

Ausbildung in der Pflege

Die Ausbildung in der Pflege ist im Wandel. Gerade deshalb müssen Betriebsräte stärker denn je auch auf die Ausbildungsbedingungen im Betrieb achten. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht hier eine Reihe von Möglichkeiten vor (vgl. Grafik und BetrVG §§95–98).

MITBESTIMMEN, WENN'S UM DIE AUSBILDUNG GEHT

- ➔ Mitbestimmungsrecht bei **Auswahl der Auszubildenden (§95 Auswahlrichtlinien)** – insbesondere die Auswahlkriterien sind mitbestimmungspflichtig. Hier kann der BR darauf dringen, die Vielfalt (MigrantInnen, Männer, QuereinsteigerInnen ...) zu fördern.
- ➔ Der BR kann von sich aus **Vorschläge zur Förderung** von Auszubildenden oder Beschäftigten entwickeln und mit der Arbeitgeberseite beraten. (§96)
- ➔ Der BR soll zudem darauf achten, dass geltende Gesetze – also auch das Berufsbildungsgesetz – im Betrieb befolgt werden. (§80 Abs. 2)
- ➔ Der BR hat ein Mitbestimmungsrecht bei der **Auswahl des Ausbildungspersonals** (Praxisanleitungen) und kann (begründet) die Abberufung verlangen (§98)
- ➔ Der BR kann die **Qualität der Ausbildung** maßgeblich unterstützen. Dazu gehört die Anzahl und Qualifikation des Ausbildungspersonals, die Ausbildungsausstattung, die Durchführung der Ausbildung, die Beurteilung der Auszubildenden. (§98)
- ➔ Der BR kann Auszubildenden nach der **Qualität der Ausbildung befragen** und dieses Wissen für Verbesserungsvorschläge einsetzen.

4

Nutzt der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte in der Ausbildung?

JA NEIN WEISS NICHT

PRAXISTIPP:

Die Einmischung des BR lohnt sich. Denn die Qualität der Ausbildung wird besser und damit auch die Qualifikation der künftigen Kolleginnen und Kollegen. Zudem sprechen gute Ausbildungsbedingungen für eine Bindung der Nachwuchskräfte an den Betrieb.

Personalentwicklung – Investition in dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit

Personalentwicklung beinhaltet einen Planungsprozess, den der BR begleiten und unterstützen kann. Betriebsräte können die betriebliche Weiterbildung auf die Agenda setzen und dafür Sorge tragen, dass allen Beschäftigten der gleichberechtigte Zugang zu Weiterbildungsangeboten ermöglicht wird.

Weiterbildung heißt nicht nur, formale Qualifikationen erwerben, sondern auch den sicheren Umgang mit schwierigen Situationen lernen (z.B. Demenzzranke, Palliativpatienten), der Verhinderung von Überforderung (z.B. bei Dokumentationspflichten) und der Gestaltung guter Arbeitsabläufe (z.B. Wissensaustausch).

MITBESTIMMUNGSRECHTE

- ➔ MitarbeiterInnen-Gespräche und (anonyme) schriftliche Mitarbeiterbefragungen – hier hat der BR ein Mitbestimmungsrecht, das er z.B. für die Gestaltung der Fragen im MitarbeiterInnen-Gespräch nutzen kann (§§ 87 und 94 BetrVG)
- ➔ Schulungspläne sind mitbestimmungspflichtig (§92/92a)
- ➔ Bildungsmaßnahmen (Schulung, Training, Lehrgänge, E-Learning, Coaching, Supervision) sind mitbestimmungspflichtig (§§ 92a, 96), zudem kann der BR für bestimmte Beschäftigte (z.B. Hilfskräfte, hauswirtschaftliche Kräfte) Bildungsmaßnahmen einfordern.
- ➔ Ebenso wie bei der Ausbildung unterstützt der BR damit die Qualität der Personalentwicklung

5

Nutzt der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte in der Weiterbildung?

JA NEIN WEISS NICHT

PRAXISTIPP:

Eine Übersicht über Wege in die Ausbildung, über Inhalte der Ausbildung und über Karrieremöglichkeiten in der Altenpflege ist zu finden unter: www.pflegebildungslandkarte.de

Nachqualifizierung begleiten und stärken

Das Qualifikationsniveau in der Altenpflege insgesamt ist hoch, jedoch gibt es sehr viele an- und ungelernete Beschäftigte in Berlin. Nachqualifizierungen zum Berufsabschluss bei Nutzung der Potenziale und Erfahrungen von Pflege(hilfs)kräften werden daher immer wichtiger.

Eine formale Nachqualifizierung oder eine berufsbegleitende Ausbildung kann jedoch ein weiter und anstrengender Weg sein. Nicht immer sind die Beschäftigten dazu bereit. Hier haben Betriebsräte eine wichtige Funktion als Vertrauenspersonen. Wenn sie Kolleginnen und Kollegen motivieren, wenn sie mit dem Arbeitgeber sprechen und ihre Netzwerke nutzen, können sie viel erreichen. Die Erfahrung zeigt, wenn zwei oder drei Beschäftigte den Weg gegangen sind und nun als Fachkräfte arbeiten, stärkt und motiviert dieses Vorbild viele andere.

PRAXISTIPP:

Analysieren Sie die Angebote der Berufsfachschulen! Nehmen Sie die Bildungsansätze und Vorstellungen der Träger nicht einfach hin, sondern prüfen Sie sie kritisch! Stellen Sie Ansprüche an Didaktik und Praxisnähe der Nachqualifizierung!

Weitere Hinweise erhalten Sie bei der Berliner Weiterbildungsdatenbank und dem Berliner KMU-Bildungsnavigator. <http://wdb-berlin.de/de.aspx?seite=Unternehmen/F%C3%B6rderungen> <http://www.kmu-bildungsnavigator.de/>

Betriebsräte können das Thema **Nachqualifizierung für Pflegehilfskräfte** auch in die Personalentwicklungsinstrumente integrieren:

6

Hat der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Thema Aus- und Weiterbildung?

JA NEIN WEISS NICHT

- ➔ **Mitarbeitergespräche:** Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen kann das Thema Weiterbildung angesprochen und zur Nachqualifizierung ermutigt werden
- ➔ **Patenschaften/Lerngruppen:** sie ermöglichen die interne Unterstützung
- ➔ **Begleitende Sprachkurse** für die Beschäftigten können Sprachbarrieren abbauen
- ➔ **Begleitende Betreuungsangebote:** sie ermöglichen Beschäftigten mit Kindern bzw. mit zu pflegenden Angehörigen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen

Stärkung der Mitbestimmungspraxis

Betriebsvereinbarungen zum Thema Aus- und Weiterbildung

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, die vorgenannten Mitbestimmungsrechte für die eigene betriebliche Praxis in eine Betriebsvereinbarung zu fassen und klare Regeln festzulegen. Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung können dort u.a. sein:

1. Definition Qualifizierung – Hinweis auf Kompetenzentwicklung im Job
2. Regelungsthemen vereinbaren (Beispiele)
 - ➔ Qualifizierungsbedarf ermitteln (Bildungsbedarfsplanung)
 - ➔ Qualifizierungsgespräche
 - ➔ Durchführung Qualifizierungsmaßnahmen (Planung, Umsetzung u.a.)
 - ➔ Interne Wissensvermittlung der Weiterbildungsinhalte
 - ➔ Arbeitszeit
 - Kostenübernahme
 - Qualitätssicherung Weiterbildung (Evaluation)
 - ➔ Schutz vor unbilligen Härten (Teilzeitbeschäftigte, un- und angelernte Beschäftigte u.a.)
 - ➔ Gleichberechtigung (Ältere MA, Frauen, Un- und Angelernte u.a.)
3. Rahmenbedingungen klären (z.B. Arbeitszeit)
4. Beteiligungsrechte Betriebsrat

7

Hat der Betriebsrat eine BR-Schulung nach 37.6 zum Thema besucht und sich fit gemacht?

JA NEIN WEISS NICHT

Personalentwicklung in der Pflege

Betriebsräte können mitbestimmen



Personalentwicklung in der Pflege Betriebsräte können mitbestimmen!

In der Altenpflege ist sie besonders wichtig: die Qualifikation der Beschäftigten, denn sie entscheidet letztendlich über die Qualität der Pflege. Darüber hinaus bindet Qualifizierung die Pflegekräfte an das Unternehmen. Und: Qualifizierung macht ein Unternehmen attraktiv für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Trotzdem wird dieses Instrument der Personalentwicklung noch immer viel zu wenig genutzt. Der Arbeitnehmervertretung bieten sich hier viele Chancen der Mitgestaltung!

Auch in Betrieben, die Weiterbildung auf ihrer Agenda haben, nicht alle Be-
pen gleicher-
Angeboten. individuelles
scheidungs-
rüber, wer
vermittelt
meistens
Zuruf). Dabei sind
behandlungen weder
betriebsrates noch der
weist auch das Programm
BerlinArbeit der Senatsverwaltung für
Arbeit, Integration und Frauen daraufhin, dass individuelle
Entwicklungschancen Bestandteil von Guter Arbeit sind! Betriebs-
räte können auf diesem Gebiet viel bewegen! Denn: Der Betriebs-
rat hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz breite Mitbestimm-
ungsmöglichkeiten in der Personalentwicklung und Aus- und
Weiterbildung. (vgl. Grafik)



Entscheiden Sie mit!

Es gibt gute Gründe für die Arbeitnehmervertretung, sich in die Personalentwicklung einzumischen:

- ☛ Unternehmen, die attraktiv bleiben wollen, bieten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Machen Sie den Kurzcheck! Wie sieht Ihre Betriebsratsarbeit zum Thema Personalentwicklung aus?

Wenn eine Frage mit *nein* oder *weiß nicht* beantwortet wird, ist das ein guter Anlass, das Thema in der BR-Sitzung anzusprechen.

- ☛ In vielen Betrieben bleibt Qualifikations-Potenzial ungenutzt, weil Un- und Angelernte selten an Weiterbildungen teilnehmen
- ☛ Die beruflichen Anforderungen wachsen – Technik und Bürokratie sind Stichworte dazu. Alle Beschäftigten werden gebraucht, um das zu bewältigen.
- ☛ Qualifizierung führt nachhaltig zur Beschäftigungsfähigkeit
- ☛ Qualifizierung hilft bei der Bewältigung von körperlichen und psychischen Belastungen



PERSONALENTWICKLUNG KENNT VIELE MASSNAHMEN
Häufig wird bei Weiterbildungen der Fokus ausschließlich auf formelle Weiterbildungsmaßnahmen gelegt, die mit einem Zertifikat o.ä. abschließen. Betriebe verwenden jedoch auch andere Methoden, um die Kompetenzen und Fähigkeiten ihrer Beschäftigten zu verbessern. Dazu gehören Maßnahmen wie Teambesprechungen, Job Rotation (Cross-Training), Gesundheitszirkel, Arbeitsgruppen, Einarbeitungskonzepte.

Gut geplant ist halb durchgesetzt

Gute Personalentwicklung beginnt mit der Personalplanung. Wer weiß, wie viele Beschäftigte (mit welchen Qualifikationen) künftig gebraucht werden, kann ein Konzept für die Personal-



entwicklung erarbeiten: Wer wird in welche Fort- oder Weiterbildungen geschickt, wie viele Auszubildende werden gebraucht und übernommen, wie viele neue Kolleginnen und Kollegen werden eingestellt und müssen eingearbeitet werden etc.

Wer darüber hinaus analysiert, wie sich der Betrieb entwickelt, welche Spezialisierungen künftig notwendig sind (z.B. Fachwissen über Demenzerkrankungen, Palliativ-Versorgung u.a.), kann entscheiden, wie Fort- und Weiterbildungen bzw. Einarbeitungskonzepte inhaltlich aussehen müssen – auch für Hilfskräfte und die Hauswirtschaft. Zwei typische Instrumente dafür sind:

Altersstrukturanalyse Darin enthalten sind die Beschäftigtenzahl, geordnet nach Alter, Qualifikation, Arbeitsbereich, Zertifikate (z.B. Wohnbereichsleitung) und darauf aufbauend eine Prognose der nächsten fünf bzw. zehn Jahre. Die Altersstrukturanalyse liefert Erkenntnisse darüber, wer das Unternehmen wann altersbedingt verlassen wird.

Qualifikationsanalyse Bei der Analyse geht es insbesondere darum, welche Kompetenzen vorhanden sind und entwickelt werden müssen. Die systematische Erfassung der Qualifikationen erlaubt es, Lernprozesse im Betrieb so zielgerichtet wie möglich zu organisieren.

MITBESTIMMUNG
§ 92 BetrVG – Personalplanung
Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über Personalplanung und sich daraus ergebende Maßnahmen der Berufsbildung rechtzeitig und umfassend informieren. Hierbei wird dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht für die Einführung und Durchführung einer Personalplanung eingeräumt.
§ 92 a BetrVG – Beschäftigungssicherung
Hier wird geregelt, dass der Betriebsrat das Recht hat, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu unterbreiten. Zu den Vorschlägen gehören auch jene, die sich auf die Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen. Der Arbeitgeber muss die Vorschläge des Betriebsrates mit ihm beraten und im Falle einer Ablehnung diese sachlich begründen.

PRAXISTIPP:
Es gibt eine ganze Reihe von Betriebsräten, die mit diesen Planungsinstrumenten viel bewegt haben – weil die Arbeitgeberseite oft selber ein Interesse hat, dass eine gemeinsame Problem-sicht geschaffen wird und die möglichen Handlungsansätze dann oftmals klar zutage treten (z.B. notwendige Weiterbildung, Einstellung von Auszubildenden und/oder Leiharbeitskräften).

Berlin unterstützt Weiterbildung und Sozialpartnerschaft

unternehmensWert:Mensch
Wie gut ist das Unternehmen aufgestellt, um zukünftigen personellen Herausforderungen zu begegnen? Wo besteht Handlungsbedarf? *unternehmensWert:Mensch* hilft, diese Fragen zu beantworten. Kleine und mittlere Unternehmen werden unterstützt, eine zukunftsfähige und mitarbeiterorientierte Personalpolitik zu entwickeln. (Handlungsfelder: Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz) Externe Berater/innen erarbeiten gemeinsam mit der Unternehmensführung, dem Betriebsrat und den Beschäftigten konkrete Konzepte und Maßnahmen. Je nach Unternehmensgröße können auf Antrag 50 bis 80 Prozent der Beratungskosten übernommen

werden. Voraussichtlich ab August 2015 können Beratungsschecks in den Erstberatungsstellen angefordert werden.

Kontakt: KES – Verbund, E-Mail: office@kes-verbund.de, www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite.html

Berliner Bildungsberatung
Beschäftigte erhalten durch die Berliner Bildungsberatung in 15 Beratungsstellen Unterstützung in allen Fragen der Bildung und Weiterbildung. Mehr dazu unter: <http://www.bildungsberatung-berlin.de/wissenswertes/>

Sozialpartnerschaft wird in Berlin GROSS geschrieben
2013 wurde die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin“ unterzeichnet.

Die Erklärung finden Sie unter: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/besch-impulse/sozialpartnervereinbarung.pdf?start&ts=1427371406&file=sozialpartnervereinbarung.pdf>

Weitere Unterstützung erhalten Sie bei ver.di (<http://gesundheit-soziales-bb.verdi.de/>). Diese vermitteln auch externe Beratung, wenn der BR (oder die GF) mal nicht weiterkommen.



Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

In Kooperation:



Projekträger:



Projekt: Fachkräftesicherung in der Altenpflege (ESF-Nr. 2014000279-2-N)
Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin.

<http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/altenpflege.html>

1 Gibt es eine differenzierte Altersstrukturanalyse?

JA NEIN WEISS NICHT

2 Kennt der Betriebsrat die konkrete Personalplanung?

JA NEIN WEISS NICHT

3 Nehmen alle Beschäftigtengruppen im Unternehmen gleichermaßen aktiv an Weiterbildung teil?

JA NEIN WEISS NICHT