

BBAKTUELL

Nov.
2020

FÜR BILDUNGS- & PRÜFUNGS-AUSSCHÜSSE SOWIE BILDUNGSVERANTWORTLICHE IM BETRIEB



Inhalt

- Nach der Krise (S.2)
- Ausbildung garantieren (S.4)
- Ausbildungsplätze sichern (S.5)
- Geteilte Sorge (S.6)
- Ausbildungsreport 2020 (S.7)
- Kurzarbeit & Qualifizierung (S.8)
- Ausbildungsnachweis (S.12)
- Preiswürdig (S.13)
- Seminare & Austausch (S.14)

AUSBILDUNG & QUALIFIZIERUNG

Bildung im Krisenmodus





HANS-JÜRGEN URBAN

für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

NACH DER KRISE IST VOR DER KRISE

Warum die Fachkräfte-debatte anders geführt werden muss

Aktuelle Meldungen vom Ausbildungsmarkt zeigen, wovon alle gewarnt haben: Die Folgen der Corona-Krise sind auch mit Blick auf den Berufseinstieg junger Menschen massiv. Doch Krisenhilfe allein, so wichtig sie im Moment auch ist, wird das Problem nicht lösen. Ein struktureller Wandel muss her.

Alarmierende Zahlen

Keine Frage: Die Krise macht es Betrieben und Unternehmen nicht leicht, den benötigten Nachwuchs zu finden. Abgesagte Ausbildungsmessen, nicht durchgeführte Tage der offenen Tür und betriebliche Praktika, in Kontakt zu kommen ist dieser Tage eine größere Herausforderung. Was sich seit dem Sommer abzeichnete, lässt sich nun in Zahlen ausdrücken. **Der DIHK meldet einen Rückgang bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um rund 14 Prozent, das Handwerk ein Minus von 8 Prozent.** Das sind Alarmsignale sowohl für die Fachkräftesicherung als auch für die Zukunftsperspektiven und die Beschäftigungsfähigkeit von Hunderttausenden jungen Menschen.

Doch der Boden für diese Entwicklung wurde in vielen Jahren kontinuierlich vorbereitet, die Auswirkungen der Corona-Krise wirken hier nur katalysierend. Schon von der Finanzkrise 2008/2009 hat sich der Ausbildungsmarkt nie vollständig erholt, rund 50.000 Ausbildungsplätze gingen damals im Jahresvergleich für immer verloren. Und das trotz eines Bonus, der den Unternehmen für ihre Ausbildungsaktivitäten gezahlt wurde. Mehr als Mitnahmeeffekte wurde damit nicht erreicht. Und der Abbau ging weiter: Von den 616.000 Ausbildungsplätzen vor der Finanzkrise sind im Schnitt der vergangenen Jahre rund 525.000 Ausbildungsplätze jährlich übriggeblieben.

Auch der Blick in die aktuelle wissenschaftliche Begleitforschung vor Corona ist ernüchternd. Sowohl bei Klein- und Kleinstbetrieben als auch bei börsennotierten Unternehmen ist die Ausbildungsbereitschaft rückläufig.

Gleichzeitig ging es in den letzten Jahren mit der Konjunktur bergauf und Beschäftigung wurde aufgebaut. So auch in vielen Branchen der IG Metall, die seit Jahren eine positive

Beschäftigungsentwicklung verzeichnen. Aber die Ausbildung hat dabei nicht mitgehalten, die Ausbildungsquoten sind gesunken. Und auch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sinkt seit Jahren, nur noch jeder fünfte Betrieb bildet überhaupt aus. Fachkräfte für die Zukunft lassen sich auf diese Weise nicht sichern.

Die Mär vom Mangel

All dies ist bekannt und dennoch führen wir Jahr für Jahr erneut die Debatte um den sogenannten „Fachkräftemangel“ sowohl auf quantitativer als auch auf qualitativer Ebene.

Zum einen wird suggeriert, dass es nicht genug Bewerberinnen und Bewerber gäbe und damit die Fachkräftesicherung der Unternehmen auf dünnem Eis stehe. Aber die von den Arbeitgebern häufig beklagten Engpässe sind hausgemacht. Über alle Branchen hinweg zeigt sich: Noch immer gibt es mehr unvermittelte Bewerber*innen als offene Ausbildungsplätze. Und noch immer haben wir 1,4 Millionen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsabschluss, die auf eine Chance zum Einstieg in ein geregeltes Erwerbsleben warten.

Zum andere wird unter dem Schlagwort „fehlende Ausbildungsreife“ die Qualität der Bewerber*innen seitens der Unternehmen bemängelt. Mittlerweile haben allerdings zwei Drittel der Bewerber*innen mindestens einen mittleren Bildungsabschluss. Und dass jeder dritte Hauptschüler den Weg in die Ausbildung nicht bzw. nicht im ersten Anlauf schafft, hat viel damit zu tun, dass mittlerweile jeder zweite Ausbildungsberuf mit mindestens mittlerem Berufsabschluss ausgeschrieben wird. Wenn es also einen Mangel gibt, dann an einem Ausbildungsplatzangebot, das in ausreichendem Maß die Zukunftssicherung der Betriebe und Unternehmen gewährleistet und zugleich allen eine Chance gibt - nicht nur den Besten.

Krisenhilfe mit Perspektive

Aber mit der Erfahrung vergangener Jahre wird eines klar: Appelle verhalten in der Regel, Ausbildungsboni sichern keine fragile Struktur, und die Suche nach einem Schuldigen bleibt.

Es ist zweifellos sinnvoll den Unternehmen Hilfen anzubieten, die von den Auswirkungen der Krise stark getroffen wurden, um Härten abzufedern und beim Erhalt des Ausbildungsengagements zu unterstützen. Das gilt vor allem für die Unterstützung bei Weiterführung der Ausbildung während Kurzarbeitsphasen, die Prämie für die Übernahme von Azubis aus einem insolventen Betrieb oder auch die Beihilfe für eine Ausbildung im Verbund, wenn es aus eigener Kraft gerade schwierig ist.

Aber es braucht zusätzlich verlässliche Regelungen, die den Ausbildungsmarkt stabilisieren und einen weiteren Rückgang der betrieblichen Ausbildung, insbesondere auch in der Metall- und Elektroindustrie, verhindern.

Die von der IG Metall seit Jahren geforderte Ausbildungs-garantie für alle Jugendlichen ist eine Möglichkeit für mehr Verlässlichkeit. Jugendlichen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen haben, soll demnach der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs garantiert werden. Die Ausbildung beginnt dann beispielsweise an Berufsschulen oder in Bildungseinrichtungen mit dem Ziel eines Übergangs in betriebliche Ausbildung. Gelingt dies nicht, muss die Ausbildung bis zum Abschluss garantiert sein. Hierfür bedarf es eines Maßnahmenpakets von Bund und Ländern, bei dem auch gewährleistet sein muss, dass sich Betriebe nicht aus der Verantwortung ziehen können und eine angemessene Finanzierung der Ausbildung sicherstellen müssen.

Gelingt es nicht, die Talfahrt vieler Betriebe beim Ausbildungsengagement zu stoppen, bedeutet dies nicht nur eine Gefahr für die Wirtschaftskraft unseres Landes, sondern vielmehr auch eine Gefahr für unsere Demokratie, wenn immer mehr Menschen weder am Arbeits- noch am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Ausbildung



AUSBILDUNG GARANTIEREN!

Die duale Ausbildung zukunftsfest machen

"Damit junge Menschen nicht ohne Berufsabschluss ins Arbeitsleben starten, muss endlich eine wirksame Ausbildungsgarantie geschaffen werden. Mehr als zwei Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen Berufsabschluss, die Politik ist gefordert, unsere Vorschläge liegen vor."

Thomas Ressel, Ressortleiter Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IGM Vorstand

Die Gewerkschaften sprechen sich für eine Ausbildungsgarantie aus, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet. Diese Garantie kann beispielsweise im SGB III verankert werden und für alle Jugendlichen unter 25 Jahren gelten, die zum 30. September eines Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Für diese Jugendlichen sollte der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs an Berufsschulen oder außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen erfolgen. Ein Übergang in betriebliche Ausbildung sollte kontinuierlich angestrebt werden. Wenn trotz aller Bemühungen ein Übergang nach dem ersten Ausbildungsjahr nicht gelingt, muss die Ausbildung bis zum Berufsabschluss von staatlicher Seite garantiert werden.

Die Finanzierung könnte bedarfsbezogen in den Regionen durch einen regionalen Ausbildungsfonds erfolgen. Dieser Fonds sollte durch Betriebe die eine regional festzulegende Mindestausbildungsquote nicht erfüllen, zumindest co-finanziert werden. Damit sollen Mitnahmeeffekte minimiert und eine wirksame Ausbildungsgarantie geschaffen werden.

Unsere österreichischen Kolleg*innen haben sich bereits vor über 10 Jahren auf den Weg gemacht und für "marktbenachteiligte" Jugendliche eine Ausbildungsgarantie geschaffen. Die klassische duale Ausbildung hat das nicht verdrängt.

Ausbildung im Betrieb zum Thema machen

Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen sind wichtige Akteure in der beruflichen Bildung. Sie können mit dazu beitragen Ausbildungsplätze im Betrieb zu schaffen und zu sichern. Auch kann sich der Betriebsrat mit seinem Mitbestimmungsrechte nach § 95 BetrVG dafür einsetzen, vermeintlich schwächeren Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Die IG Metall Handreichung „Ausbilden? Jetzt!“ zeigt Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Interessenvertretung auf.

Es kommt darauf an, für mehr betriebliche Ausbildungsplätze am Ball zu bleiben:

- ▶ Fachkräftebedarfsplanung für mindestens fünf Jahre beim Arbeitgeber einfordern.
- ▶ Ausbildungsangebot hinsichtlich Berufe und Anzahl der Ausbildungsplätze mit dem Ziel der Erhöhung überprüfen.
- ▶ Auswahlverfahren neuer Auszubildender überprüfen und alle Jugendlichen berücksichtigen.
- ▶ Ressourcen für Ausbildung überprüfen, damit ggf. Fördermaßnahmen bei Auszubildenden mit Förderbedarf realisiert werden können.
- ▶ Auch das neue Instrument der BA für eine flexible Assistierte Ausbildung (AsA flex) sollte genutzt werden.

» www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-ausbildung



AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN!

Informationen zum Bundesprogramm



"Die Förderung geht auf eine Vereinbarung der Allianz für Aus- und Weiterbildung zurück, in der auch die IG Metall Partnerin ist. Uns war es wichtig, die Ausbildung auch bei Kurzarbeit zu sichern. Auch die Übernahmepremie bei Insolvenz sowie die Förderung von Auftrags- und Verbundausbildung begrüßen wir. Welche Bestandteile das Bundesprogramm hat, stellen wir euch unten kurz vor."

Anke Muth, vertritt die IG Metall in der Allianz

Brandneu | Stand 13.11.2020

Die Förderrichtlinie wird aktuell überarbeitet. Angedacht ist,

- den Zeitraum der Förderung auf Auszubildungsverhältnisse, die bis Mitte 2021 geschlossen werden, auszuweiten.
- die Definition der Umsatzeinbrüche zu erweitern:
 - mind. 50 Prozent innerhalb von zwei zusammenhängenden Monaten zwischen April und August 2020;
 - oder von mindestens 30 Prozent im Durchschnitt in den Monaten April bis August 2020
- die Übernahmepremie nicht nur für KMUs zu gewähren. Bereits im Dezember sollen nach neuer Regelung Anträge gestellt werden können. Wir halten euch auf dem Laufenden.

» wap.igmetall.de

Das Grundlegende

- ▶ **Zuständig** für die Umsetzung dieser Richtlinie ist vorrangig die Bundesagentur für Arbeit (BA). **Vor Ort** ist es die jeweilige Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Ausbildungsbetrieb liegt.
- ▶ **Anträge** sind nach den Vorgaben der BA zu stellen: » www.arbeitsagentur.de.
- ▶ **Förderfähig** sind KMUs bis 249 Beschäftigte. Gefördert werden sie, wenn sie Umsatzeinbrüche "in erheblichem Umfang" oder Kurzarbeit nachweisen können. Näheres ist in den Förderrichtlinien geregelt.
- ▶ Es besteht kein Anspruch auf **Zuwendung**. Die Vergabe der Fördermittel erfolgt nach Antragseingang. Dabei gibt es nur eine Prämie pro Auszubildendem - Praktika sind nicht förderfähig. Die zusätzliche Inanspruchnahme anderer Fördermittel mit gleicher Zielrichtung ist nicht möglich.

Förderung gibt es ...

- ▶ **als Prämie bei Erhalt des Ausbildungsniveaus**
Dies setzt voraus, dass das Unternehmen sein Ausbildungsniveau im Jahr 2020 im Vergleich zu den drei Vorjahren nicht verringert (Bescheinigung durch IHK/HWK). Gefördert wird durch einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 2.000 Euro für jeden für das Ausbildungsjahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag. Ausbildungsbeginn spätestens 15. Februar 2021. Die Auszahlung erfolgt nach dem Ende der erfolgreich abgeschlossenen Probezeit.
- ▶ **als Prämie bei Erhöhung des Ausbildungsniveaus**
Gefördert wird durch einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 3.000 Euro für jeden über das frühere

Ausbildungsniveau zusätzlich für das Ausbildungsjahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag. Die Auszahlung erfolgt auch in diesem Falle nach dem Ende der erfolgreich abgeschlossenen Probezeit.

- ▶ **bei Vermeidung von Kurzarbeit in der Ausbildung**
Die Förderung erfolgt in Höhe von 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung für jeden Monat, in dem im Betrieb ein Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent zu verzeichnen ist. Die Fortsetzung der Berufsausbildung hat der Ausbildungsbetrieb zeitgleich zur Anzeige der Kurzarbeit unter Nennung der Auszubildenden und Ausbilder*innen der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Eine Förderung ist aktuell befristet bis zum 31. Dezember 2020.
- ▶ **zur Auftrags- und Verbundausbildung**
KMUs und Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS), die Auszubildende im Rahmen der Auftrags- oder Verbundausbildung für mindestens sechs Monate ausbilden, weil der eigentliche Ausbildungsbetrieb vollständig oder zu wesentlichen Teilen pandemiebedingt von Schließungen oder erheblichen Auflagen betroffen ist. Gefördert wird mit 4000 Euro pro Auszubildendem. **Zuständig** ist die Deutsche Rentenversicherung bzw. die Knappschaft Bahn-See. Anträge sind nach deren Vorgaben zu stellen.
- ▶ **als Übernahmepremie**
KMUs, die Auszubildende aus pandemiebedingt insolventen KMUs bis zum 31. Dezember 2020 für die Dauer der restlichen Ausbildung übernehmen, erhalten eine einmalige Übernahmepremie in Höhe von 3.000 Euro pro aufgenommenem Auszubildenden.

» mehraufwap.igmetall.de/bundesprogramm-20520.htm

Gewerkschafter im Dialog mit Dr. Linnemann (MdB-CDU)

Der Benteler-Betriebsrat, IG Metall und DGB trafen den CDU-Bundestagsabgeordneten Carsten Linnemann, um die Ausbildungsplatzsituation im Kreis Paderborn zu diskutieren.

Corona setzt dem Ausbildungsmarkt schwer zu. Das zeigt auch das Beispiel von Benteler Steel/Tube als größtem industriellen Ausbildungsbetrieb in Paderborn: Hier sind 2020 nur noch 14 Auszubildende eingestellt worden, 2018 waren es noch über 80.

"Ja, wir haben eine schwere Krise, aber wir arbeiten gemeinsam hart dafür, dass es wieder aufwärts geht bei Benteler. Für eine industrielle Zukunft unserer Paderborner Standorte brauchen wir eine konstante Anzahl gut ausgebildeter Fachkräfte", erläuterte Manfred Block, Betriebsratsvorsitzender bei Benteler Steel/Tube. Mit dem hauseigenen, hochmodernen Aus- und Weiterbildungszentrum und einer "Top-Mannschaft" gebe es dafür die besten Voraussetzungen. Deshalb sammeln Betriebsrat, IG Metall und DGB jetzt mit einer Online-Petition und einem breiten Erstunterzeichner-Kreis gesellschaftliche Unterstützung für

das gemeinsame Anliegen. "Mit der Geschäftsführung sind wir in Verhandlungen, um wieder zu einem vernünftigen Ausbildungsniveau zurückzukehren", kommentierte Konrad Jablonski, Erster Bevollmächtigter der IG Metall, der es als "Alarmsignal" bezeichnete, dass Benteler in diesem Jahr nur 14 Auszubildende eingestellt hat. Im seit 1.1.2017 gültigen Ergänzungstarifvertrag war die Beibehaltung und Fortentwicklung der damaligen Ausbildungsquote vereinbart worden, die jährlich über 80 Ausbildungsstellen umfasste. Stattdessen wurde die Ausbildungsquote ab 2019 dramatisch gesenkt.

Carsten Linnemann griff das Engagement positiv auf und blickt ebenfalls mit Sorge auf den Ausbildungsmarkt: "Die duale Ausbildung als deutsches Erfolgsmodell muss [...] gerade in Corona-Zeiten gestützt werden." Gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit müssen gute Krisenlösungen gefunden werden.

» mehr auf wap.igmetall.de/gewerkschafter-20923.htm

» www.openpetition.de/!fqlkv



GETEILTE SORGE UM AUSBILDUNG

Zur Petition:
www.openpetition.de/!fqlkv

MOBILITÄT UND WOHNEN

Neue Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports

Das Thema Mobilität und Wohnen ist der diesjährige Schwerpunkt des Ausbildungsreports.

Gerade in der dualen Ausbildung sind junge Menschen darauf angewiesen, die Lernorte Berufsschule, Hochschule und Betrieb gut und kostengünstig zu erreichen. Doch mit öffentlichen Verkehrsmitteln können 35 Prozent der befragten Auszubildenden nur schlecht ihren Betrieb und fast 20 Prozent kaum die Berufsschule erreichen. "Der Personennahverkehr muss gerade in ländlichen Regionen massiv ausgebaut werden. Zudem brauchen wir ein kostengünstiges Azubi-Ticket in allen Bundesländern", sagte DGB-Bundesjugendsekretärin Manuela Conte. Dies macht nicht nur die duale Ausbildung attraktiver, sondern fördert auch die Mobilität der Auszubildenden.

Zudem zeigt die Corona-Pandemie ihre Auswirkungen auf dem Ausbildungsmarkt. Dabei ist die Lage von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist, Stand August 2020, ebenso rückläufig, wie die Zahl der Jugendlichen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben. Betroffen sind vor allem Jugendliche mit Hauptschulabschluss. "Wir brauchen eine gesetzliche Ausbildungsgarantie und eine faire Umlagefinanzierung. Jede und jeder Jugendliche muss eine qualifizierte Ausbildung erhalten", sagte Conte und fügte an: "Wer eine Ausbildung macht, braucht auch eine Perspektive für die Zeit danach. Wir wollen die unbefristete Übernahme."

(Quelle: DGB)



Zum Thema Wohnen stellt der Ausbildungsreport fest: Die meisten Auszubildenden wohnen noch zu Hause (72 Prozent). Dabei möchten zwei Drittel der Befragten gern in einer eigenen Wohnung leben, können sich dies aber wegen der hohen Mieten und der oft zu geringen Ausbildungsvergütung nicht leisten. "Wir fordern bezahlbare und attraktive Wohnheime, die flächendeckend als öffentlich geförderte Azubi-Apartments eingerichtet werden", sagte Conte."



» mehr auf wap.igmetall.de/die-studie-20737.htm

Diese Forderung erfährt auch von anderer Seite große Zustimmung! Hierzu sagt z.B. ...

- **der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK):** "Dort wo sich weite Anfahrtswege nicht vermeiden lassen, gilt es Unterstützung durch ein Azubiticket oder Wohnheim- Internatsunterbringung anzubieten."
- **Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH):** "Im Sinne einer Gleichbehandlung von Studenten und Auszubildenden müssen jetzt flächendeckend bundesweit Azubi-Tickets eingeführt und verstärkt der Ausbau und die Modernisierung von Jugendwohnangeboten gefördert werden."

1 DIHK (2019): Schulpolitische Leitlinien. S. 12

2 ZDH PM vom 27.08.2020



KURZARBEIT UND QUALIFIZIERUNG

Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg

Eine Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg unterstreicht gewaltige Risiken für Beschäftigung. In einer Pressemeldung des IG Metall Bezirks sagt hierzu der Bezirksleiter Roman Zitzelsberger: "Arbeitgeber setzen eher einseitig auf Sparprogramme statt Beschäftigte für die Transformation zu qualifizieren!"

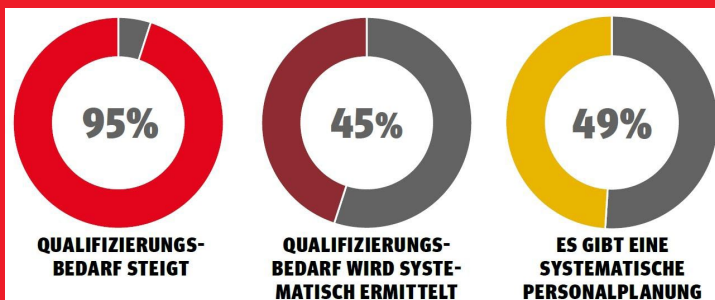
Angesichts des schwierigen gesamtwirtschaftlichen Umfelds geht eine Mehrheit von 64 Prozent der Betriebe davon aus, dass Kurzarbeit in den nächsten Monaten weiterhin Anwendung finden wird. Mit Sorge erfüllt die IG Metall, dass viele Betriebsräte von angestrebtem Personalabbau berichten: In nahezu jedem zweiten Betrieb (49 Prozent) ist Personalabbau bei befristet Beschäftigten angestrebt, bei unbefristet Beschäftigten berichtet fast jeder dritte Betriebsrat (31 Prozent) von entsprechenden Abbauplänen. Gleichzeitig stellen die Betriebsräte in ihrer Umfrage fest, dass die Betriebe die Beschäftigten zu wenig auf die Transformation vorbereiten. Ihr Fazit: **Nur sehr selten wird Kurzarbeit mit Qualifizierung verbunden. Lediglich in einem Fünftel der Betriebe wird Kurzarbeit für Weiterbildung und Qualifizierung genutzt.**

Qualifizierungsplanung? Schlechte Noten für Arbeitgeber

Eine Mehrheit (61,2 Prozent) der Betriebsräte hält die Qualifizierungsplanung des Unternehmens für "eher nicht" ausreichend. Erhoben wurde auch, ob die Qualifizierungsangebote auch neue Anforderungen an den Arbeitsplatz umfasst. Eine knappe Hälfte der Betriebe (46,5 Prozent) spricht hier von "teilweise". Diese Ergebnisse aus Baden-Württemberg bestätigen die wesentlichen Ergebnisse des **IG Metall Transformationsatlases aus 2019:**

Aus Sicht der IG Metall kann es bei der fehlenden Verbindung von Kurzarbeit mit Qualifizierung nicht um vorschnelle Schuldzuweisungen gehen. Allerdings ist die Zeit mehr als reif, die weiteren, von Kurzarbeit geprägten Monate, klug zu gestalten. *"Arbeitgeber, Politik und IG Metall sind jetzt gefordert, dass die Beschäftigten die Kurzarbeit für Qualifizierung und Weiterbildung nutzen können. Die Beschäftigten müssen für die Transformation vorbereitet werden, Qualifizierung ist die Grundlage. Nur so kann die Krise, die auch viele strukturelle Schwächen der Betriebe ans Tageslicht bringt, bewältigt werden."* so Bezirksleiter Zitzelsberger. Entsprechend wirbt die IG Metall in den Betrieben für eine Offensive für Qualifizierung. Gleichzeitig mahnt die Gewerkschaft eine aktivere Rolle der Politik in puncto Qualifizierung als Transformationsstrategie an.

» mehr auf wap.igmetall.de/umfrage-der-igm-20457.htm



- In 95 % der Betriebe sehen unsere Betriebsräte (BR) und Vertrauensleute (VL) einen signifikanten Anstieg des Qualifizierungsbedarfes.
- Qualifizierungsbedarf wird nur in 45 % systematisch ermittelt.
- Ca. 50 % der Betriebe, deren BR und VL teilgenommen haben, sagen, dass es keine systematische Personalplanung & Bedarfsermittlung gibt.

» mehr auf wap.igmetall.de/ta-ergebnisse-18812.htm

Für die Arbeit von morgen qualifizieren

Die Bundesregierung hat die bestehenden Förderinstrumente zur Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen mit dem **Qualifizierungschancengesetz (QChG)** und dem **Arbeit-für-morgen-Gesetz (AfmG)** weiterentwickelt.

Seit Januar 2019 werden Betriebe mit dem **Qualifizierungschancengesetz** dabei unterstützt, alle Beschäftigten zu qualifizieren, um die Herausforderungen der Transformationsprozesse bewältigen zu können - unabhängig von deren individuellen Ausbildungsniveau, Lebensalter und der Größe des Unternehmens. Voraussetzung ist jedoch, dass der individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt wurde.

Damit hat die Regierung den Empfängerkreis deutlich erweitert. Zuvor war diese Förderung auf geringqualifizierte und ältere Mitarbeiter*innen zum Erhalt der beruflichen Handlungsfähigkeit beschränkt.

Im Rahmen des Corona-Maßnahmenpaketes gilt auch das **Arbeit-für-morgen-Gesetz** als wichtiger Baustein, um den Strukturwandel, der durch die Pandemie nochmals beschleunigt wurde, zu bewältigen. Hier wurden insbesondere die Förderung der beruflichen Weiterbildung und die Regeln zur Kurzarbeit an die aktuellen Anforderungen angepasst.

Beispielsweise kann die Zuschusshöhe für Qualifizierungsmaßnahmen um fünf Prozent erhöht werden, wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag mit Qualifizierungselementen vorliegt. Auch für Unternehmen mit unter 250 Beschäftigten fällt die Förderung nun deutlich höher aus.

Mit diesen Förderungen wird es ermöglicht,

- ▶ **Anpassungsfortbildungen** mit einer Mindeststundenzahl von 120 (à 45 Minuten) zu finanzieren, wenn sie über eine rein arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Qualifizierung hinausgehen.

Bei Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr, ist die Förderung dafür vorgesehen, Beschäftigte zu qualifizieren, deren Tätigkeiten durch neue Technologien ersetzt werden können bzw. die generell vom Strukturwandel besonders betroffen sind.

- ▶ Beschäftigte im Rahmen einer **berufsabschlussorientierten Weiterbildung** zu fördern. Insbesondere wenn sie Tätigkeiten ausüben, die durch (digitale) Technologien ersetzt werden können oder wenn sie in einem Engpass-Beruf weiterqualifiziert werden.

zusammenfassende Darstellung ¹	Kleinstunternehmen	kleine und mittlere Unternehmen	größere Unternehmen	Großunternehmen
Mitarbeiter*innen (MA)	kleiner 10	kleiner 250	größer-gleich 250	größer-gleich 2500
Lehrgangskosten	bis zu 100%	bis zu 50%	bis zu 25%	bis zu 15%
	+ 5% Zuschuss mit Quali-Tarifvertrag oder -Betriebsvereinbarung			
	+ 10% Zuschuss, wenn bei mind. 10% der Belegschaft Weiterbildungsbedarf besteht		+ 10% Zuschuss, wenn bei mind. 20% der Belegschaft Weiterbildungsbedarf besteht	
bis zu 100% Zuschuss für MA ab 45 Jahren; bei fehlendem Berufsabschluss u. abschlussbezogener WB; mit Schwerbehinderung				
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 75%	bis zu 50%	bis zu 25%	bis zu 25%
	+ 5% Zuschuss mit Quali-Tarifvertrag oder -Betriebsvereinbarung			
	+ 10% Zuschuss, wenn bei mind. 10% der Belegschaft Weiterbildungsbedarf besteht		+ 10% Zuschuss, wenn bei mind. 20% der Belegschaft Weiterbildungsbedarf besteht	
bis zu 100% Zuschuss für Mitarbeiter*innen mit fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogener WB				

¹ Details zu den einzelnen Förderungen sind stets vor Ort mit der Agentur für Arbeit zu klären.

Das im Mai 2020 verabschiedete **Arbeit-von-morgen-Gesetz** will Unternehmen explizit ermutigen, die durch Kurzarbeit entstandenen zeitlichen Freiräume zur Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen zu nutzen und so den Herausforderungen der Transformation zu begegnen.

Gerade in Zeiten von Kurzarbeit

Die Förderung der Qualifizierungsmaßnahmen ist grundsätzlich im Zeitraum der Kurzarbeit aber auch für bereits davor begonnene bzw. nach der Kurzarbeitsphase beendete Maßnahmen möglich. Lediglich der Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) im Anwendungsbereich des Qualifizierungschancengesetzes (QChG) endet mit Beginn der Kurzarbeit, da in dieser Phase das Kurzarbeitergeld (KuG) als Leistung von der Agentur für Arbeit bezogen wird.

keine Kurzarbeit	Kurzarbeit	keine Kurzarbeit
Qualifizierungsmaßnahme		
Förderung der Lehrgangskosten		
Förderung AEZ	Kurzarbeitergeld	Förderung AEZ

Im Hinblick auf eine lange Phase der Kurzarbeit kann der Betriebsrat möglicherweise auf berufsabschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen für Kolleg*innen hinweisen, die noch keinen Berufsabschluss haben. Für diesen Personenkreis verringert sich anteilig die Kurzarbeit im Verhältnis zur Qualifizierungsmaßnahme. Beschäftigte können so im Betrieb ein Praktikum beziehungsweise Praxisteile der Weiterbildung durchführen.

Um förderfähig zu sein, gilt für diese Qualifizierungsmaßnahmen lediglich, dass sie einer Beendigung der Kurzarbeit nicht entgegenstehen dürfen. Ab dem 01.01.2021 wird es zudem ein vereinfachtes Sammelantragsverfahren bei der Agentur für Arbeit geben, vorausgesetzt der/die Beschäftigte oder der Betriebsrat erklären sein/ihr Einverständnis. Im Einzelfall kann ein Arbeitsentgeltzuschuss von bis zu 100% gewährt werden.

Die neuen Regelungen zielen auch darauf ab, die Rahmenbedingungen für Qualifizierungsmaßnahmen zu verbessern. Bei Bedarf werden die Kosten für Unterbringung, Verpflegung und Kinderbetreuung übernommen. Auch Zusatzleistungen, wie begleitende Hilfen (z.B. Nachhilfeunterricht und

Lernprozessbetreuung) oder sozialpädagogische Unterstützung können gewährt werden.

Anpassungsqualifizierung im Prozess der Arbeit

Die Transformation in den Branchen der IG Metall stellt Betriebe und Belegschaften vor die Herausforderung Lern- und Arbeitszeit auszubalancieren und Qualifizierungsmaßnahmen möglichst zielgerichtet an den Bedürfnissen einzelner Beschäftigter, ganzer Teams oder des Betriebes auszurichten. Ein wirksames Instrument können hier die sieben Zusatzqualifikationen der novellierten Metall- und Elektroberufe sein. Sie wurden von den Sozialpartnern so entwickelt, dass sie als Anpassungsqualifizierung genutzt werden können. Sie sind alle in gleicher Form kompetenzorientiert beschrieben und methodisch und didaktisch ausgestaltet.



Anpassungsqualifizierung
IN METALL- UND ELEKTROBERUFEN – DIGITALISIERUNG UMSETZEN!
 Zusatzqualifikationen für Anpassungsqualifizierung nutzen

IG METALL
 Vorstand
 Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

» mehr auf wap.igmetall.de/19816.htm

Die Förderung arbeitsmarktrelevanter Anpassungsqualifizierungen (von mindestens 120 Stunden à 45 Minuten) bezieht sich auf die gesamte Zeit des Lernens. Hier sind

Webseminare ebenso eingeschlossen, wie die Zeiten für die Recherche technischer Dokumente oder organisatorischer Prozessabläufe. Auch Selbstlernzeiten, Reflexionsphasen, Dokumentationen, das Trainieren von Arbeitsabläufen und die damit verbundene Kommunikation und der Erfahrungsaustausch mit Fach- und Teamkollegen gehört dazu.

Für die Umsetzung förderungsfähiger Maßnahmen ist eine AZAV¹-Zertifizierung erforderlich. Dies gilt sowohl für die Qualifizierungsmaßnahme selbst als auch für die Institution, die die Maßnahme durchführt (z.B. die Bildungsabteilung eines Unternehmens oder ein beauftragter Bildungsträger).

¹ Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

>> mehr dazu auf www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/akkreditierung.html

Die Zusatzqualifikationen der M+E-Berufe erfüllen bundesweit diese Kriterien und sind damit förderfähig. Die Förderung kann nach einer Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit im Betrieb in Anspruch genommen werden.

Wenn Betriebsräte ihr Recht nach § 92a BetrVG wahrnehmen möchten und dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, insbesondere im Hinblick auf die Qualifizierung unterbreiten, empfiehlt es sich also, vorab mit der örtlichen Arbeitsagentur Kontakt aufzunehmen, um die Details einer solchen Maßnahme abzustimmen.

Facharbeiter*innen fortbilden für Digitalisierung

save the dates

19.01.2021
03.02.2021

jeweils
13:00-14:30h

WANN: 19.01.2021 von 13:00 bis 14:30 Uhr und
03.02.2021 von 13:00 bis 14:30 Uhr

WO: ZOOM-Meeting: Einwahl-Link wird nach
Anmeldung zugesendet

WER: **Frank Gerdes** // Berufsbildungsexperte
beim IG Metall Vorstand
Peter Dunkel // Bildungsexperte
beim bfw - Unternehmen für Bildung

WAS: Die Digitalisierung verändert die
Arbeitswelt, Beschäftigte müssen ihre
Qualifikationen anpassen. Das Thema
Fortbildung bekommt in den Betrieben
für die Beschäftigten im Bereich Metall
und Elektro und dadurch für die Betriebs-
räte einen wichtigen Stellenwert. Welche
fachlichen Themenfelder unterlegt mit
betrieblichen Beispielen hier im Zentrum
von Anpassungsfortbildungen stehen, wie
Fortbildungen im Betrieb erfasst, initiiert,
umgesetzt werden können und ob/wo
unterstützende Fördermittel beantragt
werden können stehen im Zentrum von
dieser Online-Schulung.

Moderation: Thomas Habenicht // IG Metall

>> mehr auf wap.igmetall.de/bbvirtuell.htm

Anmeldung

bis 15.01.2021
bzw. 01.02.2021

unter berufsbildung@igmetall.de

EIN ZEICHEN VON QUALITÄT

Ausbildungsnachweise führen und kontrollieren

Eines der wichtigsten Elemente zur Sicherung der Ausbildungsqualität ist der gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsnachweis. **Auszubildende und Ausbildende sollen damit zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung angehalten werden!**

Die erforderlichen Nachweishefte, Formblätter, IT-Programme o. ä. werden den Auszubildenden kostenlos von den Ausbildenden zur Verfügung gestellt. Die Ausbildungsnachweise selbst sind während der Ausbildungszeit am Arbeitsplatz zu führen. Durch die Unterschriften der Auszubildenden und Ausbildenden werden sie letztendlich zum juristisch einzigen Dokument, in dem der komplette Ausbildungsverlauf und alle Ausbildungsinhalte transparent aufgezeigt wird und damit kontrollierbar ist.

Für Betriebsräte und JAVen sind sie ein wichtiges Instrument, um ihren gesetzlichen Aufgaben nachzukommen. Gemäß BetrVG haben sie auf eine ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung zu achten.

Der Ausbildungsnachweis ist auch schon immer eine Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung. Bei dem im Jahr 2020 novellierten Berufsbildungsgesetz wurde dieses Thema in § 43 (1) qualitativ auf ein neues Niveau gehoben. Es gilt eine Vorlagepflicht des Ausbildungsnachweises. Eine einfache Erklärung des Auszubildenden und des Ausbildenden über die ordnungsgemäße Führung reicht nicht mehr aus.

Die gelebte Praxis, dass Prüfungsausschüsse im Rahmen der Prüfung in die Ausbildungsnachweise Einsicht nehmen können, bleibt unverändert. Das ist auch gut so, denn wenn in einer Prüfungssituation gravierende Zweifel entstehen, ob die Ausbildung ordnungsgemäß gelaufen ist, kann das überprüft werden. Unter Umständen hat der Prüfling mögliche Defizite nicht zu verantworten, weil der Ausbildende seine Pflichten verletzt hat. In einigen Kammern wird aktuell versucht, die Ausbildungsnachweise dem Prüfungsausschuss

nicht mehr zugänglich zu machen. Begründet wird dies damit, dass lediglich die zuständigen Stellen im Rahmen der Überwachung der Ausbildung ein Kontrollrecht haben und auch Datenschutzgründe dagegensprechen. Richtig ist, die Überwachung der Ausbildung liegt bei den zuständigen Stellen aber wenn in einer Prüfungssituation Zweifel an einer ordnungsgemäßen Ausbildung entstehen, sollte der Prüfungsausschuss dieses dokumentieren und die zuständige Stelle darauf hinweisen können. Auch das Datenschutzargument ist hier kein Hinderungsgrund, denn der Prüfungsausschuss muss bei einer Zulassungsentcheidung, wenn die zuständige Stelle Zweifel hat, in den Ausbildungsnachweis schauen.

Um die Möglichkeiten aufzuzeigen, Ausbildungsnachweise zur Qualitätsförderung in der betrieblichen Ausbildung zu nutzen, hat der Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Empfehlung zur Führung des Ausbildungsnachweises (Nr. 156) überarbeitet. Ausgangspunkt war die Initiative aus Baden-Württemberg für einen Ganzheitlichen Ausbildungsnachweis (vgl. BB Aktuell | Dez. 2018). Ein wesentlicher Punkt ist dabei die Zuordnung der vermittelten Ausbildungsinhalte zum jeweiligen Ausbildungsrahmenplan (vgl. BIBB HA Empf. 156, Anlage 3 a | bzw. s.u.):

>> BB Aktuell | Dez. 2018 gibt's auf wap.igmetall.de/infodienst-18003.htm
 >> Download der Empfehlung auf www.bibb.de/de/34111.php

Um diese Empfehlung in regional geltendes Recht umzusetzen, müssen die Berufsbildungsausschüsse (BBAs) in den zuständigen Stellen (z.B. IHK und HWK) entsprechende Beschlüsse fassen. Die Arbeitnehmervertreter*innen in den Berufsbildungsausschüssen sollten das Thema auf die Tagesordnung setzen. Auch ist in den Berufsbildungsausschüssen der richtige Ort, um sich die ordnungsgemäße Führung der Ausbildungsnachweise durch Ausbildungsberater*innen der zuständigen Stelle berichten zu lassen.



Ausbildungsnachweis mit Bezug zum Ausbildungsrahmenplan (täglich)

Name des/der Auszubildenden:	<input type="text"/>		
Ausbildungsjahr:	<input type="text"/>	Ggf. ausbildende Abteilung:	<input type="text"/>
Ausbildungswoche vom:	<input type="text"/>	bis:	<input type="text"/>

	Betriebliche Tätigkeiten, Unterweisungen bzw. überbetriebliche Unterweisungen (z. B. im Handwerk), betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen, Themen des Berufsschulunterrichts	Lfd. Nr.: Bezug zum Ausbildungsrahmenplan	Stunden
Montag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>



© Bosch | Quelle Bund Verlag

Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH ausgezeichnet!

„Eure Arbeit gibt Antworten auf die Frage, wie es Betriebsräten gelingen kann, die Digitalisierung der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten zu gestalten“, sagte Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall in seiner Laudatio für den diesjährigen Betriebsräte-Preis in der Sonderkategorie „Innovative Betriebsratsarbeit“, mit dem, aus dem Bereich der IG Metall, der Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH ausgezeichnet wurde.

Dem Betriebsrat ist es gelungen, digitale Qualifizierung, digitales Lernen an den Standorten des Unternehmens voranzubringen. „Wir haben Rahmenbedingungen hergestellt, um allen Kolleginnen und Kollegen die digitale Qualifizierung zu ermöglichen und einen rechtlichen Anspruch auf drei Arbeitstage selbstbestimmtes Lernen während der Arbeitszeit geschaffen“, sagt Betriebsrat Mustafa Kalay.

Der Anfang war, dass das Unternehmen firmenweit digitales Lernen einführen wollte. Ziel des Betriebsrates war es nun zu klären, wie gute Arbeits- und Lernbedingungen aussehen, was die Beschäftigten sich wünschen und was an Regelungen überhaupt erforderlich ist. Deshalb verständigte er sich mit dem Arbeitgeber auf die Einrichtung von Lernlaboren. Deren vorrangiges Ziel war es, Erfahrungen zu IT-gestützten Lernformen zu erkennen und zu regeln. Für den wissenschaftlich begleiteten und evaluierten Lernlaborbetrieb über einen Zeitraum von fünf Monaten wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. „Fünf Standorte nahmen daran teil, darunter zwei aus der Produktion“, sagt Mustafa Kalay. An den fünf Standorten wurden paritätisch besetzte „lokale Steuerkreise“ eingerichtet. Diese ermöglichten

eine breite Beteiligung von Arbeitnehmerseite und den intensiven Austausch.

Das Ergebnis der Lernlabore ist der Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung: Beschäftigte erhalten drei Arbeitstage im Jahr für selbstbestimmtes Lernen. „Und das Unternehmen ist verpflichtet, für jeden Standort eine digitale Weiterbildungsstrategie vorzulegen und differenziert nach Beschäftigtengruppen Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln.“ In der Vereinbarung wird auch beschrieben, dass an den Standorten die Funktion/Rolle eines Lernbegleiters, einer Lernbegleiterin eingerichtet wird. Diese haben die Aufgabe, die Kolleginnen und Kollegen bei digitalen Lernprozessen zu unterstützen.





BBVIRTUELL

ONLINE-SEMINARE & -AUSTAUSCH für Aktive in der beruflichen Bildung

Die Corona-Pandemie erlaubt weiterhin kein persönliches Zusammenkommen. Dass wir 2021 unsere Bildungstagung wieder im Kreise unsere Kolleg*innen durchführen, ist unser Ziel, aber noch nicht final absehbar. Um mit Euch weiter im direkten Austausch zu bleiben, laden wir Euch herzlich zu unserer Online-Reihe "BB-VIRTUELL" ein!

Das Angebot richtet sich an das betriebliche Aus- und Weiterbildungspersonal in seiner Rolle als pädagogische Fachkräfte, Trainer*innen, Prüfer*innen, Berater*innen in Fragen der beruflichen Entwicklung und an die betrieblichen Mitbestimmungsakteure wie Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen.

Alle Veranstaltungen und Dokumentationen findet ihr auf
>> wap.igmetall.de/bbvirtuell.htm

Hier könnt ihr uns auch eure Anregungen für neue Themen zukommen lassen:

>> timo.gayer@igmetall.de

Umsetzungshilfe für die neuen IT-Berufe

Datenschutz und -sicherheit zählen künftig zu den zentralen Inhalten in der Ausbildung. Darüber hinaus hat sich die IG Metall erfolgreich für die Stärkung der "Soft skills" eingesetzt - also der persönlichen und sozialen Kompetenzen. Diese sind für die veränderten Anforderungen der industriellen Produktion besonders wichtig. Wie aber nun damit umgehen?

Damit die betriebliche Umsetzung bestmöglich gelingt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vier Umsetzungshilfen unter Beteiligung der Sachverständigen erstellt und um den direkten Austausch zu fördern hat die IG Metall ein passendes Online-Seminar für interessierte Kolleginnen und Kollegen angeboten.

>> mehr auf
wap.igmetall.de/doku-der-webinare-20237.htm



>> wap.igmetall.de/fit-fur-4-20559.htm



PRÜFERSCHULUNGEN

vorerst ausgesetzt!

Derzeit wird mit dem Ministerium (BMBF) geklärt, ob Prüferschulungen auch online stattfinden können. Kurzfristig sollen zwei Seminarschwerpunkte umgesetzt werden: "Praxis- und Austausch" und "Prüfende in Aufgabenerstellungsausschüssen". Wir halten euch diesbezüglich im Wap-Portal auf dem Laufenden.

Unten findet ihr die geplanten Termine für die zweite Jahreshälfte und die potenziellen Online-Schulungen.

Prüf mit:

Prüfer werden - Prüfer sein!*

- ▶ 24. - 28.08 IGM BZ Sprockhövel
- ▶ 26. - 30.10 IGM BZ Lohr

Kompetenzorientiert Prüfen

- ▶ 24. - 26.11 Villingen-Schwenningen

Prüfende in Aufgabenerstellungsausschüssen

- ▶ 17.11 Online-Seminar
- ▶ 24.11 Online-Seminar
gemeinsam mit IG BCE und ver.di

Aktiver Berufsbildungsausschuss

- ▶ 10.12 Online-Seminar
» wap.igmetall.de/bb-virtuell-10-12-2020.htm

Alle Termine auf

» www.pruefmit.de

Die Berufungsperiode bei der PAL läuft zum Ende dieses Jahres aus. Viele Kolleginnen und Kollegen die ausscheiden haben erfolgreich Nachfolger*innen gefunden - dafür vielen Dank! **Allen Kolleginnen und Kollegen die nun ausscheiden, möchten wir an dieser Stelle unsere Anerkennung und Dank aussprechen. Ihr habt tolle Arbeit geleistet und viel Zeit investiert!**

Nun sind in einigen Fachausschüssen noch Plätze unbesetzt, die wir noch besetzen müssen. Aufgabenersteller*innen werden gesucht für den Fachausschuss ...

- ▶ Fachpraktiker*in für Zerspanungsmechanik: Drehen und Fräsen
- ▶ Fertigungsmechaniker*in für Teil 1 und Teil 2 der AP
- ▶ Holzbearbeitungsmechaniker*in
- ▶ Holzmechaniker*in
- ▶ Industriemechaniker*in: Fingergerätebau; Produktionstechnik
- ▶ Technische*r Modellbauer*in
- ▶ Technische*r Produktdesigner*in: CAD und Projektentwicklung
- ▶ Technischer Systemplaner*in: Stahlbau; Metallbau

Voraussetzung für die Mitarbeit ist: (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Prüfer-Team der IGM

Diana Kiesecker

Telefon 069/66 93-28 34

Diana.Kiesecker@igmetall.de

Vera Spoglia

Telefon 069 66 93-25 28

Vera.Spoglia@igmetall.de



» Interessenten melden sich über
pruefen@igmetall.de

» mehr Infos auf
www.pruefmit.de



**ZUKUNFT
SICHERN.**
TARIFBEWEGUNG JETZT

Bis zu 4%

Beschäftigung sichern

Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich (z.B. Vier-Tage-Woche) als betriebliche Option



Zukunft gestalten

Sicherung von Investitionen, Beschäftigung und Standorten



Einkommen stärken

Entgelte erhöhen - Binnennachfrage stabilisieren



Redaktion

Anke Muth, Thomas Habenicht, Timo Gayer (Leitung), Frank Gerdes, Thomas Ressel

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: Airbus; Bosch; Stephanie Brittnacher; IG Metall; iStock: metamorworks, SeventyFour; fotolia: Coloures-pic, vege; Panthermedia: AndreyPopov, phonlamai

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de

Herausgeber:

Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall Vorstand
Bildungs- & Qualifizierungspolitik