¹¹ Vgl. *Ruhwedel/Simon*, Was bringt das neue Weiterbildungsgesetz? Sozialrechtliche Perspektiven auf neue arbeitsmarktpolitische Instrumente für die Transformation der Arbeitswelt, Working Paper Forschungsförderung Nummer 310, November 2023, S. 36 f.

¹² s. Fördermöglichkeiten im Überblick: <https://www.arbeitsagentur.de/k/weiterbildung-qualifizierungsoffensive> (abgerufen am 22.4.2024).

¹³ s. auch <https://igmetall-video.de/w/a4b74fd8-e13d-451c-a911-dd7f4d1c6b58> (abgerufen am 22.4.2024).

- Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über eine ausschließlich arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildung hinausgehen. Eine Schulung für eine betriebsspezifische Software kann zum Beispiel nicht gefördert werden.
- Das Qualifizierungsgeld muss vom Arbeitgeber schriftlich beantragt werden (auch über eService möglich). Der Antrag soll spätestens drei Monate vor Beginn der beruflichen Weiterbildung gestellt werden.¹⁴

Hierzu reicht eine nachvollziehbare und realistische Prognose aus. Es empfiehlt sich, zusammen mit dem Arbeitgeber frühzeitig Kontakt zur Agentur für Arbeit aufzunehmen. Den Antrag für das Qualifizierungsgeld müssen Arbeitgeber bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit oder online stellen.¹⁵

Üben Beschäftigte während des Bezugs von Qualifizierungsgeld eine Nebenbeschäftigung aus, gilt nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten ein Freibetrag von 165 €. Der übersteigende Betrag wird im entsprechenden Kalendermonat auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Es erfolgt keine Anrechnung von Einkommen aus bereits bestehender Tätigkeit. Stocken Arbeitgeber das durch die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung entfallende Arbeitsentgelt auf (Zuschuss zum Qualifizierungsgeld), wird dies nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Voraussetzung: Die Summe aus Zuschuss, Qualifizierungsgeld und gegebenenfalls noch erarbeitetem Arbeitsentgelt übersteigt nicht das Soll-Entgelt.¹⁶

Der Einsatz von Weiterbildungsmentoren kann dazu beitragen, die Belegschaft und den Arbeitgeber für das Thema zu sensibilisieren.

Der Einsatz von Weiterbildungsmentoren kann dazu beitragen, die Belegschaft und den Arbeitgeber für das Thema zu sensibilisieren.¹⁷ Ferner können Checks, Ratgeber und Tools zur Strategische Personalplanung der Initiative Neue Qualität der Arbeit bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes der Belegschaft helfen.¹⁸ Die BA berät zudem umfassend zur Qualifizierung und der Förderung von Beschäftigten: Arbeitgeber werden vom Arbeitgeberservice, Arbeitnehmer:innen von den zuständigen Berufsberater:innen im Erwerbsleben beraten – persönlich, telefonisch und digital.¹⁹

14 <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/qualifizierungsgeld> (abgerufen am 22.4.2024).

15 S. unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/qualifizierungsgeld> (abgerufen am 22.4.2024).

16 DGB FAQ Qualifizierung und Weiterbildung: Mit dem neuen Qualifizierungsgeld Arbeitsplätze sichern! <https://www.dgb.de/service/ratgeber/#:~:text=Wie%20hoch%20ist%20das%20Qualifizierungsgeld,Kind%20sind%20es%2067%20Prozent> (abgerufen am 22.4.2024).

17 S. unter https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/weiterbildungsmentoren/weiterbildungsmentoren_node.html (abgerufen am 22.4.2024).

18 S. <https://www.inqa.de/DE/mediathek/publikationen/strategische-personalplanung-leicht-gemacht.html> (abgerufen am 22.4.2024).

19 <https://web.arbeitsagentur.de/portal/kontakt/de> (abgerufen am 22.4.2024).

III. Mitbestimmung bei der Qualifizierungsförderung

Betriebsräte sollen bei der Förderung der Qualifizierung der Arbeitnehmer:innen ihres Betriebs ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, so z.B. ihr Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, insbesondere der Qualifizierung der Arbeitnehmer:innen nach § 95a BetrVG.²⁰ Auch wenn dies Aufgabe des Arbeitgebers ist, sollen auch sie sich frühzeitig mit den Auswirkungen der Transformation auf das Geschäftsmodell ihres Unternehmens beschäftigen und auf den Arbeitgeber zugehen.

Insbesondere können Betriebsräte sich über folgende Planungsinstrumente informieren lassen oder diese einfordern:

- Bildungsbedarfsanalyse: Welche Potenziale sind bereits vorhanden? Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sind (künftig) im Unternehmen erforderlich? Welche Bildungsbedarfe leiten sich daraus ab?
- Qualifizierungsplanung: Wo lernen die Beschäftigten am besten, z. B. Inhouse, bei einem Bildungsanbieter? Welche Lernformen und -wege sind geeignet? Welche Rahmenbedingungen sind zu beachten?
- Nachhaltung der Wirkung der Qualifizierungsmaßnahmen: Welche Methoden sind geeignet, um den Erfolg nachzuhalten? Hatte die Qualifizierung den gewünschten Erfolg?²¹

Eine allgemeine Verantwortung des Betriebsrats bei der Qualifizierung der Mitarbeiter:innen ergibt sich aus § 80 BetrVG Abs. 1 Nr. 8, 2 und aus § 80 Abs. 2 BetrVG. § 92a BetrVG erweitert die allgemeinen Aufgaben um die Qualifizierung zur Beschäftigungssicherung. § 96 BetrVG erklärt die Förderung der Berufsbildung ausdrücklich zur Aufgabe des Betriebsrats und des Arbeitgebers. Der Betriebsrat kann die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs erzwingen. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über Berufsbildungsfragen zu beraten, §§ 96 f. BetrVG und der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, § 98 BetrVG. Bei bestimmten Schulungsmaßnahmen besteht auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage des Ob der Durchführung, nämlich wenn die Gefahr eines Qualifikationsverlustes droht.²² Das Mitbestimmungsrecht soll präventiv wirken.²³

Im Folgenden wenden wir uns der Frage zu, in welchem Umfang Betriebsräte bereits heute die Weiterbildung in den Betrieben mitgestalten – und damit ggf. schon offener für die Nutzung geförderter Qualifizierung und das Qualifizierungsgeld sind.

IV. Daten der WSI-Betriebsrätebefragung zur Praxis der Mitbestimmung

Weiterbildung gehört in vielen mitbestimmten Betrieben bereits zum Tätigkeitsfeld der Betriebsräte, in knapp der Hälfte der Be-

20 S. ausführlich: *Erol/Ahlers*, Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation, Nr.77 · Policy Brief WSI · 04/2023, S. 5..

21 DGB FAQ Qualifizierung und Weiterbildung: Mit dem neuen Qualifizierungsgeld Arbeitsplätze sichern! <https://www.dgb.de/service/ratgeber/#:~:text=Wie%20hoch%20ist%20das%20Qualifizierungsgeld,Kind%20sind%20es%2067%20Prozent> (abgerufen am 22.4.2024).

22 Vgl. *Althoff*, ArbR 2023, 57; s. auch *Krause*: Berufliche Weiterbildung in der Transformation der Arbeitswelt, NZA 2022, 737

23 *DKW-Buschmann*, 19. Aufl. 2024, § 97 Rn. 8; *Fitting*, 31. Aufl. 2024, § 97 Rn. 19.

triebe liegen auch Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema vor. Das zeigen die folgenden Analysen auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung, in denen wir einen detaillierten Blick auf die bisherige Praxis der Mitbestimmung bei der Weiterbildung werfen. In mittelgroßen Betrieben, in denen die Förderkonditionen lockerer gefasst sind (siehe oben), ist dies etwas weniger der Fall. Auch Planungskapazitäten für die Weiterbildung bzw. Ansprechpartner für Weiterbildung sind hier weniger verbreitet. Nichtsdestotrotz zeigen die Befragungsdaten, dass die institutionellen Voraussetzungen für die Umsetzung bzw. Beantragung des Qualifizierungsgeldes in einem relevanten Teil der Betriebe gegeben sein dürften. Im Anschluss betrachten wir ein konkretes Beispiel von Weiterbildungen in der digitalen Transformation in den Betrieben im Jahr 2023.

Grundlage der Betrachtungen ist die WSI-Betriebsbefragung der Jahre 2015 bis 2023 (siehe Box WSI-Betriebsrätebefragung).²⁴ Diese Datenbasis ist aufgrund ihrer Fragen rund um die Betriebsratsarbeit für eine Untersuchung der Rolle der Mitbestimmung bei der betrieblichen Weiterbildung besonders geeignet. Zu den hier interessierenden Fragen gehören neben der Weiterbildung als Thema in der Betriebsratsarbeit auch die Verbreitung von Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema. Wie im Weiterbildungsgesetz angesprochen, kann eine Umstellung der Produktion/ des Geschäftsmodells infolge der Transformation eine besondere Herausforderung für die Betriebe darstellen. Hier soll das Weiterbildungsgeld unterstützend wirken. Zur Messung der Betroffenheit durch die Transformation verwenden wir drei Fragen. Zwei davon dienen der Einschätzung, ob der Betrieb von der ökologischen Transformation der Wirtschaft betroffen ist. Dabei handelt es sich erstens um die Einschätzung, ob der Betrieb aufgrund steigender Energiekosten bedroht ist, und zweitens um die Antwort auf die Frage, ob im Betrieb ein Konzept für den Umgang mit der ökologischen Transformation bereits erarbeitet wurde. Als weiteren Aspekt der Transformation gehen wir der Frage nach, ob die Betriebe kürzlich eine von fünf ausgewählten digitalen Technologien eingeführt haben (z.B. Cloud-Dienste, Künstliche Intelligenz, s.u.).

WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG

Die WSI-Betriebsrätebefragung (seit 2021 auch: WSI Betriebs- und Personalrätebefragung) ist eine Panel-Befragung, d.h. sie wird wiederholt mit den gleichen Betrieben durchgeführt bzw. mit neuen Betrieben aufgefüllt.²⁵ Die mit Telefoninterviews durchgeführte Befragung umfasst Betriebe mit Betriebsrat (BR) und seit 2021 auch Dienststellen mit Personalrat (PR) ab 20 Beschäftigten. Die seit 2021 befragten Personalräte bleiben in den nachfolgenden Ausführungen ausgeklammert, da das Qualifizierungsgeld für sie keine Relevanz hat.

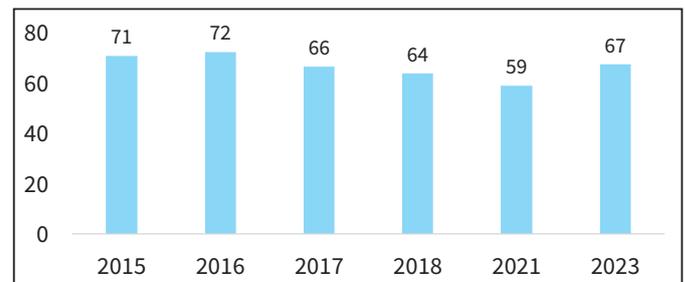
Die von der WSI-Betriebsrätebefragung erfassten Betriebe ab 20 Beschäftigten stehen hochgerechnet für etwa die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben ab 20 Beschäftigten.²⁶ Die Stich-

probenziehung erfolgt durch eine disproportionale Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, hierdurch ist die Befragung repräsentativ für die mitbestimmten Betriebe ab 20 Beschäftigten. Die Fallzahlen der per Telefoninterview befragten Betriebe liegen zwischen 2.288 (2018) und 4.125 (2015), in den beiden letzten Wellen 2021 und 2023 wurden jeweils knapp 3.000 Betriebsräte befragt.

Themen der Befragung umfassen neben Kontextinformationen eine Reihe von Informationen mit Bezug zur Mitbestimmung wie z.B. Beschäftigungssicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beschäftigungsbedingungen Älterer (sozialer Betrieb) und zudem auch aktuelle Themen wie z.B. die Umsetzung des Lieferkettengesetzes. Alle Angaben sind gewichtet, um die disproportionale Besetzung der Stichprobenzellen gegenüber der Grundgesamtheit auszugleichen.

Für die Umsetzung des Qualifizierungsgeldes in den Betrieben dürfte vor allem die Frage bedeutsam sein, in welchem Umfang sich Betriebsräte bereits mit Weiterbildung befassen sowie Erfahrungen in der Verhandlung und Umsetzung von Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema haben. Der Anteil der Betriebsräte, die sich mit dem Thema Weiterbildung befassen, ist mit etwa zwei Dritteln seit 2015 bemerkenswert stabil (Abb. 1). In den mittelgroßen Betrieben (20 bis 249 Beschäftigte), für die nach dem Weiterbildungsgesetz geringere Anforderungen für die Beantragung von Qualifizierungsgeld gelten (siehe Abschnitt Voraussetzungen des Qualifizierungsgeldes) ist der Wert mit 63 % (im Jahr 2023) etwas geringer als in größeren Betrieben mit 74 % (ab 250 Beschäftigten).

Abb. 1: Weiterbildung als Thema der Betriebsratsarbeit, Anteile in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 bis 2023, eigene Berechnungen

Der Anteilswert der Betriebe, in denen eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung vorliegt, fällt nach den Zahlen in Abb. 2 mit ca. 41 % (aller mitbestimmten Betriebe) deutlich geringer aus als in der Betrachtung zuvor. Bei den mittelgroßen Betrieben (20-249 Beschäftigte) hat ein gutes Drittel eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung, bei den größeren Betrieben ist es knapp die Hälfte. Der Unterschied könnte mit der Größe der Mitarbeitervertretungen (Zahl der Betriebsratsmitglieder) und den damit verbunden Kapazitäten für die Aushandlung solcher Betriebsvereinbarungen zusammenhängen, aber auch mit anderen Voraussetzungen für die Weiterbildungsplanung, die in mittelgroßen Betrieben seltener vorhanden sind als in größeren (s.u.). Bei den Betrieben, die durch die Transformation (steigende Energiekosten, Plan für Transformation) heraus-

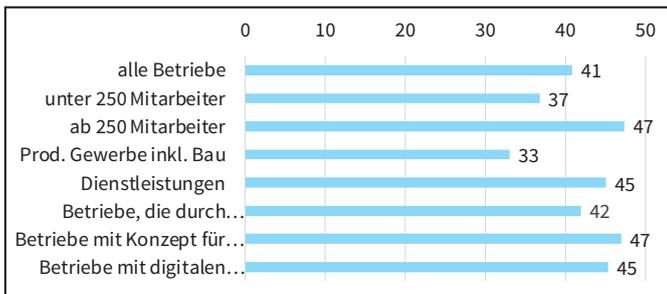
²⁴ Vgl. Behrens/Bremer, Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie, WSI Report No. 75, in WSI Report 2022.

²⁵ Sofern diese wiederholt erreicht werden können. Als Beispiel hatte die Befragung 2023 (wie auch vorherige Wellen) eine hohe Teilnahmequote (44 %) und Quote der wiederholten Teilnahme (74 %, nach Ausschluss von neutralen Fällen, z.B. Betrieben ohne Betriebsrat und Betrieben ohne erreichbare Telefonnummer), vgl. UZ Bonn Methodenberichte zur WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2024.

²⁶ Vgl. Ellguth/Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in WSI-Mitteilungen 2022, 328.

gefordert sind bzw. in neuere digitale Technologien investieren, sind die Anteilswerte mit Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung ähnlich hoch wie im Schnitt aller Betriebe. In vielen besonders von der Transformation betroffenen Betrieben scheinen daher Erfahrungen im Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung vorhanden zu sein.

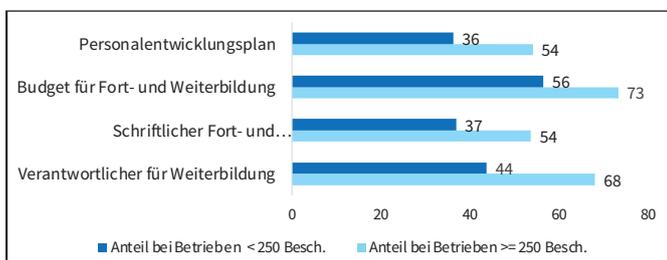
Abb. 2: Verbreitung von Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung, Anteile in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2023, eigene Berechnungen, N = 2.589 (Betriebe mit Information über Vorliegen einer BV)

Für die Beantragung von öffentlichen Fördermitteln wie das Qualifizierungsgeld dürften zudem auch weitere Voraussetzungen in den Betrieben wie personelle Kapazitäten im Bereich der Personal- und Weiterbildungsplanung bedeutsam sein. Je nach Betriebsgröße sind die Voraussetzungen für die Weiterbildungsplanung unterschiedlich ausgeprägt (Abb. 3). In mittelgroßen Betrieben gibt es deutlich seltener einen Personalentwicklungsplan (36 %), ein Budget für Weiterbildungsplanung (56 %), einen schriftlichen Fort- und Weiterbildungsplan (37 %) und einen Verantwortlichen für Weiterbildung (44 %) als in größeren Betrieben. Aus diesem Grund erscheinen die im Weiterbildungsgesetz nach Betriebsgröße abgestuften Voraussetzungen für die Beantragung von Weiterbildungsgeld gerechtfertigt.

Abb. 3: Voraussetzungen für die Weiterbildungsplanung, Anteilswerte in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2021, eigene Berechnungen, N = 2.924

V. Weiterbildungen in der digitalen Transformation als Beispiel

Unter der aktuellen Transformation wird eine Reihe von unterschiedlichen Trends summiert, die voraussichtlich zu einem starken Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft führen werden und teilweise schon führen: der sozial-ökologische Umbau, die

Anpassung an den demografischen Wandel, eine zunehmende Digitalisierung und teilweise auch De-Globalisierung der Wirtschaft.²⁷ In der WSI-Betriebsrätebefragung 2023 wurden in diesem Zusammenhang für den Themenbereich des digitalen Wandels auch einige Fragen zur Weiterbildung erhoben, die sich auf die Einführung von fünf momentan stark in Entwicklung begriffenen digitalen Technologien beziehen:

- Cloud-Dienste
- Künstliche Intelligenz
- Internet der Dinge (sensorgestützte über das Internet kommunizierende Maschinen),
- Audiovisuelle Technologien (z.B. Datenbrillen)
- Managementinformationssysteme

Gut die Hälfte (54 %) der befragten Betriebe hatte im Jahr vor der Befragung mindestens eine dieser Technologien eingeführt. Im Schnitt war in diesen Betrieben etwa die Hälfte (55 %) der Belegschaft von der neuen Technologie bei Ihrer Arbeit betroffen.²⁸ In drei Viertel (76 %) dieser Betriebe wurden auch Weiterbildungen für die Hauptnutzer der Technologien durchgeführt. In den meisten Fällen handelte es sich dabei um eher kurze Schulungen, wie der Mittelpunkt (Median) der Verteilung in Tab. 1 zeigt. In Betrieben des produzierenden Gewerbes war die mittlere Dauer der Schulungen dabei mit 14 Stunden etwas länger als bei Betrieben im privaten Dienstleistungsbereich. Bei den meisten Qualifizierungen dürfte es sich daher eher um Anpassungsqualifizierungen handeln.

Tabelle: Verteilung der Dauern der Weiterbildungen im Zuge der Einführung digitaler Technologien in Stunden

	Median (50 %-Punkt)	5 % längste	1 % längste
Alle Betriebe	10	≥ 100	≥ 300
Prod. Gewerbe inkl. Bau	14	≥ 100	≥ 300
Private Dienstleistungen	8	≥ 100	≥ 400

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2023, eigene Berechnungen, N = 899

Im Zusammenhang mit der Einführung des Qualifizierungsgelds interessiert, wie viele Weiterbildungen die für eine Förderung nötige Mindestdauer von über 120 Stunden erreichen. Die Zahlen der Tabelle zeigen, dass die 5 % der längsten von den Betriebsräten angegebenen Weiterbildungs-Dauern bereits in die Nähe dieser Schwelle reichen.²⁹ Mit den Zahlen lassen sich zwar keine Aussagen über die voraussichtliche Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes machen, allerdings machen sie deutlich, dass von den Betrieben in der digitalen Transformation bereits Erfahrungen in der Organisation von Weiterbildungen im Umfang des Schwellwertes des Weiterbildungsgesetzes vorhanden sind. Zusammengerechnet über die Gesamtwirtschaft

²⁷ Hüther/Fremerey/Iglesias, Zur Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland: sortierende Bemerkungen, in Wirtschaftsdienst 2024, 175.

²⁸ Bei Mehrfachnennung: bezogen auf die wichtigste Technologie.

²⁹ Mindestens 120 Stunden werden von 3 % der Betriebe erreicht. Ob für diese Weiterbildungen im Einzelfall öffentliche Förderungen in Anspruch genommen wurden, ist nicht bekannt.

dürften diese auch eine signifikante Zahl von Beschäftigten umfassen. Es ist vorstellbar, dass das Qualifizierungsgeld derartige Fortbildungen für weitere Betriebe unter Einbeziehung zusätzlicher Beschäftigter erst interessant macht.

VI. Ausblick

Weiterbildung zu stärken und damit der beschleunigten Transformation zu begegnen ist das Ziel des Weiterbildungsgesetzes. Das neu eingeführte Qualifizierungsgeld ist gegenüber der reformierten Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz voraussetzungsvoller. Der Erfolg dieses kollektiv angelegten Instruments hängt nun davon ab, inwieweit in Betrieben und Unternehmen der für die Beantragung notwendige Abschluss von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zur Weiterbildung gelingt. Wie in diesem Beitrag mit einem Blick auf die repräsentativen Daten der WSI-Betriebsrätebefragung gezeigt

werden konnte, gibt es in mitbestimmten Betrieben vielfältige Erfahrungen der Betriebsräte. Diese befassen sich bereits überwiegend mit dem Thema, in knapp der Hälfte der mitbestimmten Betriebe liegen auch Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung vor. Auch betriebliche Planungskapazitäten für die Weiterbildung sind häufig vorhanden, in größeren Betrieben häufiger als in kleineren.

Eine zusätzliche Förderung der direkten Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen wäre wünschenswert. Allerdings entfällt beim Qualifizierungsgeld die Zertifizierung der Bildungsmaßnahmen. Angesichts der hohen Voraussetzungen und des Förderumfangs wird das Qualifizierungsgeld voraussichtlich eher für größere Unternehmen interessant sein. Für diese bietet es jedoch eine echte Chance, im Strukturwandel den Arbeitnehmer:innen Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu nehmen, Belegschaften für Qualifizierung zu gewinnen und Fachkräfte zu halten.

Zeitweise Probebeschäftigung für Erwerbsminderungsrentner:innen bei Weiterzahlung ihrer Rente

Eine zum 1.1.2024 wirksame Neuregelung¹ macht es möglich, dass Bezieher:innen einer Rente wegen Erwerbsminderung (EM) zeitweise auch dann ihre Rentenansprüche nicht verlieren, wenn sie bei einer vollen Erwerbsminderung mehr als drei Stunden pro Tag einer Erwerbsarbeit nachgehen oder bei teilweiser Erwerbsminderung sechs oder mehr Stunden täglich arbeiten.

»Wird neben der Rente (...) unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, deren Umfang das der Rentengewährung zugrunde liegende zeitliche Leistungsvermögen überschreitet, besteht für einen Zeitraum von regelmäßig sechs Monaten ab Beginn der Ausübung weiterhin Anspruch auf die gewährte Rente«, heißt es im neuen Absatz 7 in § 43 SGB VI. So soll der Weg vom Bezug einer EM-Rente zurück in eine Beschäftigung erleichtert werden. Betroffene können so zunächst erproben, ob sie länger als drei oder sechs Stunden am Tag einer Erwerbsarbeit nachgehen können. Bisher mussten sie in solchen Fällen befürchten, dass sie dadurch gleich ihren Rentenanspruch verlieren. Das hinderte viele an der Aufnahme einer Beschäftigung. Die Deutsche Rentenversicherung hat in ihren gemeinsamen rechtlichen Anweisungen (GRA) Details zur Umsetzung der Probebeschäftigung geregelt.²

Keine Antragstellung: Jede Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zählt als Probearbeit. Eine Antragstellung ist nicht erforderlich. Die Rentenversicherung muss aber über die Jobaufnahme informiert werden. Die Versicherung fragt nicht nach, ob die Jobaufnahme gesundheitlich unbedenklich ist.

Sechs-Monats-Regelzeitraum: Die Arbeitserprobung ist im Regelfall auf sechs Monate angesetzt. Aber: »Eine Abweichung zugunsten der Rentenbeziehenden ist möglich«, heißt es hierzu in den gemeinsamen rechtlichen Anweisungen. Das muss dann aber vorab oder im Verlauf der Arbeitserprobung mit dem Rentenversicherungsträger abgeklärt werden. Die Verlängerung der Erprobung könnte zum Beispiel bei einem Arbeitsplatzwechsel im Sechs-Monats-Zeitraum, bei einem Wechsel des Aufgabebereichs oder auch bei einem schwankenden Verlauf des Eingliederungsversuchs mit positiver Tendenz möglich sein. Diese Beispiele werden in den GRA zu § 43 SGB VI genannt.

Rentenzahlung: Während der Probebeschäftigung wird die EM-Rente weitergezahlt. Das Arbeitseinkommen wird nur dann auf die Rente angerechnet, wenn die Hinzuverdienstgrenze überschritten wird. Diese liegt bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung 2024 bei 18.558,75 € im Jahr. Bei der Rente wegen teilweiser EM beträgt sie 37.117,50 €. Die Jahresbeträge gelten auch, wenn eine Beschäftigung nur für einige Monate ausgeübt wird. Einkommen, das darüber hinausgeht, wird zu 40 % auf die Rente angerechnet.

Scheitern der Probebeschäftigung: In diesem Fall wird die Rente unverändert weitergezahlt – und zwar ohne neuen Antrag. »Da der Anspruch auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung weiterhin besteht, muss kein neuer Formantrag gestellt werden«, erklärt die Deutsche Rentenversicherung Bund auf Anfrage. »Rentnerinnen und Rentner, die ihre Arbeitserprobung beenden, sollten dies allerdings unmittelbar ihrem Rentenversicherungsträger schriftlich mitteilen. Nur so kann sichergestellt werden, dass ihnen die gewährte Erwerbsminderungsrente ohne Unterbrechung weitergezahlt wird.« Eine Rechtfertigung/Begründung für das Scheitern wird dabei nicht verlangt. Das ändert sich allerdings, wenn eine Arbeitserprobung mehrfach scheitert. Grundsätzlich können EM-Rentner:innen mehrfach in Arbeitsverhältnissen ihre Erwerbsfähigkeit testen. In diesem Fall gilt jedoch: »Spätestens ab der dritten Arbeitserprobung behalten sich die RV-Träger vor, die Gründe für den Abbruch der vorherigen Arbeitserprobungen zu erfragen«, so die Deutsche Rentenversicherung Bund.

1 Eingeführt durch das Gesetz zur Anpassung des Zwölften und des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Gesetze, BGBl. 2023 I Nr. 408 vom 28.12.2023
2 Im Internet zu finden unter: <https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/> → Gesetze und Verträge → SGB VI → § 43 SGB VI → GRA § 43 SGB VI → 12 Arbeitserprobung nach § 43 Abs. 7 SGB VI