

2 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsbedingungen

Frage 2.5 Berufliche Weiterbildung

Bietet das Unternehmen weiblichen wie männlichen Beschäftigten Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung während der Arbeitszeit an?

Worum geht's?

Beschäftigte sind daran interessiert, sich im Unternehmen beruflich weiterentwickeln zu können. Auch Bewerberinnen und Bewerber fragen im Vorstellungsgespräch häufig danach. Denn in einer zunehmend digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt gilt es, mit neuen Entwicklungen Schritt zu halten, für die Tätigkeit gerüstet zu bleiben und auf neue Aufgaben vorbereitet zu werden. Nicht nur Fach- und Vollzeitkräfte haben ein Interesse daran, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auszubauen, sondern auch Teilzeitkräfte sowie Un- und Angelernte möchten sich weiterbilden, um künftige Anforderungen erfüllen oder höherwertige Tätigkeiten ausüben zu können.

Im Zuge der Digitalisierung besteht in vielen Branchen und bei vielen Tätigkeiten hoher Weiterbildungsbedarf: Es ändern sich nicht nur Technologien, sondern auch Arbeitsabläufe und Formen der Zusammenarbeit. Daher beziehen sich aktuelle Weiterbildungsangebote in etlichen Unternehmen nicht nur auf fachliches Wissen oder technisches Know-how, sondern auch auf Methoden- und Sozialkompetenz. Und auch über die notwendige Anpassung des Fachwissens hinaus bringt die berufliche Weiterbildung viele Vorteile für Unternehmen:

- Sie erhöht die Attraktivität des Unternehmens für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt zur Bindung an das Unternehmen bei.

- Für die Deckung des Bedarfs an Fachkräften stellen auch Un- und Angelernte ein wichtiges Potenzial dar. Dank Weiterbildung können sie später auch qualifiziertere Tätigkeiten ausüben.
- Durch Weiterbildung steigen die Motivation und Produktivität der Beschäftigten. Dies kann den Unternehmenserfolg positiv beeinflussen und zur Innovationsfähigkeit des Unternehmens beitragen.
- Auch wenn die internen Kapazitäten für die Organisation und Finanzierung der Weiterbildung begrenzt sind, können sich Investitionen in diesem Bereich mittelfristig auszahlen.

Wie ist die Rechtslage?

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG sind Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung unzulässig.

Bei der konkreten Gestaltung der beruflichen Weiterbildung sind ebenfalls Geschlechteraspekte zu berücksichtigen. Denn die berufliche Qualifikation stellt eine wesentliche Voraussetzung für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben dar. Qualifizierung kann zur Chancengleichheit der Geschlechter beim Zugang zu gut bezahlten (Führungs-)Positionen beitragen.

Ein lediglich zeitanteiliger Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf betriebliche Weiterbildung ist sachlich nicht zu rechtfertigen, da sich benötigtes Wissen und Fähigkeiten nicht an der Dauer der Arbeitszeit orientieren.



Was können Sie tun?

- Beschränken Sie betriebliche Weiterbildungsangebote nicht auf einzelne Interessierte. Signalisieren Sie vielmehr, dass die betriebliche Weiterbildung Teil einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik ist. Beziehen Sie daher auch Teilzeitbeschäftigte und Wiedereinsteigende nach der Familienphase in die Planungen ein.
- Für die angebotenen Maßnahmen sollte sicher gestellt sein, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten an ihnen teilnehmen können.
- Die Weiterbildungsangebote können entsprechend den betrieblichen Kapazitäten und Erfordernissen in verschiedenen Formen realisiert werden: Lernen im Prozess der Arbeit kann insbesondere in KMU eine sinnvolle Möglichkeit sein, passgenaue Unterweisungen oder Schulungen am Arbeitsplatz durch Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräfte durchzuführen. Auch unternehmensinterne Seminare und Workshops, die in betrieblicher Verantwortung geplant und organisiert werden, können den betrieblichen Bedürfnissen oft besser Rechnung tragen als extern angebotene Veranstaltungen oder Lernmedien.
- Betriebliche Weiterbildung geht mit Kosten einher. Informieren Sie sich über Fördermöglichkeiten.
- Lernen Sie von Erfahrungen anderer kleiner und mittlerer Unternehmen. Nutzen Sie Netzwerke der Verbände und Kammern.

Weiterführendes

Die Nationale Weiterbildungsstrategie bündelt Maßnahmen, um noch mehr Menschen die berufliche Teilhabe am digitalen Wandel zu ermöglichen. Informationen zur Nationalen Weiterbildungsstrategie finden sich auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie-bmbf.html>

Die Digitalstrategie des Bundesministerium für Bildung und Forschung hat u. a. zum Ziel, die digitale Aus- und Weiterbildung zu stärken. Mehr Informationen erhalten Sie unter <https://www.bildung-forschung.digital/digitalezukunft/de/unsere-ueberzeugungen/digitalstrategie-des-bmbf/die-digitalstrategie-des-bmbf/die-digitalstrategie-des-bmbf.html>