



Digitalisierung in Brandenburger KMU: Betriebsräte aktiv für gute Arbeit. Modellvorhaben für den Organisationsbereich der IG BCE

---

### **Aktuelles Pandemie-Papier Nr. 3**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele Informationen zur Mitbestimmung in der Corona-Krise habt Ihr bereits von der IG BCE erhalten. Diese Papier-Reihe soll darauf aufbauen und Euch in unregelmäßigen Abständen immer wieder weitere Informationen und Handlungshilfen anbieten, damit Ihr auch weiter möglichst gut an Lösungen für Eure Kolleginnen und Kollegen arbeiten könnt. Es geht jetzt weiter mit Nr. 3 zum Thema

### **Qualifizierung in Pandemiezeiten: wichtiger denn je!**

Seit Mitte März, als der Shutdown schrittweise einsetzte, befindet sich die deutsche Wirtschaft in der Rezession. Diese wird voraussichtlich bis Mitte des Jahres andauern – so die optimistische Prognose. Insgesamt rechnet die Gemeinschaftsdiagnose der Wirtschaftsforschungsinstitute mit einer Schrumpfung des Bruttoinlandsprodukts in diesem Jahr um 4,2%.

Das hat dramatische Folgen für die Beschäftigung: nach Prognose der Wirtschaftsinstitute wird „in der Spitze ( ... ) die Arbeitslosenquote auf 5,9% und die Zahl der Kurzarbeiter auf 2,4 Millionen hochschnellen“. <http://gemeinschaftsdiagnose.de/2020/04/08/wirtschaft-unter-schock-finanzpolitik-haelt-dagegen/>. Das IAB der Bundesagentur für Arbeit prognostiziert, dass die Zahl der Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt um 470.000 Personen zurückgehen wird. <https://www.iab-forum.de/der-arbeitsmarkt-in-der-schwersten-rezession-der-nachkriegsgeschichte/>

Hinzu kommt, dass Expertinnen und Experten mit einem Schub an Automatisierung und Rationalisierung in den Betrieben rechnen. Der zeichnete sich bereits vorher schon ab, hat aber nun rapide an Fahrt aufgenommen.

Die Studie „Potenzialanalyse Operative Effizienz“ von Sopra Steria und dem F.A.Z.-Institut, eine Befragung unter 323 Entscheidenden und Führungskräften aus verschiedenen Branchen, zeigt: Jeder zweite befragte Entscheidende erwartet für die kommenden Jahre einen Automatisierungs-Boom mit massiven Effizienzsprüngen. <https://www.elektro-niknet.de/markt-technik/automation/unternehmen-erwarten-automatisierungs-boom-175085.html>

Auch die Digitalisierung bekommt durch die Corona-Krise einen völlig neuen Stellenwert und löst einen ungeahnten Schub für digitale Strukturen in verschiedenen Branchen aus, so die Einschätzung Vieler, auch der Förderbank KfW.

Vor diesem Hintergrund ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen das Gebot der Stunde. Ein wichtiger Aspekt hierin ist die Qualifizierung. Doch auch diese findet zu Corona-Zeiten nicht in gewohnter Weise statt: Wenn aus Sicherheitsgründen der persönliche Kontakt zu anderen Menschen nicht möglich ist, dann sind E-Learning-Angebote das Mittel der Wahl.

## Was ist eigentlich E-Learning?

Übersetzt heißt E-Learning elektronisches Lernen und umfasst alle Formen des Lernens, die durch elektronische Medien ermöglicht werden. Inzwischen besteht das heutige E-Learning aus einem großen Angebot an verschiedenen Medien: Erklärungsvideos auf YouTube, Blogs und Foren zum Erfahrungsaustausch, Aufgabentrainingstools, die direkt die Korrektur generieren, interaktive Video-Kurse, also „virtuelle Klassenzimmer“ – all dies umfasst inzwischen E-Learning. Letztlich ist das inzwischen gängige „ich google das mal eben“ auch eine Form von E-Learning und zeigt prägnant, wie sich die Art unserer Informationsbeschaffung und unseres Lernens verändert hat.

Im E-Learning werden viele Vorteile gesehen: so kann man von überall her lernen, man ist zeitlich ungebunden und kann sehr selbstbestimmt in seinem Rhythmus vorgehen. Das ermöglicht grundsätzlich viel besser, dass wirklich alle mitkommen. Sowohl diejenigen, die länger brauchen, um sich einen Sachverhalt zu erschließen, als auch die Lernsprinter unter uns – denn alle können sich weitgehend selbst einteilen, wieviel Zeit sie für eine Lernsequenz einplanen.

## Die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen in der betrieblichen Weiterbildung gelten auch in Coronazeiten!

Gerade weil Digitalisierung und Automatisierung dynamisch fortschreiten, müssen die Interessenvertretungen besonders darauf achten, dass niemand aus der Belegschaft abgehängt wird und auch darauf, dass der Arbeitgeber so viel wie möglich in die betriebliche Weiterbildung investiert. Gerade die Kurzarbeit bietet hier Freiräume für Bildung.

In der betrieblichen Aus- und Weiterbildung hat der Betriebsrat eine gestufte Beteiligung: sie reicht vom Informationsrecht bis zum Mitbestimmungsrecht. Eine Reihe von Paragraphen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regeln das Thema.

### § 80 BetrVG

Bereits in den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, wie sie in § 80 BetrVG geregelt sind, hat der Betriebsrat „die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern“ (§ 80 BetrVG, Abs

8). Dies bedeutet selbstverständlich auch, dass die Qualifizierung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hier eine zentrale Rolle spielt.

## § 90 BetrVG

§ 90 BetrVG umfasst Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats. Der Arbeitgeber muss über die Planung etwa von technischen Anlagen oder von Arbeitsverfahren rechtzeitig unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen zu unterrichten. Dabei hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die Auswirkungen der vorgesehenen Maßnahmen auf die Beschäftigten, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen zu beraten.

## § 92 Personalplanung

Zu den Gegenständen des Unterrichtsrecht des Betriebsrats, wie es in § 92 BetrVG zur Personalplanung geregelt ist, zählen insbesondere auch die Maßnahmen der Berufsbildung. Hier muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend unterrichten.

## § 92a Beschäftigungssicherung

Hier muss insbesondere § 92a BetrVG betont werden. Hiernach hat der Betriebsrat ein Initiativrecht zur Beschäftigungssicherung und -förderung.

## § 96 Förderung der Berufsbildung

Für die Qualifizierung im engeren Sinne sei zunächst der § 96 BetrVG genannt: er regelt das Vorschlags- und Beratungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber, wenn es um die Analyse des Berufsbildungsbedarfs geht. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen hier gemeinsam die Berufsausbildung fördern. Auf der Basis dieser Analyse kann der Betriebsrat konkrete Forderungen zum Bildungsgeschehen im Betrieb entwickeln.

## § 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

§ 97 BetrVG räumt dem Betriebsrat ein Beratungsrecht ein. Das bedeutet, dem Arbeitgeber ist auferlegt, mit dem Betriebsrat über konkrete Berufsbildungsmaßnahmen (also zum Beispiel Schulungen) und Einrichtungen zur beruflichen Bildung (zum Beispiel Schulungsräume) zu beraten.

Für die aktuelle Lage sei besonders auf den **Absatz 2 im § 97 BetrVG** verwiesen. Er greift, wenn der Arbeitgeber die Tätigkeiten im Betrieb so stark verändert, dass die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht mehr ausreichen, um die neuen Anforderungen zu bewältigen. Denkbar sind der Ersatz ehemals mechanisch gesteuerte Anlagen durch Robotik oder die Umstellung auf das papierlose Büro durch elektronische Dokumenten-Management-Systeme.

In diesen Fällen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen. Er kann also mitbestimmen, welche Maßnahmen ergriffen werden.

## § 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

Schließlich hat der Betriebsrat eine Mitbestimmung gemäß § 98 BetrVG. Sofern der Arbeitgeber entscheidet, Maßnahmen zur betrieblichen Bildung durchzuführen, muss er Einigkeit mit dem Betriebsrat herstellen. Der Betriebsrat kann also nicht entscheiden, ob eine Maßnahme ergriffen wird, aber bei der Frage, welche Maßnahme geeignet ist, sehr wohl.

## §99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Beschäftigten hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten. Hier liegt auf der Hand, dass zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen eine Herabgruppierung verhindern können oder auch eine Versetzung, die mit Nachteilen für die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen verbunden sind.

## Welche Fördermöglichkeiten gibt es aktuell für die betriebliche Weiterbildung?

Seit Januar 2019 gilt das „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung“, kurz: „Qualifizierungschancengesetz“. Es erweitert deutlich die Zugänge zu öffentlich geförderter Weiterbildung.

### Weiterbildungsbedarf durch Strukturwandel wird gefördert

Mit dem Qualifizierungschancengesetz haben Beschäftigte grundsätzlich – also unabhängig vom Alter, der Qualifikation oder der Größe ihres Betriebs – Zugang zur Weiterbildungsförderung, wenn sie als Folge des digitalen Strukturwandels Weiterbildungsbedarf haben oder in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind.

### Weiterbildung in einem Engpassberuf wird gefördert

Sofern Beschäftigte eine Weiterbildung in einem Engpassberuf beginnen wollen, wird diese Weiterbildung ebenfalls gefördert. Detaillierte Informationen zur Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit finden sich hier: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Engpassanalyse/Engpassanalyse-Nav.html>

### Förderleistungen wurden verbessert

Neben der Zahlung von Weiterbildungskosten wurden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung erweitert. Beides ist grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe abhängig von der Unternehmensgröße.



Infografik „Mehr Chancen durch Qualifizierung“. Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Nationale-Weiterbildungsstrategie/qualifizierungsoffensive.html>

### Qualifizierung in der Kurzarbeit

Auch während der Kurzarbeit können Zuschüsse zur Weiterbildung beantragt werden. Dabei gelten die gleichen Voraussetzungen wie beim Qualifizierungschancengesetz. Hinzu

kommt jedoch, dass die Maßnahme außerhalb des Betriebs durchgeführt wird und mindestens eine Dauer von 160 Stunden hat.

Da auch Bildungsveranstaltungen mit physischer Anwesenheit von Menschen derzeit verboten sind, verweisen wir darauf, dass die Bundesagentur für Arbeit als Reaktion auf dieses bundesweite Verbot auch alternative Durchführungsformen wie zum Beispiel ein Online-Angebot als Ersatz ausdrücklich begrüßt. Das BMAS stellt zum Thema Kurzarbeit und Qualifizierung“ weiterführende Informationen bereit: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile).

## Fazit und abschließendes Zitat von Petra Reinbold-Knape

## Beratung und Unterstützung

Immer in Abstimmung mit der zuständigen Sekretärin, dem zuständigen Sekretär der IG BCE sind Beratungsleistungen aus dem Projekt „Digitalisierung in Brandenburger KMU“ möglich.

Darüber hinaus kann PCG Project Consult GmbH nach § 80,3 BetrVG sowie § 111 BetrVG als Sachverständige hinzugezogen werden.

Beratung zu folgenden Themen bieten wir in der aktuellen Lage verstärkt an:

- Bestehende Dienst- und Betriebsvereinbarungen: Genügen sie den aktuellen Anforderungen?
- Neu abzuschließende Betriebsvereinbarungen (z.B. Kurzarbeit / Arbeits- und Gesundheitsschutz etc.)
- Strategie des Betriebsrats
- Kurzarbeit einschließlich der Analyse der wirtschaftlichen Situation / der Personalbedarfsplanung / Personal- und Organisationsentwicklung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeit, z.B. Schichtaufteilung sowie Notbesetzung
- Home Office und Mobiles Arbeiten
- IT-Rahmenvereinbarungen
- Datenschutz
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle

### Kontakt

#### **IG BCE Bezirk Berlin-Mark Brandenburg**

Elke Swolinski, Gewerkschaftssekretärin

Tel.: +49 (0) 30 308680-73

Mobil: +49 (0)160 96901187

E-Mail: [elke.swolinski@igbce.de](mailto:elke.swolinski@igbce.de)

Anis Ben-Rhouma, Gewerkschaftssekretär

Tel.: +49 (0) 30 308680-24

Mobil: +49 (0) 173 6080758

E-Mail: [anis.Ben-rhouma@igbce.de](mailto:anis.Ben-rhouma@igbce.de)

**PCG Project Consult GmbH**

Dr. Sandra Saeed (Projektleiterin „Digitalisierung in Brandenburger KMU“)

Mauerstraße 83/84, 10117 Berlin

Tel.: +49 (0) 30 326085-29

Fax: +49 (0) 30 326085-28

Mobil: +49 (0)177 7318925

E-Mail: [sandra.saeed@pcg-projectconsult.de](mailto:sandra.saeed@pcg-projectconsult.de)