

**Projekttitlel**

Unterstützung der Interessenvertretung in der betrieblichen Weiterbildung - ein Vergleich zwischen Deutschland und Österreich

**0. Projektteaser (kurzer Projektumriss)**

Betriebliche Weiterbildung wird angesichts andauernder technischer, organisatorischer wie auch demografischer Veränderungen ein zunehmend bedeutendes Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte. Das Projekt untersucht, welche überbetriebliche Unterstützung die betrieblichen Interessenvertretungen im Themenfeld erhalten und entwickelt Vorschläge für die Weiterentwicklung von Unterstützungsformen.

**1. Kontext**

Weiterbildung hat für betriebliche Modernisierungsprozesse und die Beschäftigungssicherung eine erhebliche Bedeutung erlangt. Für individuelle lebensbegleitende Bildungsprozesse und Erwerbsbiografien besitzt sie eine hohe Relevanz. Betriebliche Weiterbildung wird damit zu einem wichtigen innerbetrieblichen Politikfeld. Bisher spielt dieses Feld in der Arbeit der Betriebs- und Personalräte jedoch nur eine untergeordnete Rolle, obwohl gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen erhebliche Einflussmöglichkeiten der Mitbestimmungsorgane zulassen. Um betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld zu besetzen und hier wirkungsvoll im Betrieb agieren zu können sind betriebliche Interessenvertretungen auf überbetriebliche Unterstützung (z.B. Bildungs- und Beratungsangebote, Vernetzung mit fachlichen und interessenpolitischen ExpertInnen) angewiesen. Diese sollen in einem länder- und branchenübergreifenden Projekt untersucht werden.

**2. Fragestellung**

Im Einzelnen werden folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Welche Unterstützungsangebote existieren für betriebliche Interessenvertretungen in der Weiterbildungspolitik in Deutschland und Österreich und inwiefern werden diese in Anspruch genommen? Lassen sich spezifische Unterschiede zwischen gewerkschaftlichen, kommerziellen und öffentlichen Angeboten erkennen?
- Wie lassen sich die Unterstützungsangebote hinsichtlich ihrer thematischen Ausrichtung, ihrer methodischen Umsetzung, ihrer Inanspruchnahme und ihres bildungspolitischen Nutzens kategorisieren und bewerten?
- Welches Rollenverständnis setzen die unterschiedlichen Unterstützungsangebote bei den Interessenvertretungen voraus und inwiefern entspricht dieses den weiterbildungspolitischen Zielvorstellungen und der konkreten betrieblichen Situation der Adressaten?
- Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit Unterstützungsangebote eine größtmögliche Wirkung für die Betriebe entfalten?

**3. Untersuchungsmethoden**

In einem ersten Schritt soll mittels Literatur- und Internetrecherche sowie gestützt auf Interviews mit Expertinnen und Experten ein möglichst vollständiger Überblick über thematisch relevante Unterstützungsangebote in Deutschland und Österreich geschaffen werden. Untersucht und kategorisiert werden dabei Schulungs- und Beratungsangebote, Positionspapiere, Handlungshilfen (Leitfäden, Best-Practice-Beispiele, etc.), Netzwerke etc. von gewerkschaftlichen, öffentlichen und privaten Anbietern.

In einem zweiten Schritt werden Interviews mit ausgewählten Anbietern sowie problemzentrierte Interviews mit Betriebsräten, die ihre Beteiligungsrechte auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung nutzen wollen (mit und ohne Beratungserfahrung) durchgeführt.

Ausgehend hiervon werden in einem dritten Schritt Fallstudien zu Unterstützungsstrukturen für Betriebsräte (aus Anbieter-/Netzwerk- und Betriebsratsperspektive) im Geltungsbereich unterschiedlicher tarifvertraglicher Regelungen ausgearbeitet.