

Vom Einstieg zum Aufstieg



Agentur zur Förderung der beruflichen
Weiterbildung in der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Wie Sie **Ihre beruflichen Chancen**
in der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg nutzen...



Vorwort.....	3
Förderjahr.....	5
Duale Ausbildung.....	9
Weiterbildung für An- und Ungelernte.....	13
Aufstieg durch Weiterbildung.....	19
Adressen für weitere Informationen.....	22
Impressum.....	23

Dr. Stefan Wolf
Vorsitzender
Südwestmetall



Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter IG Metall
Baden-Württemberg



Der Arbeitgeberverband Südwestmetall und die IG Metall Baden-Württemberg räumen der beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung einen hohen Stellenwert ein. Sie haben schon im Jahr 2001 mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) und der Gründung der gemeinsamen AgenturQ beispielhaft und mit viel Weitblick ihr beiderseitig großes Interesse einer tarifvertraglich fixierten Regelung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg dokumentiert.

Die AgenturQ ist eine gemeinsame Einrichtung der Sozialpartner und ist paritätisch besetzt und finanziert. Zu ihren Hauptaufgaben gehören Information



und Beratung von Firmen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg in allen Fragen des TVQ sowie zu Modellen,

Projekten und Fördermaßnahmen der betrieblichen Weiterbildung.

2012 wurde die Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ mit weiteren Unterstützungs- und Fördermaßnahmen geschlossen. Die darin beschriebenen Aktivitäten unterstützen die Ziele der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg und des Ausbildungsbündnisses Baden-Württemberg und stellen einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des Fachkräftepotenzials in Baden-Württemberg dar.

Die Themen der Anpassungs-, Erhaltens- und Entwicklungsqualifizierung sind mittlerweile verknüpft mit der dualen Ausbildung und eine Weiterbildung ist auch im Rahmen eines Teilzeitmodells möglich. Darüber hinaus gibt es tarifvertragliche Regelungen zur Qualifizierung während Kurzarbeit sowie die Ergebnisse aus der Gesprächsverpflichtung zu Demografie und Fachkräftemangel.

Im Rahmen der Allianz zur Sicherung des Fachkräfteangebots in Baden-Württemberg wurde schließlich Mitte 2012 das von der AgenturQ initiierte Projekt zur „Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“ gestartet. Hier werden Instrumente und Verfahren entwickelt, die zur

Feststellung und Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen und zu einer besseren Verknüpfung mit dem Aus- und Weiterbildungssystem führen sollen.

All dies zeigt, welche Anstrengungen die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie unternehmen, um die Attraktivität der Branche zu sichern und den Bedarf an Fachkräften für die Zukunft zu decken.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir einen Überblick über die Regelungen und Projekte zur Aus- und Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg geben und die verschiedenen Möglichkeiten aufzeigen.

Die Broschüre soll den Betrieben und allen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg als Leitfaden dienen sowie die langfristige Sicherung des Fachkräfteangebotes mit qualifizierten, kreativen und engagierten Beschäftigten unterstützen.

Förderjahr

Arbeiten • Lernen • Unterstützung erhalten

Damit junge Menschen einen Ausbildungsplatz bekommen

Rund jeder sechste Jugendliche bleibt ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von unzureichenden schulischen Leistungen über den Ausbildungsabbruch bis hin zum fehlenden Angebot im „Wunschberuf“. In Zeiten des demografischen Wandels und eines erkennbaren Bedarfs zur Höher-

qualifizierung können sich Wirtschaft und Gesellschaft dies immer weniger leisten.

Neben Reformen im Schul- und Ausbildungssystem sowie im sogenannten Übergangsbereich Schule und Beruf braucht es zielgerichtete Maßnahmen der Berufsvorbereitung für Jugendliche, die noch nicht alle Voraussetzungen für eine duale Ausbildung mitbringen. Jugendliche, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Motivation eine Chance in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg verdient haben.

„Mit dem Förderjahr entsteht ein Zusatzaufwand. Das kostet Zeit und Geld. Wir brauchten zusätzliche Kräfte wie Sozialpädagogen, die die Jugendlichen begleiten und stärken. Aber nach dem ersten Jahr können wir sagen: Der Aufwand hat sich gelohnt.“

*Uwe Hück, Betriebsratsvorsitzender
und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Porsche AG, Stuttgart*



Ziele der Sozialpartner

Mit dem Tarifvertrag zum Förderjahr wollen die IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall förderbedürftigen Jugendlichen durch entsprechende Unterstützungs- und Fördermaßnahmen neue Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg eröffnen. Zielsetzung des Modells „Chance M+E“ ist es, den Tarifvertrag „Förderjahr“ sowie die Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ umzusetzen und förderbedürftigen Schulabsolventen über eine der Berufsausbildung vorgeschalteten Ausbildungsvorbereitung zu einem Ausbildungsplatz in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg zu verhelfen. Dies soll durch eine gezielte Förderung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens der Jugendlichen geschehen.

Die Tarifvertragsparteien wollen...

- ▶ ... ein in der Branche anerkanntes **Sozialpartnernormmodell zur Ausbildungsvorbereitung** schaffen,
- ▶ ... die für einen **Einstieg in das Berufsleben** benötigten Kompetenzen in Bezug auf das Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten ausbauen,
- ▶ ... **Motivation** für den eigenen beruflichen Werdegang schaffen,
- ▶ ... die **Anzahl von An- und Ungelernten verringern,**
- ▶ ... die **Jugendarbeitslosigkeit weiter senken.**



Welche tarifvertraglichen Regelungen gibt es?

Eckpunkte des Tarifvertrags Förderjahr:

- ▶ Der Betrieb entscheidet auf **freiwilliger Basis**, ob das Förderjahr angeboten wird. Wenn es angeboten wird, dann gelten die **Bedingungen des Tarifvertrags**.
- ▶ Die Umsetzung **alternativer Maßnahmen** der Berufsvorbereitung ist davon unabhängig und unverändert möglich.
- ▶ Die **Vergütung** beträgt 250 € je Monat, mögliche öffentliche Förderungen kommen hinzu (zum Beispiel Einstiegsqualifizierung mit aktuell 216 € monatlich).
- ▶ Jugendliche werden durch **sozialpädagogische Begleitung** unterstützt.
- ▶ Nach erfolgreichem Durchlauf des Förderjahrs haben Jugendliche Anspruch auf die Teilnahme an einem **qualifizierten Bewerbungsgespräch** zum Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses. Jugendliche, die das Förderjahr absolviert haben, sind bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.
- ▶ Der **Übergang in eine „duale“ Ausbildung** ist das gemeinsame Ziel.
- ▶ Das Förderjahr endet mit einem **Zertifikat** von Südwestmetall und IG Metall.

Inhalte des Förderjahrs

Das Förderjahr umfasst drei Qualifikationseinheiten:

- ▶ Vermittlung grundlegender **kognitiver Fähigkeiten** für die Ausbildungsreife: Rechenfähigkeit und deutsche Sprachkenntnisse
- ▶ Ausbau grundlegender **persönlicher Fähigkeiten** für die Erlangung der Ausbildungsreife durch Einfügen in ein betriebliches Geschehen, Kooperation mit anderen, Entwicklung von Kompetenzen in Bezug auf das Sozialverhalten
- ▶ **Grundkenntnisse** Metall oder Elektro

„Wir sind stolz, dass wir seit 2012 auch das Förderjahr als Grundlage für eine spätere Berufsausbildung anbieten. Dieses Jahr der Orientierung dient dem Kennenlernen der Unternehmensprozesse und der Anforderungen bei L'Orange. Wir nehmen auf diese Weise soziale Verantwortung wahr und würden uns freuen, wenn noch mehr Betriebe das Förderjahr in das Angebotsspektrum ihrer Ausbildung übernehmen.“

*Bettina Wittendorfer, Leiterin Personal und Organisation
L'Orange GmbH, Glatten*

Organisation und Ablauf des Förderjahrs (exemplarisch)

Phase 1: Einführung (3 Monate):

- Startgespräch
- Einstiegswoche
- ab der zweiten Woche drei Tage pro Woche praktische Metall- oder Elektrokennnisse im Ausbildungsbereich des fördernden Betriebes
- ein Tag pro Woche Unterricht an der Berufsschule
- ein Tag pro Woche Training sozialer und personaler Kompetenzen in Workshops und Coachingeinheiten

Phase 2: Vertiefung (7 Monate):

- drei Tage pro Woche Fachpraxis im Unternehmen
- ein Tag pro Woche Berufsschule
- ein Tag pro Woche Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen von Einzel- oder Gruppencoachings

„Besondere Merkmale des tariflichen Förderjahrs sind die sozialpädagogische Begleitung und der Nachhilfeunterricht. Beides hilft, den individuellen Nachholbedarf in fachlicher, sozialer, methodischer und auch persönlicher Hinsicht aufzuarbeiten. Insgesamt würde ich das Förderjahr als gelungenes Modell einer Startrampe in das Berufsleben bezeichnen, das aktiv die Ausbildungsreife erhöht – im realen betrieblichen Umfeld.“

*Dieter Barth, Leiter Berufliche Bildung
Heidelberger Druckmaschinen AG, Amstetten*

Duale Ausbildung

Das Erfolgsprinzip

Kaufmännische und gewerblich-technische Berufe sowie Ausbildungen mit akademischen Anteilen sichern die Zukunftsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

Schulische Ausbildung und gleichzeitig die Praxis im Betrieb erleben – das Prinzip der „Dualen Ausbildung“ hat sich bestens bewährt, muss aber auch ständig weiterentwickelt werden. Eine solche Weiterentwicklung stellt beispielsweise das Duale Studium dar, für das sich an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) und an Hochschulen für angewandte Wissenschaften verschiedene Formen etabliert haben. Duale und kooperative Studiengänge haben in den letzten Jahren im Bereich der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg einen starken Zuwachs erfahren.

In jedem Fall zeigt sich erneut: Junge Menschen in Ausbildung können guten theoretischen Unterricht viel erfolgreicher umsetzen, wenn sie gleichzeitig einen lebendigen Bezug zum Arbeitsalltag haben.

Ausbildung und Studium in der dualen Form sind und bleiben die zentralen Eckpfeiler für die Fachkräftesicherung in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg mit rund 700.000 Beschäftigten. Junge Leute finden hier attraktive Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen technischen und kaufmännischen Berufen.





Ziele der Sozialpartner

Mit den Tarifverträgen zur Ausbildung und als Partner im „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses“ wollen die IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall die duale Ausbildung als attraktiven Einstieg in eine interessante berufliche Entwicklung mit positiven Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden gestalten und attraktive Rahmenbedingungen im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs bieten.

Die Tarifvertragsparteien wollen...

- ▶ ... eine **attraktive Ausbildung** im gewerblichen, technischen und kaufmännischen Bereich als zentrale Quelle des Fachkräftenachwuchses gestalten,
- ▶ ... die **Zahl der Ausbildungsplätze** erhalten und nach Möglichkeit steigern sowie das **duale System stärken**,
- ▶ ... **zeitlich und inhaltlich differenzierte** Ausbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen entwickeln,
- ▶ ... eine **ganzheitliche** Sicht auf Arbeits- und Geschäftsprozesse vermitteln, die neben Fertigkeiten und Kenntnissen auch ein hohes Maß an **fachübergreifenden** Qualifikationen erfordert,
- ▶ ... den Grundstein für eine **kontinuierliche Kompetenzentwicklung** legen.

Welche tarifvertraglichen Regelungen gibt es?

Manteltarifvertrag für Auszubildende

Die drei Manteltarifverträge für Auszubildende für die drei Tarifgebiete in Baden-Württemberg (Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Hohenzollern und Südbaden), die sich nur geringfügig voneinander unterscheiden, regeln Grundlegendes wie die Ausbildungsvergütung, Urlaub (sechs Wochen) und die Arbeitszeit (35 Stunden pro Woche). Auch das zur Verfügung stellen der Ausbildungsmittel und viele andere Regelungen sind dort vereinbart.

Tarifvertrag Entgelte und Ausbildungsvergütung

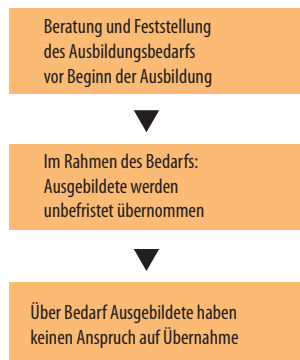
Hierin wird die Berechnung der Ausbildungsvergütungen der verschiedenen Ausbildungsjahre erläutert und festgelegt. Aktueller Stand (gültig seit 1. Mai 2014):

1. Ausbildungsjahr:	917,00 €
2. Ausbildungsjahr:	974,50 €
3. Ausbildungsjahr:	1.060,50 €
4. Ausbildungsjahr:	1.117,50 €

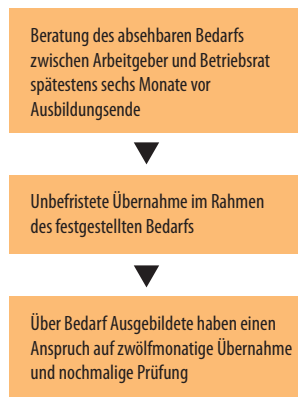
Tarifvertrag zu Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau

In diesem Tarifvertrag ist die Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung geregelt, die nach bestandener Abschlussprüfung in der Regel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Ausnahmen sind möglich, wenn der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

Modell **mit freiwilliger Betriebsvereinbarung** zu Ausbildungsbedarf und unbefristeter Übernahme:



Modell **ohne Betriebsvereinbarung:**



Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ)

Hier sind Möglichkeiten für Auszubildende zur Qualifizierung nach Beendigung der Ausbildung beschrieben.

Entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen im TVQ bietet sich Auszubildenden mit Anspruch auf befristete oder unbefristete Übernahme im Rahmen ihrer persönlichen Weiterbildung die einmalige Möglichkeit, eine Ausscheidensvereinbarung für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung zu schließen. Dieser Anspruch auf eine Freistellung von bis zu fünf Jahren mit Wiedereinstellungszusage steht Auszubildenden direkt nach Abschluss ihrer Ausbildung offen.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist dies auch als verblocktes Teilzeitmodell möglich. Hierbei sind unterschiedliche Ankündigungsfristen vor Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme zu beachten.





Weiterbildung für An- und Ungelernte

Gezielte Qualifizierung und Förderung

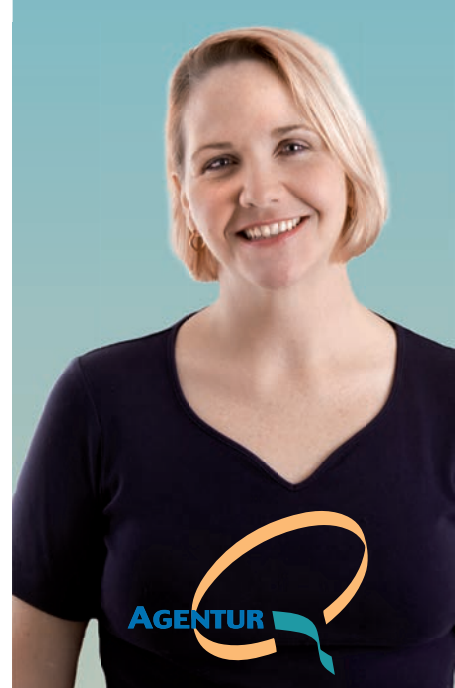
Persönliche Perspektiven entwickeln
und fachliche Vorkenntnisse nutzen

Der Arbeitsmarkt ist mehr und mehr geprägt von zwei Faktoren: Immer mehr Fachkräfte fehlen und viele Menschen sind ohne Berufsabschluss und bestenfalls angelernt. Diese Personen sind weit überdurchschnittlich vom Risiko der Arbeitslosigkeit bedroht. Sie stellen das Gros der Langzeitarbeitslosen. Deshalb ist es richtig, dass sich arbeitsmarktpolitische Aktivitäten und hier vor allem die Qualifizierungsanstrengungen auf diese Zielgruppe konzentrieren.

Das gilt auch für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, in der zirka 170.000 Beschäftigte als An- und Ungelernte arbeiten. Sie stellen eine betriebsinterne Fachkräftenreserve dar, die durch gezielte Qualifizierung und Förderung erschlossen werden kann.

„Stetige zielgerichtete Personalentwicklung, insbesondere in der Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitergruppen, liegt uns am Herzen. Durch die Projekte „WAP“ und „GRiW“ haben wir auch für die Zielgruppe der an- und ungelerten Mitarbeiter praxisorientierte Qualifizierungen im Unternehmen etabliert. So bieten wir allen Mitarbeitern eine Basis für beruflichen Aufstieg. Unsere Mitarbeiter sind die tragende Säule des Unternehmens, was sich auch in der Loyalität der Mitarbeiter durch überdurchschnittliche Betriebszugehörigkeit zeigt.“

*Markus A. Blümle, Director Human Resources
und Mitglied der Geschäftsleitung
der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH, Oberderdingen*



Agentur zur Förderung der beruflichen
Weiterbildung in der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.



Ziele der Sozialpartner

Mit der arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung im Prozess der Arbeit hat die AgenturQ als gemeinsame Einrichtung der Sozialpartner in den vergangenen Jahren ein neues Weiterbildungsmodell entwickelt und erprobt. Ziel dieses Modells ist, An- und Ungelernten einen niedrigschwiligen Zugang zur Weiterbildung und eine Grundlage für weitergehende Qualifizierungen zu eröffnen – beispielsweise in Form von Teil- und Nachqualifizierungen. In diesen Zusammenhang ist auch die Entwicklung eines Instruments zur Erfassung und Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen einzuordnen.

„Das Konzept ist sehr gut an die Zielgruppe angepasst. Es bleibt viel mehr hängen als in klassischen Seminaren, weil man sich die Inhalte selbst erarbeiten muss.“

Eine Teilnehmerin des Projekts GRiW

Die Tarifparteien wollen...

- ▶ ... die Programme der Arbeitsagentur „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) sowie die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) unterstützen, in deren Rahmen **An- und Ungelernten** unter günstigen Förderkonditionen **Teil- und Facharbeiterqualifikationen** vermittelt und **Berufsabschlüsse** nachgeholt werden können,
- ▶ ... **informell erworbene Kompetenzen** besser anerkennen,
- ▶ ... neue Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen eröffnen – in Form praxisnaher **zertifizierter Konzepte**, wie sie zum Beispiel durch das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft als modulare **Teilqualifizierung** oder als **Nachqualifizierung** mit **IHK-geprüfem Facharbeiterabschluss** angeboten werden.

Welche Programme/Projekte hat die AgenturQ bisher entwickelt und welche Förderprogramme gibt es heute?

Projekte der AgenturQ

WAP I: 1. Mai 2004 bis 30. April 2007

WAP II: 1. März 2008 bis 31. August 2009

Im Projekt „**Weiterbildung im Prozess der Arbeit**“ (WAP) wurde ein Bildungskonzept umgesetzt, das eng an die betriebliche Praxis gekoppelt ist. Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden sowohl aus individuellem Bedarf als auch aus betrieblichen Prozessen abgeleitet, systematisch geplant und schließlich im Arbeitsprozess mithilfe sogenannter Arbeits- und Lernprojekte (ALP) durchgeführt.

Hierfür wurden speziell geschulte innerbetriebliche Lernberater/innen eingesetzt, die den selbst gesteuerten Lernprozess der Teilnehmer/innen begleitet haben. Dabei zeigt sich, dass die ALP nicht nur die Kompetenzentwicklung der Teilnehmer/innen fördern, sondern durch die Bearbeitung realer betrieblicher Aufgabenstellungen auch zur Organisationsentwicklung beitragen.

GRIW: 1. Oktober 2010 bis 31. Dezember 2013

Ziel des Projekts „**Gestaltung der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen zur Implementierung innovativer arbeitsgebundener Weiterbildungskonzepte**“ (GRIW) war es, die Weiterbildungsteilnahme und berufliche Handlungsfähigkeit von weiterbildungsfernen Zielgruppen (insbesondere an-/ungelernte Beschäftigte) im Anschluss an WAP auch zahlenmäßig zu erhöhen. Dazu wurden basierend auf den Vorgängerprojekten ein Weiterbildungskonzept auf Grundlage von Lernen im Arbeitsprozess erfolgreich umgesetzt sowie die 19 teilnehmenden Betriebe befähigt, die Instrumente und Methoden selbstständig anzuwenden. Zum nachhaltigen Einsatz des Weiterbildungskonzeptes in den Betrieben wurden betriebliche Multiplikatoren/innen und Lernberater/innen qualifiziert.





AiKo: 1. Juli 2012 bis 31. Dezember 2014

Ziel des Projekts „**Anerkennung informell erworbener Kompetenzen**“ (AiKo) ist die Entwicklung einer empirisch validierten Struktur und Vorgehensweise (in Form eines Softwaretools) für die Dokumentation und Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen. Im Rahmen dieses Entwicklungsprojekts geschieht dies modellhaft für die Bereiche Produktion, Instandhaltung und Arbeitsvorbereitung sowie für Kompetenzen, die außerhalb der Arbeitstätigkeit(en) erworben wurden. Das Ergebnis soll aktuellen Entwicklungen* entsprechen, durch die Einbeziehung betrieblicher Praktiker sowie der Sozialpartner konsensfähig und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein.

* aktuelle Maßstäbe zur Bewertung von Weiterbildungen bietet der **Deutsche Qualifikationsrahmen** (DQR) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Kultusministerkonferenz. Dieser wiederum orientiert sich am **Europäischen Qualifikationsrahmen** (EQR), einer Initiative der Europäischen Union.

Förderprogramme

WeGebAU

Die Förderung entsprechend „**Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen**“ (WeGebAU) durch die örtliche Arbeitsagentur stellt eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung dar, insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung freigestellt werden. Dabei können Geringqualifizierte (An- und Ungelernte) gefördert werden, die einen anerkannten Berufsabschluss (in der Regel innerhalb von 24 Monaten) beziehungsweise eine berufsabschlussfähige Teilqualifizierung (innerhalb von zwei bis sechs Monaten) anstreben. Dabei kann die Arbeitsagentur Weiterbildungskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 Prozent übernehmen.

Den Arbeitnehmer/innen können die notwendigen Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den zusätzlich entste-

	Geringqualifizierte (unabhängig von der Betriebsgröße)	Besser Qualifizierte in kleinen und mittleren Unternehmen	
vorhandene Qualifikation	kein (verwertbarer) Abschluss	mit /ohne Abschluss	
angestrebtes Maßnahmeziel	anerkannter Berufsabschluss / berufsanschlussfähige Teilqualifikation	Maßnahme mit / ohne Abschluss (z.B. Anpassungsqualifizierung)	
Maßnahmedauer	In der Regel 24 Monate bei Umschulungen und 2 bis 6 Monate bei Teilqualifikationen	mindestens 4 Wochen oder 160 Unterrichtsstunden	
Förderleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungskosten • Arbeitsentgeltzuschuss 	<ul style="list-style-type: none"> • anteilige Lehrgangskosten, • zusätzlich entstehende Fahrt-, Kinderbetreuungs- kosten und Kosten für Unterkunft und Verpflegung 	
Förderhöhe	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrgangskosten 100% • zusätzlich entstehende Fahrt-, Kinderbetreuungs- kosten und Kosten für Unterkunft und Verpflegung • Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100% 	Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahre Lehrgangskosten bis zu 75 %	Arbeitnehmer/innen unter 45 Jahre Lehrgangskosten bis zu 50 %

WeGebAU-Fördermöglichkeiten in der Übersicht (Stand: Juli 2014)

henden übrigen Weiterbildungskosten (beispielsweise Fahrtkosten) gewährt werden.

Bei qualifizierten Beschäftigten in kleineren und mittleren Unternehmen übernehmen die Agenturen für Arbeit die Lehrgangskosten teilweise: Weiterbildungsmaßnahmen mit mindestens vier Wochen Dauer (160 Unterrichtsstunden) können hier gefördert werden. Dabei kann die Arbeitsagentur bei Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahren bis zu 75 Prozent und bei Arbeitnehmer/innen unter 45 Jah-

ren bis zu 50 Prozent der Lehrgangskosten übernehmen. Zusätzlich werden entstehende Fahrt- und Kinderbetreuungskosten sowie Kosten für Unterkunft und Verpflegung übernommen.

Die Ausgabe eines Bildungsgutscheins setzt voraus, dass in einer persönlichen Beratung mit einer Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit ein individuell notwendiger Qualifizierungsbedarf festgestellt wurde.



IFlaS

In die **Initiative zur Flankierung des Strukturwandels** (IFlaS) sind von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohte Arbeitnehmer/rinnen einbezogen. Dabei werden Personen gefördert,

- ▶ die keinen Berufsabschluss haben,
- ▶ die als Berufsrückkehrer aus Erziehungszeit oder Zeit zur Pflege eines Angehörigen wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, nach einer Unterbrechung von mindestens einem Jahr,
- ▶ die nach mindestens vierjähriger ausbildungsferner Tätigkeit als Helfer/in oder angelernte Arbeiter/in den beruflichen Wiedereinstieg in einer qualifizierten Position schaffen wollen,
- ▶ die als „Nichtleistungsempfänger“ bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet sind.

Gefördert werden dabei Qualifizierungsziele vorrangig mit Abschlüssen, für die in der jeweiligen Region, bezogen auf das voraussichtliche Ausbildungsende, ein regionaler Bedarf erkennbar ist.

Die mögliche Erstattung umfasst:

- Lehrgangskosten bis zu 100 Prozent,
- Fahrtkosten, gegebenenfalls Kosten für auswärtige Unterkunft sowie
- Zuschuss zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung (nur bei Geringqualifizierten).

Eine Förderung beruflicher Weiterbildung ist auch dann möglich, wenn sie wegen eines fehlenden Berufsabschlusses als notwendig anerkannt ist. Diese wird anerkannt, wenn Arbeitnehmer/innen über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können.

Aufstieg durch Weiterbildung

Der Schlüssel zum Erfolg

Persönliche Vorteile und Pluspunkte für das Unternehmen

Der technologische und gesellschaftliche Wandel, kürzere Innovationszyklen und ein hoher Internationalisierungsgrad der Wirtschaft bedeuten steigende Anforderungen an das lebensbegleitende Lernen sowie die berufliche und betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung. Das gilt für alle Qualifikationsebenen und erfordert entsprechende Rahmenbedingungen.

Neben der Ausbildung ist die Weiterbildung ein weiterer Schlüssel zum Erfolg in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Das gilt sowohl für den unternehmerischen Erfolg als auch für die individuelle berufliche Entwicklung. Dabei bestehen vielfältige und durchlässige Wege der schulischen, beruflichen und wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung sowohl für beruflich Ausgebildete als auch für Hochschulabsolventen.

„Weiterbildung und Qualifizierung sind für den Erhalt und die Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens der Metall- und Elektroindustrie im technologischen Wandel und bei sich verändernden Märkten zwingend notwendig. Das gleiche gilt für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit jedes einzelnen Arbeitnehmers, unabhängig von Vorqualifikation und Alter. Die Vermittlung von Facharbeiterqualifikationen für An- und Ungelernte ist dabei genau so wichtig wie die Weiterqualifizierung der Facharbeiter oder die akademische Weiterbildung für Ingenieure.“

*Karl Schäuble, Geschäftsführer
Illig Maschinenbau GmbH & Co. KG, Heilbronn*



Agentur zur Förderung der beruflichen
Weiterbildung in der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Ziele der Sozialpartner

Im Jahr 2001 wurde in Baden-Württemberg der bundesweit erste Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) in der Metall- und Elektroindustrie entwickelt. Ziel war, vor allem kleineren und mittleren Unternehmen eine Strukturierungshilfe für einen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsprozess an die Hand zu geben und den Beschäftigten die Grundlage für ihre individuelle Weiterbildungsplanung zu bieten. Mit diesem Tarifvertrag wurde auch die AgenturQ geschaffen – eine gemeinsame, paritätisch finanzierte und besetzte Einrichtung, die Unternehmen und Betriebsräte in Fragen der Weiterbildung und bei der Umsetzung des TVQ berät. Zugleich wurde mit der Einrichtung der AgenturQ der Anspruch verknüpft, neue Themen in der Qualifizierung aufzugreifen und innovative Modelle und Projekte zu erproben.

Die Tarifvertragsparteien wollen...

- ▶ ... den Betriebsparteien **Unterstützung** bieten,
- ▶ ... eine **bessere Erfassung von Qualifikationen** im Betrieb sowie von zukünftigem **Qualifizierungsbedarf** ermöglichen,
- ▶ ... durch die Entwicklung angepasster Weiterbildungsangebote **möglichst alle Beschäftigtengruppen** in die Weiterbildung einbinden,
- ▶ ... einen verlässlichen Rahmen für das **Nachholen beziehungsweise Erwerben von Abschlüssen** bieten – in der gesamten Breite von dualer Ausbildung, Meister- oder Technikerabschluss, Fachwirt/Betriebswirt und Studium.

Welche Regelungen im „Tarifvertrag Qualifizierung“ gibt es?

- ▶ Anspruch auf ein regelmäßig stattfindendes **Qualifizierungsgespräch**,
- ▶ Feststellung des notwendigen **Qualifizierungsbedarfs**,
- ▶ Festlegung der **Maßnahmen**,
- ▶ **Freistellungsmöglichkeiten** bis zu maximal fünf Jahren für die persönliche Weiterbildung sowie Anspruch auf anschließende **Weiterbeschäftigung** auf einem dem vorigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies gilt auch für Auszubildende, die direkt nach dem Abschluss der Ausbildung in eine schulische, hochschulische oder berufliche Fortbildung gehen, wenn sie einen Übernahmeanspruch haben,
- ▶ die Möglichkeit, die Qualifizierungsteilzeit für die persönliche Weiterbildung in **geblockter Freistellung** zu nehmen.

Vollzeit mit anschließender Wiedereinstellung



Geblockte Freistellung



Berufsbegleitend



Modelle zur Kombination von Arbeits- und Weiterbildungszeiten

Mehr Informationen finden:

Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Baden-Württemberg

Hölderlinstraße 36
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 941-0
www.arbeitsagentur.de

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Löffelstraße 22/24
70597 Stuttgart
Telefon: 0711 7682-0
www.biwe.de

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) Bildungszentrum Stuttgart

Kleemannstraße 8
70372 Stuttgart
Telefon: 0711 55388-0
www.bfw.de

Duale Hochschule Baden-Württemberg

Friedrichstraße 14
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 320660-0
www.dhbw.de

AgenturQ

Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 3659188-0
www.agenturq.de

IG Metall Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart
Telefon: 0711 16581-0
www.bw.igm.de

Südwestmetall

Löffelstraße 22/24
70597 Stuttgart
Telefon: 0711 7682-0
www.suedwestmetall.de



HERAUSGEBER: AgenturQ
 Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
 in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.
 Lindenspürstraße 32, 70176 Stuttgart
www.agenturq.de
info@agenturq.de

V.i.S.d.P.: Peer-Michael Dick, Hauptgeschäftsführer Südwestmetall
 Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter IG Metall Bezirk Baden-Württemberg

REDAKTION: Hans-Joachim Hoos, AgenturQ
 Erhard Pusch, AgenturQ

GESTALTUNG: INFO & IDEE, Ludwigsburg

FOTOS: Bosch GmbH, IG Metall, INFO & IDEE GmbH,
 shutterstock.com, Südwestmetall

STAND: September 2014



Agentur zur Förderung der beruflichen
Weiterbildung in der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.



Bezirk
Baden-Württemberg

SÜDWESTMETALL