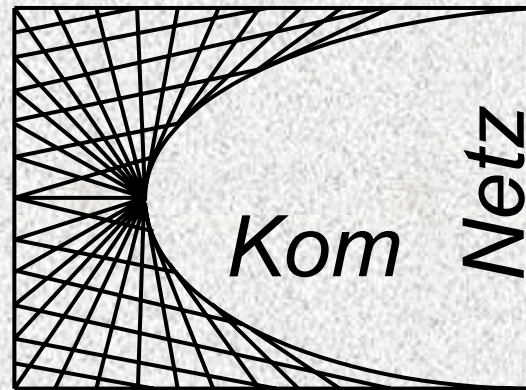


# Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen

Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner



Ein Entwicklungs-und Forschungsprojekt

**IT- Weiterbildung als Handlungsfeld des Betriebsrates  
- Weiterbildung gestalten als Kooperationsprozess -**



Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

31.10.2002

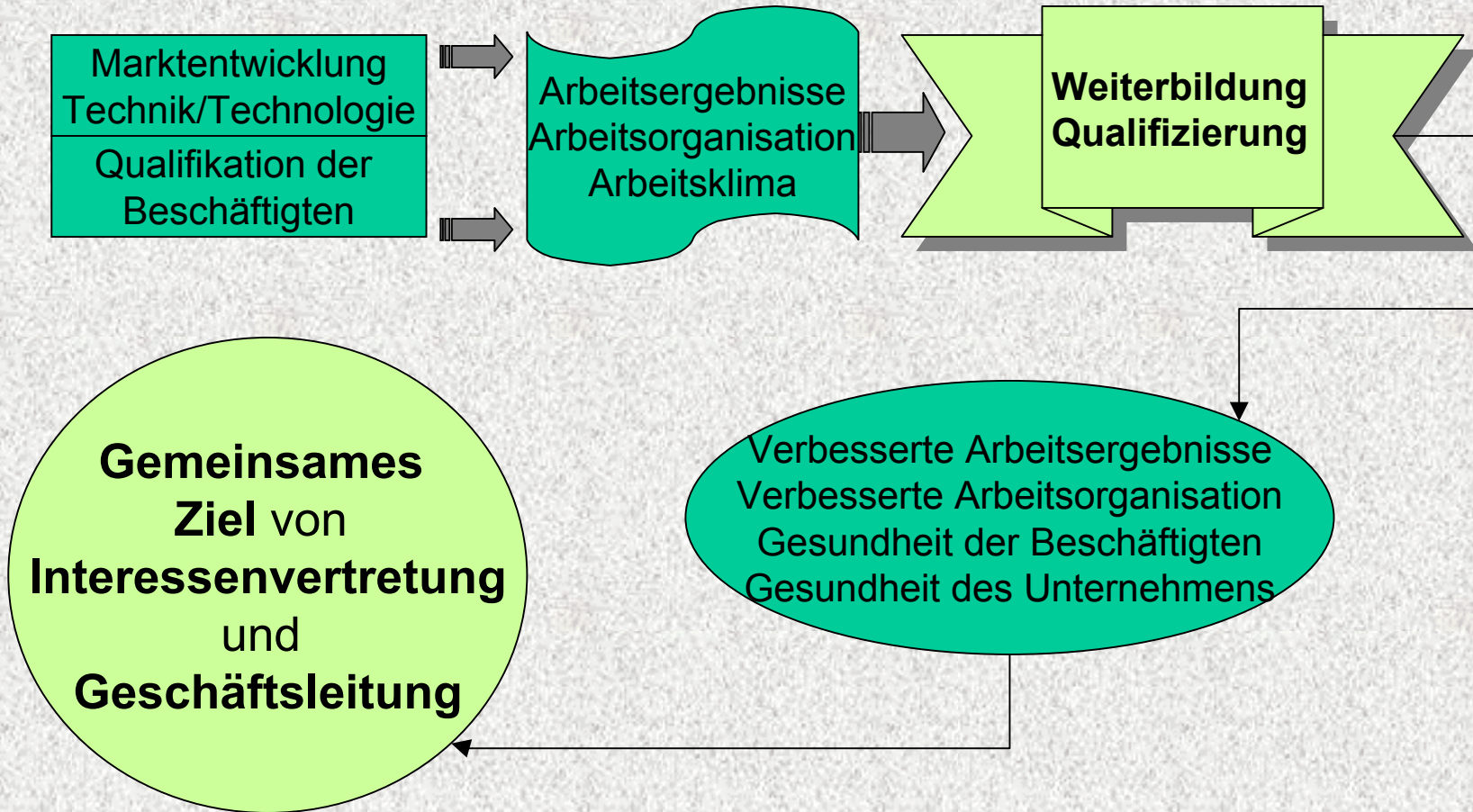
Thomas Habenicht

069/6693 - 2355



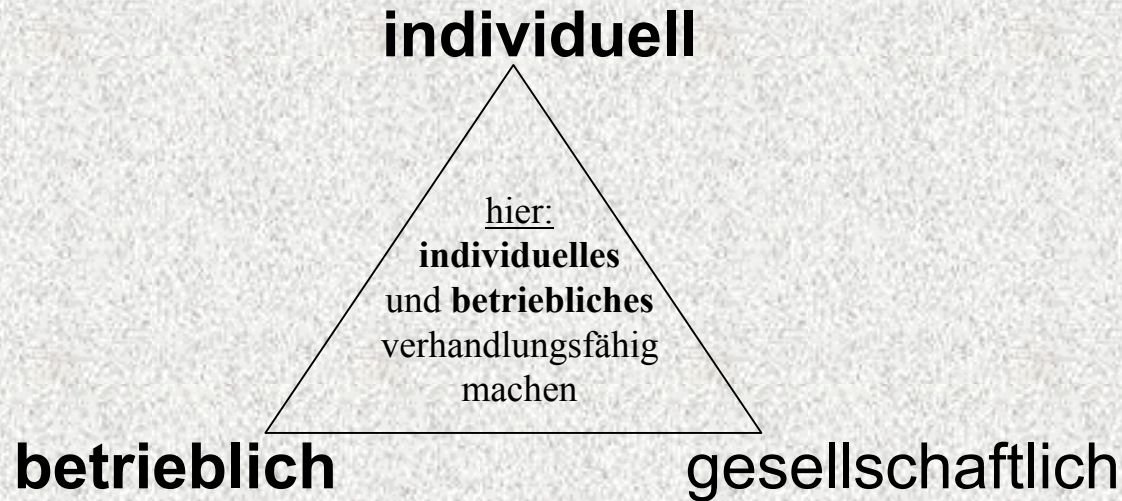
# Weiterbildung als Kooperationsprozess

Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen -  
Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner  
(KomNetz)



# Drei "Weiterbildungsprojekte"

(siehe KomMit-Baustein: Weiterbildungsbedürfnisse der Beschäftigten - Weiterbildungsbedarf des Betriebes, 1999)



## Schwierigkeiten:

- sich schnell ändernde Bedingungen und wenig Vorstellungen wie Weiterbildung passieren soll
- Beschäftigte sind u.U. nicht gewohnt Bedarf zu sehen und zu formulieren
- Betrieb ist nicht gewohnt systematisch Bedarf zu ermitteln

# BetrVG: Mitgestaltung bei der beruflichen und betrieblichen Bildung

TV und BV z. B. zur betrieblichen Weiterbildung

§92 Personalplanung

§ 92a Beschäftigungssicherung

## §§ 96 / 97 / 98

### Informations- und Konsultationsrechte

### Initiativrecht und Mitbestimmung

§ 87 (1) Nr. 13  
Durchführung von  
Gruppenarbeit

§ 112 (5) Nr. 2a  
SGB III 2, 254  
u. 256 (2)



# Mitgestaltung der Beschäftigungssicherung

§§ des BetrVG - hier: betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung

§ 97 (2)  
MB bei der Einführung von BB-Maßnahmen

§ 96 (1) Satz 2:  
Initiative zu BB-Bedarfe ermitteln

Allgemeinepersonelle Angelegenheiten  
Beschäftigungssicherung  
§ 92 a (1) Initiative ergreifen  
80 (1)Nr. 2, 2a u. 8  
§ 92 a (2) Verpflichtung zur Beratung

- § 112 (5) Nr.2a Maßnahmen nach SGB III (2 / 256(2) / 254
- § 95 (2) Auswahlrichtlinien bereits ab 500 Beschäftigte erzwingbar
- § 99 (1) u.(3)Nr.3/ § 111 MB bei personell. Einzelmaßn. und Betriebsänderungen

Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen - Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner (KomNetz)



Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

31.10.2002

Thomas Habenicht

069/6693 - 2355



# Sieben Schritte der Betriebsratsarbeit

für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung

- 1. Betriebspolitische Bestandsaufnahme machen**
- 2. Eigene Ziele setzen und sich im Themenfeld qualifizieren**
- 3. Verhandlung mit Arbeitgeber - Prozessrahmen vereinbaren**
- 4. Einigung auf ein Vorgehen und Festlegung von Verfahren**
- 5. Arbeitsstrukturen anpassen**
- 6. Vereinbarte Maßnahmen mitbestimmt durchführen**
- 7. Evaluieren und „Controllen“ - Grundlage für eine wirksame Betriebsvereinbarung schaffen**

# Erster Schritt:

## betriebspolitische Bestandsaufnahme

für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung

### Betriebspolitische Bestandsaufnahme zur Weiterbildungssituation

1. Die Frage nach dem Sinn – des warum eigentlich Weiterbildung?
2. Die Frage nach der normativen Grundlage und der konkreten betrieblichen Ist-Situation in der Weiterbildung?
3. Die Frage nach der Arbeitsorganisation und den Wechselwirkungen zwischen Mensch-Technik-Organisation?
4. Die Frage nach Rahmenbedingungen (Zeit, Geld, soziale Kriterien u.a.)?
5. Die Frage der Einbindung des Handlungsfeldes Weiterbildung in die Mitgestaltung der betrieblichen Personalentwicklung?

# Zweiter Schritt:

## "Fit machen" und eigene Ziele setzen

für eine entwicklungsorientierte betriebliche Weiterbildung

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>1. Leitbilder</b>     | <b>Ganzheitliche Perspektive,<br/>Persönlichkeitsentwicklung,<br/>Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung</b>                                      |
| <b>2. Ziele</b>          | <b>Lernförderliche Arbeit,<br/>Beschäftigungssicherung,<br/>Zugang zu Weiterbildung für alle</b>   |
| <b>3. Verfahren</b>      | <b>Prozesse für qualifiziertes, differenziertes<br/>und gut handhabbares Aus- und<br/>Weiterbildungssystem (Organisation und<br/>Durchführung)</b> |
| <b>4. Zusammenarbeit</b> | <b>Entwicklungen fördernde Arbeitskultur<br/>schaffen, Konfliktklärung installieren</b>  |
| <b>5 . Mitgestaltung</b> | <b>Mitbestimmung und Partizipation</b>   |



# Dritter Schritt:

## Verhandlungen mit dem Arbeitgeber

Grundlage schaffen für ein „**rundes Konzept** aus beiden“:  
**Betriebliche Programme der Personalentwicklung  
und IT- Weiterbildungssystem**

**Personalentwicklung aus Sicht des Betriebsrates**

### Begriff

Unternehmensentwicklung

Organisationsentwicklung

Personalentwicklung  
(systemisch)

### Ziel

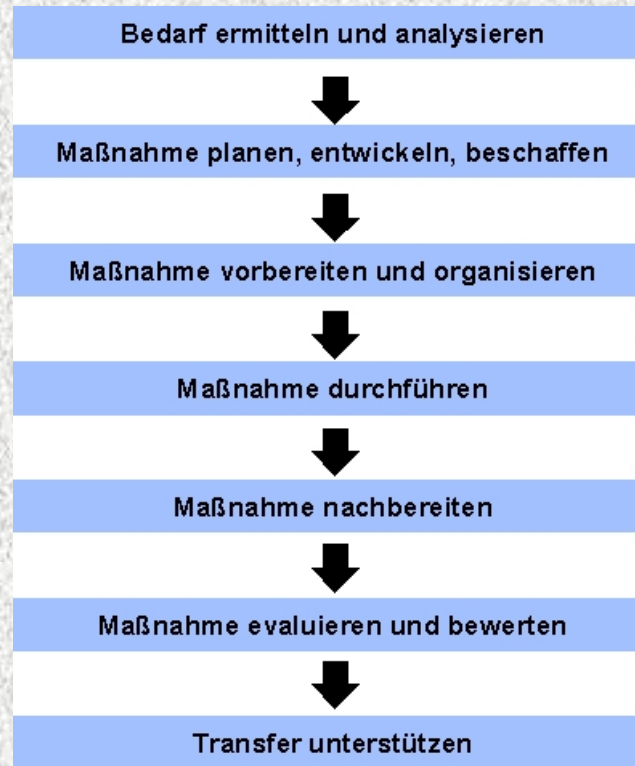
**Mitbestimmen und Mitgestalten  
eines strategischen  
Personalentwicklungskonzeptes**

**Prozessrahmen vereinbaren**

# Vierter Schritt:

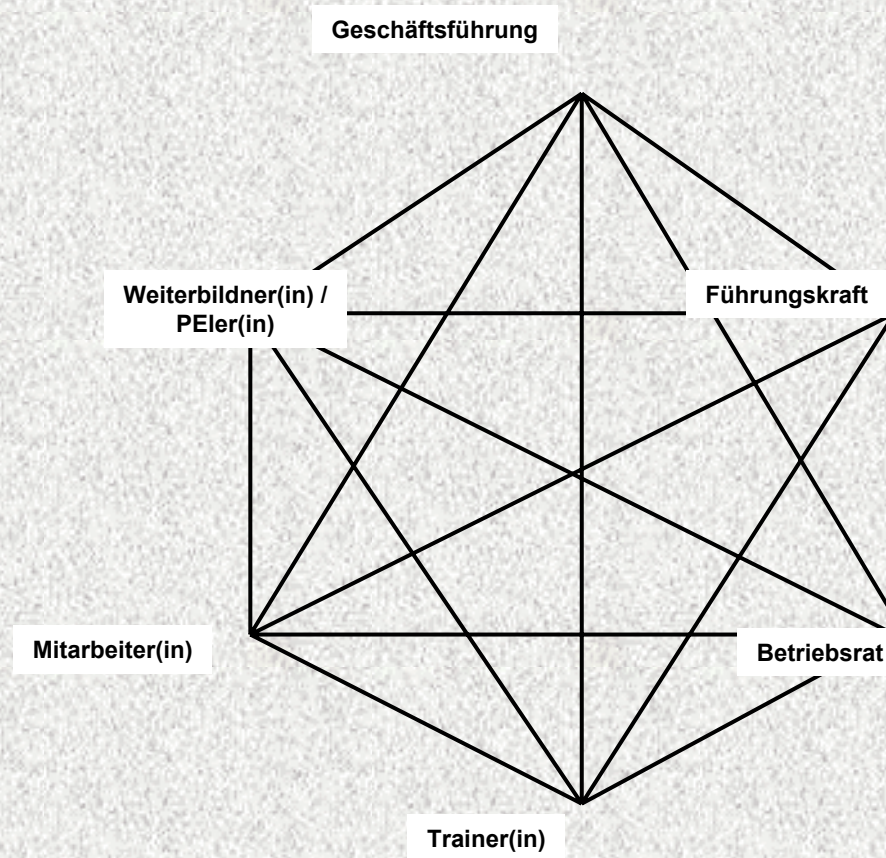
## Prozesse und Verfahren festlegen

Der Geschäftsprozess „Weiterbildung“ gliedert sich in die aufeinander folgenden Phasen:



# Fünfter Schritt: Arbeitsstrukturen anpassen für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung


Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen -  
Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner  
(KomNetz)



# Erweiterte Arbeitsstrukturen

**BetrVG vom Juli 2001**

- |                 |  |
|-----------------|--|
| <b>§ 28a</b>    | <b>Übertragung von Aufgaben an Arbeitsgruppen</b>  |
| <b>§ 80 (2)</b> | <b>Hinzuziehung von sachkundigen AN als Auskunftsperson</b>  |
| <b>§ 80 (3)</b> | Hinzuziehung von (externen) Sachverständigen<br><i>unverändert</i>   |
| <b>§ 82</b>     | Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers zu betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen<br><i>unverändert</i> |
| <b>§ 86a</b>    | <b>Vorschlagsrecht von AN an den BR zur Beratung</b>   |
| <b>§ 92a</b>    | <b>Hinzuziehung von Sachverständigen der regionalen Arbeitsverwaltung</b>  |
| <b>§ 111</b>    | <b>Hinzuziehung von Berater ohne Konsens mit AG (&gt;300 AN)</b>   |



# Sechster Schritt: Maßnahmen durchführen

**Intentionen der Arbeitsprozessorientierten  
Weiterbildung - APO**

**berufsbegleitend**

**ganzheitlich**

**individualisiert**

**erfahrungsgeleitet**

**reflektierend**

**selbstgesteuert**

Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen -  
Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner  
(KomNetz)

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

31.10.2002

Thomas Habenicht

069/6693 - 2355



# Siebter Schritt: Evaluieren und "Controllen"

## Pädagogische Motive für eine Erfolgssteuerung (Controlling)

- Lehrererfolgs-Nachweis
- Lernmotivations-Anreiz
- Lernerfolgs-Nachweis
- Bildungsbedarfs-Hinweis
- usw.

## Ökonomische Motive für eine Erfolgssteuerung (Controlling)

- Ressourcen-Gewinnung
- Ressourcen-Bemessung
- Rechenschaftslegung
- Effizienz-Nachweis
- usw.

# TSI - Projektstruktur

Zur Implementierung der IT Weiterbildung mit System

KBR/Deutsche Telekom AG

Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen -  
Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner  
(KomNetz)

