

# Das Interview mit Wilfried Pater

*denk-doch-mal sprach mit [Wilfried Pater](#), Betriebsratsvorsitzender des Telekom Trainingscenter, über die Frage, welche Bedeutung das Thema Weiterbildung für Betriebsräte hat und wie Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG organisiert wird. Das Gespräch mit Wilfried Pater führte denk-doch-mal Redaktionsmitglied Dr. [Roman Jaich](#).*

**?\_ Warum muss sich ein Betriebsrat mit dem Thema Weiterbildung auseinandersetzen? Ist es nicht Aufgabe der Betriebe?**

Bildung als „Investition in die Zukunft“ muss erkannt werden, sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Betriebsräten. Es herrscht eine kurzfristige Perspektive vor, der Zeithorizont beträgt in der Regel nicht mehr als ein Jahr. Bei der Deutschen Telekom AG gibt es seit 1998 einen Weiterbildungstarifvertrag (TV 55).

**?\_ Wie war es möglich, einen Qualifizierungstarifvertrag abzuschließen?**

Das der Qualifizierungstarifvertrag bei der Deutschen Telekom durchsetzbar war, lag an den damaligen Bedingungen. Im Rahmen der Verhandlungen zur Privatisierung und der Neugestaltung des Lohnsystems wurde der Tarifvertrag gewissermaßen eingesammelt. Es war daher kaum eine Mobilisierung der Belegschaft erforderlich. Bei der Telekom gab es für alle Tarifverträge, die leicht abzuschließen waren, eine breite Diskussion im Vorfeld, hinterher gab es kaum eine Diskussion.

**?\_ Was wird im Qualifizierungstarifvertrag der Deutschen Telekom AG geregelt, auf welche Formen der Weiterbildung bezieht er sich?**

Der Tarifvertrag unterscheidet drei Formen der Weiterbildung, und zwar die betrieblich-fachliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung und die freiwillige Weiterbildung.

**?\_ Wie unterschieden sich diese Formen der Weiterbildung?**

Betrieblich-fachliche Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt. Die Qualifizierungsbedarfe ergeben sich aus der Planung der Geschäftsfelder und stehen im Zusammenhang mit den aktuellen Aufgaben des Mitarbeiters. Die Kosten werden vom jeweiligen Aufgabenbereich getragen. Diese Form der Weiterbildung wird durchgeführt, um den Mitarbeiter in seinen momentanen Aufgaben zu fördern, mehr Fachkompetenz zu erreichen sowie Mitarbeiter, die länger nicht gearbeitet haben, wieder einzugliedern.

Die Weiterbildung findet statt, wenn der Vorgesetzte die Maßnahme für den Arbeitsablauf als wichtig erachtet oder die Qualifizierung als Ergebnis im Mitarbeiterjahresgespräch vereinbart wurde. Genehmigung durch den Kostenverantwortlichen sowie den Betriebsrat.

Die Berufliche Weiterbildung findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Sie dient dazu, den Mitarbeiter in seiner individuellen beruflichen Mobilität sowie im Hinblick auf seine persönliche und

## 01-09: Notstand Weiterbildung

von: Wilfried Pater (Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

künftige Karriere zu fördern. Der örtliche Weiterbildungsausschuss bietet hierzu mehrere Maßnahmen an, die der Mitarbeiter besuchen kann. Ebenso kann der Mitarbeiter aus dem offenen Seminar-programm der Telekom Training eine Qualifizierungsmaßnahme als Seminar oder als eLearning zur beruflichen Weiterbildung auswählen. Seine Entscheidung legt er dem örtlichen Weiterbildungsausschuss zur Genehmigung und Finanzierung vor. Die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung ist freiwillig und die Kostenverantwortung liegt beim örtlichen Weiterbildungsausschuss.

Die freiwillige Weiterbildung findet nicht während der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit statt. Die Bedarfe ergeben sich aus den individuellen Interessen des Mitarbeiters, sie müssen keinen Zusammenhang mit dem derzeitigen Aufgabenbereich aufweisen. Die freiwillige Weiterbildung zielt darauf ab, dem Mitarbeiter die Möglichkeit zur Aktualisierung und Erweiterung des allgemeinen Grundwissens sowie zur Erwerbung neuer und weiterführender Kenntnisse zu geben.

Wenn der Mitarbeiter für sich einen solchen Qualifizierungsbedarf sieht, stellt er einen formlosen Antrag beim Vorgesetzten. Die Kostenbelastung erfolgt auf der zentralen Kostenstelle der Organisationseinheit.

Als förderungswürdig werden Seminare eingestuft, die die Bereiche Betriebs- und Volkswirtschaft, Sprachen, Verhaltenstraining und Führungsverhalten, Informationsverarbeitung sowie Technik abdecken.

### *?\_ Wie bewertest Du den Qualifizierungstarifvertrag nach gut 10 Jahren?*

Die Abfrage der Mittel hängt von den vor Ort handelnden Akteuren ab. Eine zentrale Steuerung des Tarifvertrags ist nur schwer möglich, wie auch in anderen Bereichen. Bildung hat eine andere Facette durch den Personalabbau. Bei dem variablen Budgetanteil bei Telekom wird ein Großteil der Mittel nicht genutzt, wobei erhebliche Schwankungen zwischen den Betrieben bestehen.

Der Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages auf Konzernebene lohnt trotz der sich ständig verändernden Organisationsstruktur durch Ausgliederungen. Denn ein Tarifvertrag kann in der Regel nur mit der Muttergesellschaft abgeschlossen werden.

### *?\_ Wie entwickelte sich Lebenslanges Lernen bei der Deutschen Telekom AG?*

Die Lernkultur bei der Deutschen Telekom AG entwickelte sich anders als gedacht, web-basiertes Lernen am Arbeitsplatz nimmt zu, dagegen entwickeln sich Aus- und Weiterbildungstage rückläufig. Die Weiterbildungsumsätze berechnen weg, es fallen komplette Maßnahmen aus. Dies findet auch bei der beruflichen Weiterbildung statt, wenn auch nicht in dem Maße wie bei der beruflich-fachlichen Weiterbildung.

Über die teilnehmenden Personengruppen an Weiterbildung gibt es keine direkten Daten. Aber man kann aus den Weiterbildungsthemen indirekt auf die Teilnehmergruppen schließen. So finden häufig Seminare zu soft-skills statt, dies lässt auf Managementteilnahme schließen.

Die Ländergesetze zum Bildungsurlaub spielen bei der Deutschen Telekom keine große Rolle, da

von: Wilfried Pater (Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden. Ansprüche aus den Bildungsurlaubsgesetzen würden zusätzlich hinzukommen, sie haben faktisch aber nur eine geringe Bedeutung.

### *?\_ Was ist erforderlich, damit Weiterbildung im Betrieb gelebt wird?*

Weiterbildung muss begleitet werden. Die Mitarbeiter haben häufiger noch Schwierigkeiten, ihren eigenen Qualifizierungsbedarf festzustellen. Aber ebenso gibt es auch Abteilungen, die noch nicht in dem Maße, wie es wünschenswert wäre, ihren Qualifizierungsbedarf abschätzen können. Eine Struktur, die solche Beratung und Unterstützung leisten kann, besteht aber noch nicht. Erforderlich ist hier nach meiner Einschätzung, dass zum Beispiel Betriebsräte ein persönliches Bildungs-Coaching durchführen sollten.

Wichtig ist auch die Kommunikation. Bildung braucht gute Kommunikation zwischen allen Beteiligten. Die Unternehmenspolitik schürt im Moment Ängste, dass Arbeitsplätze nicht mehr gebraucht werden, das behindert auch die Kommunikation im Bereich Qualifikation.

Bildungsbedarfe müssen erkannt werden. Eine nachhaltige Personalentwicklung muss auch darauf ausgerichtet sein, zukünftige Geschäftsfelder zu identifizieren und die Mitarbeiter auf die Tätigkeiten, die sie dann zukünftig ausführen werden, vorzubereiten und entsprechend zu qualifizieren.

Berufliche Weiterbildung bei der Telekom hat tarifvertraglich abgesichert ein Budget von 10% der Mittel, die für Weiterbildung insgesamt ausgegeben werden. Diese Mittel werden noch nicht immer ausgeschöpft. Hier bestehen erhebliche Unterschiede in den einzelnen Bereichen. Ziel soll sein, dass diese Mittel zukünftig auch für die berufliche Weiterbildung eingesetzt werden.

### *?\_ Abschließend die Frage, welche Anforderungen ergeben sich aus der betrieblichen Perspektive an die Politik?*

Betriebsräten wäre geholfen, wenn Weiterbildung in Deutschland durch ein Weiterbildungsgesetz auf Bundesebene geregelt würde. Wenn individuelle Weiterbildungsansprüche hier festgeschrieben werden, ist die Arbeit auf betrieblicher Ebene einfacher. Die Akzeptanz der Geschäftsleitung gegenüber dem Thema würde dadurch erhöht. Auch wenn unser Tarifvertrag zeigt, dass Regelungen zur Weiterbildung kein Selbstläufer sind, kann durch ein solches Gesetz ein Prozess in Gang gesetzt werden, dass eine betriebliche Weiterbildungskultur entsteht und Lebenslanges Lernen nicht mehr nur ein Schlagwort ist, das zwar gerne benutzt aber kaum gelebt wird.