



HANDREICHUNG WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

**Überblick über die neuen
Fördermöglichkeiten**
Gesetz zur Stärkung der Aus-
und Weiterbildungsförderung



Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt,
Vertreten durch den Vorstand, Erste Vorsitzende: Christiane Benner,
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Dirk Neumann
FB Betriebspolitik, Peter Kippes
FB Sozialpolitik, Stefanie Janczyk
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

Redaktion: Claudia Büchling, Katharina Grabietz, Stefanie Janczyk,
Frank Steininger, Uwe Zabel

Gestaltung: Claudia Büchling

Fotos: Thomas Range, Peter Bisping, pixelfit, Frank Rumpenhorst,
IG Metall, Alexander Paul Englert

Druck: Dierichs Druck+Media

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

über die Bedeutung der Weiterbildung muss man nicht streiten. Angesichts neuer digitaler Technologien, der ökologisch dringend notwendigen Energiewende und den damit verbundenen neuen Arbeitsverfahren oder auch angesichts neuer Konzepte zur Arbeitsorganisation kommt der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. Ohne qualifizierte Arbeitskräfte wird sich Beschäftigung und Wohlstand nicht sichern lassen.

Doch zwischen dem allgemeinen Lob der Weiterbildung und der betrieblichen Weiterbildungspraxis klafft eine große Lücke. Die Weiterbildungswelt ist gespalten. Während im Bereich der Hochqualifizierten die meisten Weiterbildungsangebote gemacht und die Maßnahmen durchgeführt werden, sieht es für Beschäftigte im gewerblichen Bereich häufig anders aus. Es gibt deutlich weniger Angebote und auch weniger Bereitschaft sie anzunehmen. Viele Beschäftigte empfinden Weiterbildungsangebote nicht als Bereicherung, sondern eher als Bedrohung.

Angst den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, nicht zu wissen, wie man die Weiterbildung im Alltag mit

Arbeit und Kindern noch unterbringen kann, den Sinn der Maßnahmen nicht zu erkennen – das alles kann zu unüberwindbaren Weiterbildungshürden werden. Wenn wir eine Zweiklassengesellschaft der Weiterbildung verhindern wollen, dann müssen die Bedingungen mit Blick auf Arbeitszeiten, Einkommen und Inhalte so gestaltet werden, dass die Weiterbildung für alle Beschäftigten attraktiv wird. Die Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit bieten Betrieben und Beschäftigten neue Möglichkeiten, eine moderne und solidarische Weiterbildung zu etablieren.

Auch im Bereich der dualen Berufsausbildung gibt es Nachholbedarf. Unsere Befragung der Betriebsräte im März dieses Jahres zeigt erneut, dass 82 Prozent der Betriebe die Sorge um knappe Fach- und Arbeitskräfte umtreibt. Gleichzeitig bietet nur noch jeder fünfte Betrieb überhaupt eine duale Berufsausbildung an. Dem gegenüber stehen rund 2,9 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 35 ohne Berufsabschluss. Hier muss dringend umgesteuert werden!



Unser herzlicher Dank gilt allen, die sich als Weiterbildungsmentor*innen, als Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte engagieren. Ihr leistet einen unverzichtbaren Beitrag, indem ihr euren Kolleg*innen im Bildungsprozess begleitet und unterstützt!

Die vorliegende Handreichung bietet einen guten Überblick über gesetzliche Regelungen zur Aus- und Weiterbildungsförderung, angepasst an die neue gesetzliche Grundlage. Wir wünschen euch viel Erfolg bei eurer Arbeit.
Die IG Metall steht als starker Partner an eurer Seite!

Christiane Benner
Erste Vorsitzende der IG Metall



Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall

5	Einleitung
6	Entwicklung Gesetze zur Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmer:innen
7	Neu: Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung – Übersicht
8	FAQ-Weiterbildungsförderung – Allgemein
9	§ 81 SGB III Förderung zum Erwerb des Berufsabschlusses
12	§ 82 SGB III Förderung beschäftigter Arbeitnehmer:innen
14	FAQ-Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III
15	§ 82a SGB III Qualifizierungsgeld
16	FAQ Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III
18	Hilfestellung für die Anfertigung einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags zur Nutzung des Qualifizierungsgeldes
21	Qualifizierung und Weiterbildung – Der Wert der Ware Arbeitskraft
23	Weiterbildungsmentor:innen
24	Unterstützungsleistungen der Agentur für Arbeit

Wandel in der Arbeitswelt durch Qualifizierung begleiten

(Industrie-)Betriebe stehen vor einer Reihe von strukturellen Herausforderungen. Kostenstrukturen im globalen Wettbewerb, Digitalisierung sowie die Nachhaltigkeit von Produkten und Prozessen, bessere Energieeffizienz, Erhalt und Beschleunigung der Innovationskraft und nicht zuletzt die Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Die Gleichzeitigkeit von Krisen, Fachkräftebedarf sowie der Transformation fordert eine bewegliche Personalpolitik in den Unternehmen, begleitet von den Arbeitnehmer:innenvertretungen.

Die oben genannten Transformationsprozesse führen aber nicht nur zu strukturellen Herausforderungen. Sie führen auch zu veränderten Anforderungen an die Beschäftigten, die durch Qualifizierung begleitet werden müssen.

Es geht dabei auch um Beschäftigungschancen für alle, beispielsweise für An- und Ungelernte, Produktions- oder Teilzeitbeschäftigte, aber auch um Perspektiven für die gesamte Belegschaft und die Innovationskraft der Unternehmen.

Wenn wir Beschäftigten vermitteln, dass sie in den Transformationsprozessen durch Weiterbildung unterstützt

und mitgenommen werden, können wir Unsicherheit und rechten Parolen entgegenwirken – mit fassbaren konstruktiven Ansätzen.

Im Folgenden erhalten Sie einen kurzen Überblick über die Entwicklung der Fördermöglichkeiten für Aus- und Weiterbildung, die u. a. ihren Ursprung in der nationalen Weiterbildungsstrategie haben. Schwerpunkt der Handreichung bilden die erweiterten und neuen Möglichkeiten, die sich durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ergeben.

DIE NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung –
Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde im Juni 2019 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (heute: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, BMWK), der Bundesagentur für Arbeit (BA), drei Fachministerkonferenzen der Länder (Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Kultusministerkonferenz und Wirtschaftsministerkonferenz) sowie Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen verabschiedet. Innerhalb von zehn Handlungsfeldern haben sich die Partner der NWS auf Maßnahmen und Aktivitäten zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur verständigt.

**WISSEN TEILEN.
ZUKUNFT GESTALTEN.
ZUSAMMEN WACHSEN.**
Nationale Weiterbildungsstrategie

ENTWICKLUNG GESETZE

WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

FÜR ARBEITNEHMER:INNEN

QUALIFIZIERUNGSCHANCENGESETZ

Am 1. Januar 2019 trat das Qualifizierungschancengesetz (QCG) in Kraft.

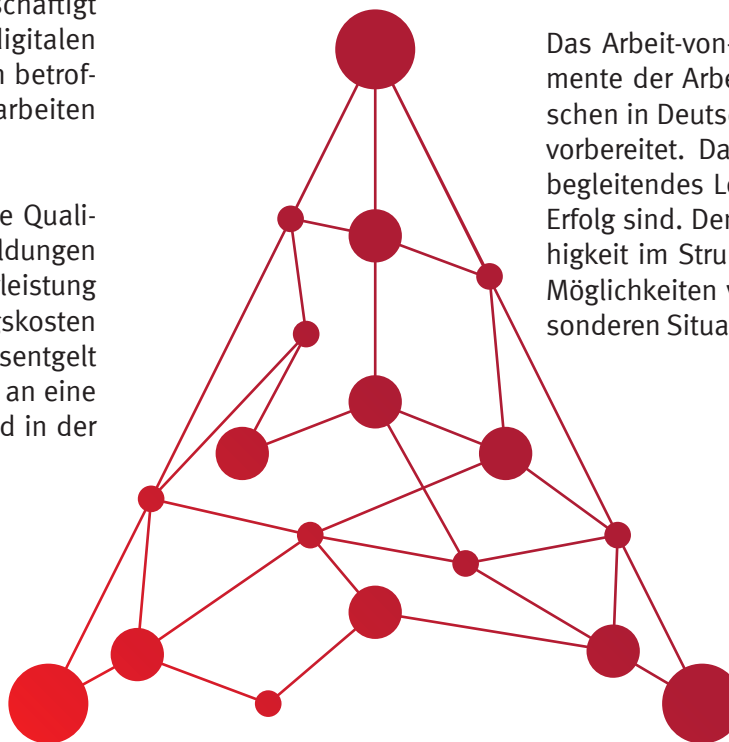
Das Gesetz hat ein zentrales Ziel: alle Arbeitnehmer:innen sollen von einer Weiterbildungsförderung profitieren können – unabhängig von ihren Qualifikationen, ihrem Lebensalter oder der Größe des Betriebs, in dem sie beschäftigt sind. Die Voraussetzung dafür ist, dass sie vom digitalen Strukturwandel oder dem Strukturwandel allgemein betroffen sind oder in einem Beruf mit Fachkräftemangel arbeiten (»Engpassberuf«).

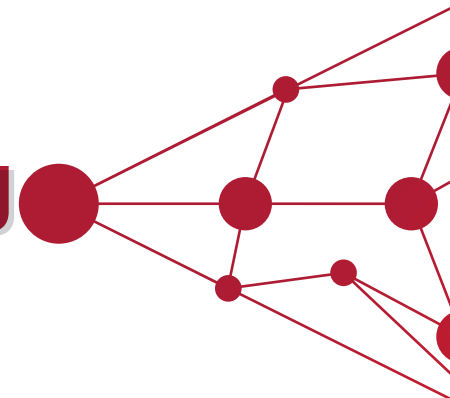
Vormals wurden insbesondere Menschen ohne hohe Qualifizierung und ältere Beschäftigte bei ihren Fortbildungen gefördert. Dies wird nun erweitert und die Förderleistung verbessert. Neben der Zahlung von Weiterbildungskosten wurden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung erweitert. Beides ist grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe abhängig von der Unternehmensgröße.

ARBEIT-VON-MORGEN-GESETZ

Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Mai 2020).

Das Arbeit-von-morgen-Gesetz entwickelt die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiter. So werden die Menschen in Deutschland rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorbereitet. Das beruht auf der Erkenntnis, dass lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung die Schlüssel zum Erfolg sind. Denn: Langfristig wird so die Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel erhalten. Dafür werden jetzt die Möglichkeiten von Weiterbildung und Qualifizierung in besonderen Situationen weiter verstärkt.





NEU

GESETZ ZUR STÄRKUNG DER AUS- UND WEITERBILDUNGS- FÖRDERUNG

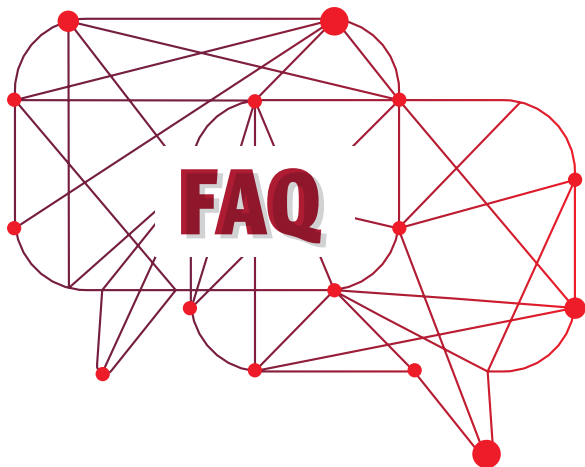
Am 21. Juli 2023 trat das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung in Kraft.

Mit dem Gesetz werden die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende weiterentwickelt, um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern.

Es enthält folgende Anpassungen im Dritten Buch Sozialgesetzgebung (SGB III):

- Einführung Berufsorientierungspraktikum als § 48a SGB III, Einführung Mobilitätzuschuss als § 73a SGB III, Neuregelung der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III), Reform Weiterbildungsförderung Beschäftigter (§ 82 SGB III), Einführung Qualifizierungsgeld als §§ 82a bis c SGB III (Inkrafttreten zum 1. April 2024)
- Regelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76 SGB III) (Inkrafttreten zum 1. August 2024)

In der Handreichung werden die Regelungen zu den §§ 81 (2), 82 und 82a näher erläutert.



WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG ALLGEMEIN

Welche Fördermöglichkeiten gibt es? Was ist neu?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet ein breites Spektrum an Fördermöglichkeiten, von einzelnen Teilqualifikationen über das Nachholen des Berufsabschlusses, an. Die BA fördert über die Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III mit höheren Fördersätzen Arbeitgeber, damit diese ihren Beschäftigten Weiterbildungen ermöglichen. Das neu geschaffene Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III ist eine Lohnersatzleistung für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze von der Transformation betroffen sind, und die eine Weiterbildung machen.

Welche Förderung ist die Richtige für welchen Betrieb? Wie unterscheiden sie sich?

Die Förderung hängt von den Zielen der Weiterbildung ab. Die Förderlinien haben unterschiedliche Voraussetzun-

gen. Das neu geschaffene Qualifizierungsgeld z. B. braucht einen Mindestprozentsatz von Beschäftigten, die strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf haben. Dieser muss gegenüber der BA plausibel dargelegt werden. Es eignet sich vor allem, um größere Gruppen in einem Betrieb zu fördern, damit diesen durch die Weiterbildung eine Perspektive auf Weiterbeschäftigung im Betrieb geschaffen wird. Dies gilt unter anderem, wenn ganze Abteilungen im Betrieb durch eine Umstellung der Produktion in Zukunft andere Fertigkeiten brauchen.

Die reguläre Weiterbildungsförderung ist nicht an den Strukturwandel gebunden und wurde konzipiert, um einzelne Beschäftigte zu fördern. Sie kann aber auch per Sammelantrag für ganze Gruppen genutzt werden. Wenn beide Förderungen im Betrieb möglich sind, ist es eine Abwägungsfrage, welche Förderung aufgrund der konkreten Situation im Betrieb

besser geeignet ist. Es ist auch möglich, beide Förderungen im Betrieb zu nutzen.

Können die Weiterbildungsförderung und das Qualifizierungsgeld in einem Betrieb gleichzeitig genutzt werden?

Ja, in einem Betrieb können beide Förderlinien, die Weiterbildungsförderung und das Qualifizierungsgeld genutzt werden – jedoch kann für einen Beschäftigten nicht beides gleichzeitig genutzt werden.

Gibt es auch eine Förderung, um einen Berufsabschluss nachzuholen?

Ja, wenn kein Berufsabschluss vorliegt, fördert die BA auch Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen. Wer schon länger beschäftigt ist, aber nie eine Berufsausbildung gemacht hat, hat nach § 81 SGB III einen Rechtsanspruch auf Förderung für Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen.

Wer führt die Weiterbildung durch?

Die Weiterbildung wird in der Regel von zertifizierten Weiterbildungsträgern durchgeführt. Wenn der Arbeitgeber selbst Teile oder die ganze Weiterbildung durchführen möchte, braucht er eine Zertifizierung.

Ich bin mir nicht sicher, ob und welche Weiterbildungsförderung für meinen Betrieb in Frage kommt. Wo kann ich mich beraten lassen?

Die BA berät zu allen Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Beratung des Arbeitgeberservice der BA steht auch Betriebsräten offen.

Quelle: IG Metall Vorstand,
Funktionsbereich Sozialpolitik, März 2024

§ 81 (2) SGB III FÖRDERUNG ZUM ERWERB DES BERUFSABSCHLUSSES

**DAS STECKT
DRIN**



§ 81 Grundsatz

(...)

(2) Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. Nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, oder aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten

Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine ihrem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können,

2. für den angestrebten Beruf geeignet sind,

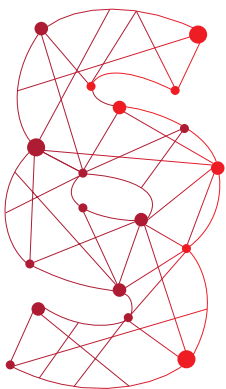
3. voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen werden und

4. mit dem angestrebten Beruf ihre Beschäftigungschancen verbessern.

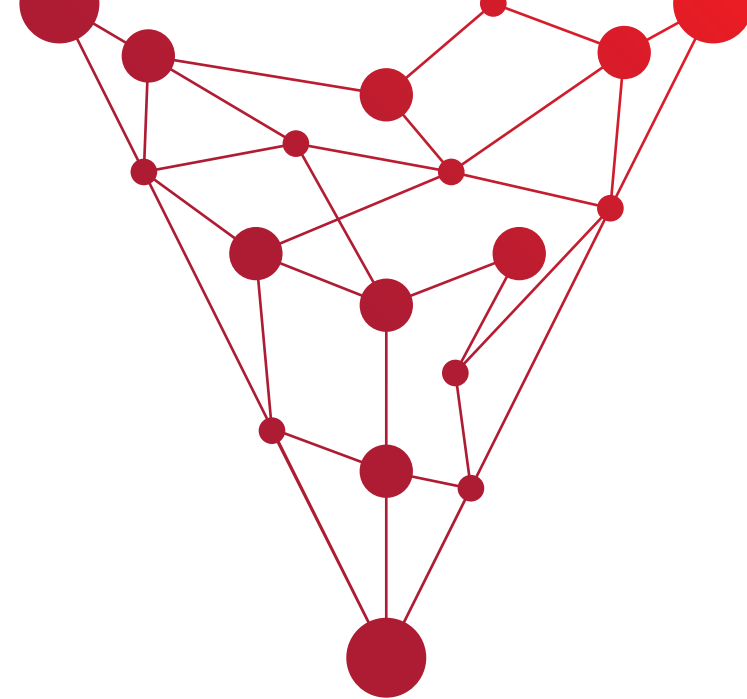
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind,

werden nur gefördert, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird. Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege pflegebedürftiger Personen mit mindestens Pflegegrad 2 stehen Zeiten einer Beschäftigung nach Satz 1 Nummer 1 gleich. Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 und Satz 2 gelten entsprechend.

(...)



Zielgruppe	Ungelernte (gering Qualifizierte)
Voraussetzung	Personen ohne Berufsabschluss oder Personen, die mehr als vier Jahre nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben (»wieder ungelernt«) und die eine abschlussorientierte Weiterbildung absolvieren wollen. Die Förderung ist unabhängig von der Betriebsgröße.
Art der Weiterbildung	• Abschlussorientierte Weiterbildung • Zertifizierte Weiterbildungsträger und zertifizierte Maßnahme
Art und Höhe der Förderung	• Übernahme der Weiterbildungskosten durch die BA • Bis zu 100 Prozent Arbeitsentgeltzuschuss • Ermessensleistung der BA



Der Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel des Erreichens eines Berufsabschlusses § 81 (2) SGB III wurde bereits im Arbeit-von-morgen-Gesetz eingeführt. Dieser Anspruch bleibt bestehen.

Für gering Qualifizierte besteht daher **ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses** oder eines Hauptschulabschlusses bzw. eines vergleichbaren Schulabschlusses. **Gefördert werden** Arbeitsuchende und **beschäftigte Arbeitnehmer:innen**. Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

wird durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert, wenn die Arbeitnehmer:innen

1. nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, oder auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine ihrem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können,
2. für den angestrebten Beruf geeignet sind,

3. voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen werden und

4. mit dem angestrebten Beruf ihre Beschäftigungschancen verbessern.

Gefördert werden kann auch der Erwerb von berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen. Diese in der Weiterbildung verwertbaren »Ausbildungsbausteine« sind eine geeignete Alternative, um Schritt für Schritt einen beruflichen Abschluss zu erreichen.

Bei Arbeitnehmer:innen bestehen möglicherweise Wissenslücken, die einer Aufnahme und erfolgreichen Teilnahme an einer abschlussorientierten

Weiterbildung oder einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen. Zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit oder auch zur Vorbereitung einer Weiterbildung können daher auch Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen erbracht werden – insbesondere in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien.

Wer gilt als gering Qualifiziert?

Arbeitnehmer:innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens dreijähriger beruflicher Tätigkeit. Als berufliche Tätigkeit gilt: jede Tätigkeit mit mindestens 15 Wochenstunden, Zei-

ten nicht abgeschlossener Berufsausbildung/Studium, Wehr-/Zivildienst, Tätigkeit im eigenen mindestens zwei Personen umfassenden Haushalt. In Ausnahmen, bei in der Person liegenden Gründen (nicht möglich/nicht zumutbar) oder Engpassberuf, ist der Verzicht auf dreijährige Tätigkeit möglich.

- Arbeitnehmer:innen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die länger als vier Jahre in diesem Beruf nicht mehr tätig waren,

- in an- oder ungelernter Tätigkeit beschäftigt waren/sind,
- den Ausbildungsberuf voraussichtlich nicht mehr ausüben können,

Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege eines Angehörigen stehen einer an- oder ungelernten Tätigkeit gleich.

Für **Unternehmen** kann es – im Sinne einer strategischen Personalplanung –

ein **wichtiger Schritt sein, An- und Ungelernten eine berufsqualifizierende Weiterbildung zu ermöglichen.**

Der Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte nimmt weiter zu und die Anforderungen an die Beschäftigten verändern sich. Im Sinne der Bindung von Beschäftigten an das Unternehmen und der Sicherung von Fachkräften, ist es von Vorteil, die Aus- und Weiterbildung der Belegschaft im Blick zu haben. Bereits im Unternehmen

Beschäftigte sind eingearbeitet und identifizieren sich oft mit ihrem Arbeitgeber. Gute Gründe, um sie im Unternehmen zu halten und in ihre berufliche Qualifizierung zu investieren.



§ 82 SGB III FÖRDERUNG BESCHÄFTIGTER

ARBEITNEHMER:INNEN

Zielgruppe	Beschäftigte , mit Ziel die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten (insb. in der Transformation), nicht zwingend Verbleib im selben Betrieb nötig, individuelle Betrachtung, für Gruppen nutzbar, aber u. U. aufwendig
Voraussetzung	Beschäftigte , wenn • der Berufsabschluss in der Regel zwei Jahre zurückliegt • keine Weiterbildungsförderung in den letzten zwei Jahren erfolgte
Art der Weiterbildung	• Weiterbildung bis hin zu Umschulungen, keine Aufstiegsfortbildungen (wie Techniker/Meister) wegen Förderausschluss § 22 SGB III, Weiterbildung muss über rein arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierung hinausgehen • Weiterbildungsdauer mehr als 120 Stunden (muss nicht »am Stück« sein) • Zertifizierter Weiterbildungsträger (Zertifizierung nach AZAV) • Zertifizierte Maßnahme (Zertifizierung nach AZAV)
Art und Höhe der Förderung	• AG-Förderung (AN erhält weiterhin 100 Prozent Entgelt): Nach Betriebsgröße gestaffelter Arbeitsentgeltzuschuss und Weiterbildungskosten-Zuschuss (siehe Grafik) • Erhöhte Zuschüsse bei BV/TV zu Qualifizierung und bei bestimmten Personengruppen • Ermessensleistung der BA

VORTEILE FÜR BESCHÄFTIGTE

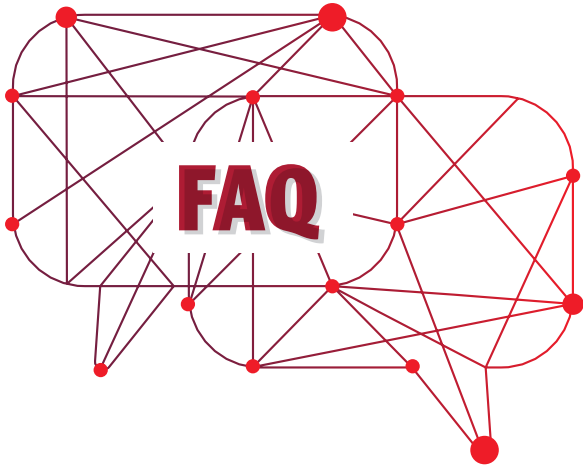
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Verbesserung der eigenen beruflichen Qualifikation
- Freistellung für die Dauer der Weiterbildung
- Erhalt des vollen Entgelts
- Keine Eigenbeteiligung an den Weiterbildungskosten

VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN

- Fachkräftesicherung und Personalbindung
- Förderung von Potenzialträgern
- Schulungen sind zeitlich flexibel durchführbar
- Eigenständige Auswahl der Bildungsträger
- Finanzielle Entlastung bei Lehrgangskosten und weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten durch Arbeitsentgeltzuschuss

FÖRDERSÄTZE § 82 SGB III ab 1. April 2024

Zuschüsse für	Kleine Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigte)	KMU (50 bis 500 Beschäftigte)	Größere Unternehmen (mehr als 500 Beschäftigte)
Lehrgangskosten	100 Prozent	50 Prozent	25 Prozent
	+ 5 Prozent bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen		
	bis zu 100 Prozent ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen		
Arbeitsentgelt (während der Qualifizierung)	75 Prozent	50 Prozent	25 Prozent
	+ 5 Prozent bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen		
	bis zu 100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogener Weiterbildung + 100% Lehrgangskosten		



WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG NACH § 82 SGB III

Wer beantragt die Weiterbildungsförderung?

Der Antrag für die Weiterbildungsförderung läuft immer über den Arbeitgeber.

Bekommen die Beschäftigten weiterhin ihr Entgelt vom Arbeitgeber?

Ja, die Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III ist eine Arbeitgeberförderung. Die BA zahlt dem Arbeitgeber Zuschüsse für die Weiterbildungskosten und einen Zuschuss für das Entgelt. Die Beschäftigten erhalten weiterhin ihr gewohntes Entgelt direkt vom Arbeitgeber.

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten werden gefördert?

Weiterbildungen, die über rein betriebs- oder arbeitsplatzbezogene Maßnahmen hinausgehen. Möglich sind auch Weiterbildungen bis zur Um-

schulung. Wichtig ist, dass die Weiterbildungsdauer mehr als 120 Stunden umfasst. Diese müssen nicht am Stück absolviert werden. Möchten Beschäftigte einen Techniker oder Meister machen, hat eine andere Förderung Vorrang, das sogenannte Meister- bzw. Aufstiegs-BAföG.

Gilt die Förderung auch für Grenzgänger?

Ja, Grenzgänger können, wie Beschäftigte mit Wohnsitz im Inland, gefördert werden.

Kann die Weiterbildungsförderung auch für eine ganze Gruppe im Betrieb genutzt werden?

Ja, der Arbeitgeber kann auch für mehrere Beschäftigte einen Sammelantrag bei der BA stellen, wenn mehrere Beschäftigte einen vergleichbaren Qualifizierungsbedarf haben.

Fördert die BA mehr, wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag mit Regelungen zur Qualifizierung vorliegen?

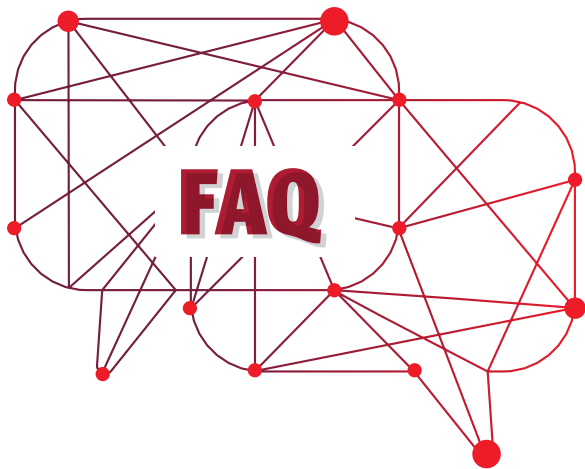
Ja, in diesen Fällen erhält der Arbeitgeber fünf Prozent mehr Zuschuss von der BA zu den Weiterbildungskosten und fünf Prozent mehr Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Eine BV oder ein TV machen es also attraktiver für den Arbeitgeber, Weiterbildung zu ermöglichen.



Quelle: IG Metall
Vorstand,
Funktionsbereich
Sozialpolitik, März
2024

Zielgruppe	Beschäftigtengruppen , denen durch Transformation Arbeitsplatzverlust droht, bei denen Weiterbildung jedoch Weiterbeschäftigungsperspektive im gleichen Betrieb eröffnet .
Voraussetzung	Betrieblich - strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe für mindestens 20 Prozent der Beschäftigten im Betrieb innerhalb von drei Jahren (10 Prozent in KMU). Für das 20-Prozent-Quorum zählen alle mit strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf, auch solche, die keine Weiterbildungsförderung durch das Qualifizierungsgeld haben. - Betriebsvereinbarung oder ein betriebsbezogener Tarifvertrag, die/der - den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf, - Perspektiven für die Beschäftigten im Betrieb sowie - die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes regelt. Individuell Beschäftigte, wenn ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht und in den letzten vier Jahren keine Weiterbildungsförderung in Anspruch genommen wurde.
Art der Weiterbildung	- Weiterbildung bis hin zur Umschulung UND Fortbildungen zum Berufsspezialisten (befristete Teilaufhebung Förderausschluss § 22 SGB III bis 4/2028.)* - Weiterbildungsdauer > 120 Stunden (muss nicht »am Stück« sein) - Zertifizierter Weiterbildungsträger - keine Maßnahme-Zertifizierung nötig
Art und Höhe der Förderung	Arbeitnehmer-Förderung: 60/67 Prozent der durchschnittlichen Nettoentgeltdifferenz (ähnlich Kurzarbeitergeld (KuG)) - Aufstockung durch AG möglich (wie bei KuG) - Finanzierung Weiterbildungskosten durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer darf nicht an Finanzierung beteiligt werden - Ermessensleistung der BA - Übernahme von Mehraufwendungen für unterstützende Leistungen für Menschen mit Behinderung durch BA (z. B. Arbeitsmittel, Beförderung)

*§22 SGB III regelt das Verhältnis zu anderen Leistungen, wie beispielsweise zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz. Das heißt, dass für eine Aufstiegsqualifizierung andere Förderinstrumente genutzt werden müssen. Der § 82 a SGB III erlaubt bis 4/2028 eine Ausnahme: Die ersten Stufe der Aufstiegsqualifizierung zum Berufsspezialisten kann gefördert werden.



QUALIFIZIERUNGSGELD NACH

§ 82 a SGB III

Welche Voraussetzungen müssen für das Qualifizierungsgeld erfüllt sein?

Um das Qualifizierungsgeld nutzen zu können, müssen mindestens 20 Prozent der Beschäftigten im Betrieb innerhalb von drei Jahren einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf haben [bzw. 10 Prozent in kleinen und mittelgroßen Betrieben (bis 50 Beschäftigte)]. Das heißt, der Qualifizierungsbedarf muss aufgrund der Transformation entstehen, weil beispielsweise alte Produktionsmodelle wegfallen und ihr Arbeitsplatz damit wegfiel.

Außerdem muss es eine Betriebsvereinbarung oder einen betriebsbezogenen Tarifvertrag geben, der die Qualifizierung regelt. Strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf kann beispielsweise vorliegen, wenn ein Betrieb eine neue, zukunftsfähige Abteilung aufbaut (etwa eine Batteriezellenfertigung oder

eine IT-Abteilung) und dafür Beschäftigte aus anderen Bereichen qualifizieren will. Darüber hinaus müssen einzelne Beschäftigte, die das Qualifizierungsgeld erhalten, ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis haben und dürfen in den letzten vier Jahren keine Weiterbildungsförderung durch die BA in Anspruch genommen haben.

Was ist die Grundlage für das Quorum von 20 bzw. 10 Prozent Betroffenheit? Das Unternehmen? Der Betrieb? Die Abteilung?

Für die Ermittlung des Quorums ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in dem Betrieb, in dem die Betriebsvereinbarung oder der betriebsbezogene TV abgeschlossen wird, maßgeblich. Also nicht eine einzelne Abteilung. Wichtig hierbei: Das Qualifizierungsgeld kann auch von weniger Beschäftigten als 20 bzw. 10 Prozent genutzt werden. Auch zählen Beschäftigte in die 20 Prozent

mit ein, die eine anderweitige Weiterbildungsförderung erhalten.

Was muss in der Betriebsvereinbarung oder dem betriebsbezogenen Tarifvertrag geregelt sein?

In der BV oder dem TV müssen der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf, die nachhaltigen Perspektiven für die Beschäftigten im Betrieb durch die angestrebte Qualifizierung sowie die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb geregelt und plausibel dargelegt sein. Genauer führt die BA in ihrer Weisung zum Qualifizierungsgeld unter Punkt 5.3.3. auf.

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten werden gefördert?

Das Qualifizierungsgeld fördert längerfristige, hochwertige Weiterbildungen, die über rein arbeitsplatzbezogene Maßnahmen hinausgehen. Das heißt, sie

müssen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, nicht nur im Betrieb, dem die Beschäftigten angehören, verwertbar sein. Darunter fallen beispielsweise Weiterbildungen, die Kolleginnen und Kollegen für die Montage von elektrifizierten Getrieben qualifizieren. Möglich sind auch Weiterbildungen bis zur Umschulung und Fortbildungen bis zum Berufsspezialisten. Wichtig ist, dass die Weiterbildungsdauer mehr als 120 Stunden umfasst. Diese müssen nicht am Stück absolviert werden.

Muss die Weiterbildung in Vollzeit absolviert werden?

Nein, das Qualifizierungsgeld muss vom Arbeitgeber bei der BA beantragt werden. Mit dem Antrag auf das Qualifizierungsgeld muss der Arbeitgeber auch schriftliche Zustimmungserklärungen der Beschäftigten, für die das Qualifizierungsgeld beantragt wird, vorlegen.



Wann sollte das Qualifizierungsgeld beantragt werden?

Das Qualifizierungsgeld kann nicht nachträglich gezahlt werden. Am besten, es wird mit drei bis vier Monaten Vorlauf beantragt, um genug Zeit für Beratung und den gesamten Prozess einzuplanen.

Von wem bekommen die Beschäftigten das Qualifizierungsgeld?

Die BA zahlt das Qualifizierungsgeld an den Arbeitgeber, dieser zahlt es an die Beschäftigten aus.

Wie hoch ist das Qualifizierungsgeld?

Das Qualifizierungsgeld beträgt in etwa 60 Prozent des Nettoentgelts (67 Prozent für Beschäftigte mit Kind) für die Arbeitszeit, in der die Weiterbildung absolviert wird. Es wird ähnlich berechnet wie das Kurzarbeitergeld. Der Arbeitgeber kann das Qualifizierungsgeld aufstocken.

Das Qualifizierungsgeld ist eine Lohnersatzleistung. Was ist mit den Kosten für die Weiterbildung selbst? Wer zahlt diese?

Die Kosten für die Weiterbildung werden allein vom Arbeitgeber getragen. Es ist ihm verboten, die Beschäftigten selbst an den Kosten zu beteiligen. Eine Förderung durch Dritte ist jedoch möglich – denkbar wären hier z. B. öffentliche Fördermittel oder Stiftungen.

Quelle: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Sozialpolitik, März 2024

**Hilfestellung zur
Erarbeitung einer
Betriebsvereinbarung
oder eines Tarifver-
trags zur Nutzung des
Qualifizierungsgeldes**

1. Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

Als betriebliche Voraussetzung für das Qualifizierungsgeld benennt § 82 a Abs. 2 Ziff. 3 SGB III – für Betriebe ab 10 Arbeitnehmer:innen – den Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages über das Bestehen des strukturbedingten Qualifizierungsbedarfs, die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmer:innen für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes.

In der betrieblichen Praxis dürfte das Qualifizierungsgeld i. d. R. ein Bestandteil einer tariflichen Regelung sein: Entweder als Teil eines Zukunftstarifvertrages zur Gestaltung der Transformation oder des Strukturwandels, aber auch als Annex (Ergänzung oder Anhang) eines Sozialtarifvertrages, mit dem trotz Arbeitsplatzabbau für einen Teil der Belegschaft Beschäftigung gesichert werden kann. In diesen Fallgestaltungen ist es nicht zweckmäßig, die Regelungen in einer gesonderten Betriebsvereinbarung abzuschließen, sondern sie in den Tarifvertrag zu integrieren.

Aber auch, wenn noch keine konkreten Tarifverhandlungen aufgenommen worden sind, sollte vor der möglichen

Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung mit der örtlichen Geschäftsstelle der IG Metall geprüft werden, ob die Überlegungen zum Qualifizierungsgeld der Einstieg in Verhandlungen über einen Zukunftstarifvertrag sein können.

Vor Beginn der Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung bzw. einen Tarifvertrag sollte in Abstimmung mit der IG Metall Geschäftsstelle bereits Kontakt mit einem Träger, der die Qua-

lifizierung durchführen soll, aufgenommen werden. Die frühzeitige Einbeziehung des Qualifizierungsträgers schon zu Beginn des Verhandlungsprozesses ist für die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen, die so hinreichend konkret beschrieben werden können, erforderlich.

Auch besteht die Möglichkeit, dass Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit bereits vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarif-

vertrages in Anspruch zu nehmen; dieses ist sinnvoll und zweckmäßig; eine ausdrückliche Fördervoraussetzung ist eine Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit aber nicht.

Eine **Betriebsvereinbarung über das Qualifizierungsgeld** ist von der **Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 96 BetrVG** erfasst.

Damit besteht die Möglichkeit, bei einer fehlenden Einigung über eine Betriebsvereinbarung zum Qualifizierungsgeld gemäß § 96 Abs. 1a BetrVG die Einigungsstelle anzurufen; allerdings hat die Einigungsstelle eine Einigung nur zu versuchen, so dass kein echtes Mitbestimmungsrecht besteht, sondern nur ein weiteres Verfahren eröffnet wird. Erzwingbar ist somit eine Betriebsvereinbarung über das Qualifizierungsgeld nicht.

2. Inhalte der Betriebsvereinbarung/des Tarifvertrages

Die Betriebsvereinbarung/der Tarifvertrag muss den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf beschreiben.

a) Beschreibung des Strukturwandels und des Qualifizierungsbedarfs

Strukturwandel meint nicht nur Digita-

lisierung und Dekarbonisierung. Auch neue technologische Entwicklungen können Ursache dieses Strukturwandels sein. Dieser Strukturwandel muss in der Betriebsvereinbarung bzw. dem Tarifvertrag hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen dargestellt werden, so dass deutlich wird, dass ein Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmer:innen im Betrieb notwendig ist, um Beschäftigung zu sichern.

b) Benennung der betroffenen Bereiche im Betrieb

Bereiche in diesem Sinne müssen nicht einzelne Abteilungen sein, es können auch einzelne Arbeitsplätze sein, die von dem geschilderten Strukturwandel erfasst sind. Zwar kann sich der gesamte Betrieb als solcher in dem Strukturwandel befinden, dieser Strukturwandel kann sich aber auch auf Teile der Belegschaft begrenzen. In der Betriebsvereinbarung bzw. dem Tarifvertrag wird insofern der Geltungsbereich für die Anwendung des Qualifizierungsgeldes festgelegt.

Für die Förderfähigkeit ist aber Voraussetzung, dass in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmern mindestens 10 Prozent vom Strukturwandel betroffen sind, in größeren Betrieben hingegen mindestens 20 Prozent. Dabei wird als



Bezugswert für die Gesamtzahl der Beschäftigten in dem Betrieb zugrunde gelegt, für den die Betriebsvereinbarung oder der betriebliche Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Die Zahl der Arbeitnehmer:innen, die Qualifizierungsgeld in Anspruch nehmen, kann davon abweichen. Nicht bei der Zahl der Beschäftigten zu berücksichtigen sind Auszubildende, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte.

c) Darstellung der Qualifizierungsmaßnahmen

Es müssen die Qualifizierungsmaßnahmen dem Grunde nach aufgeführt werden. Hier empfiehlt sich eine enge Abstimmung mit dem Träger der Qualifizierungsmaßnahme, um zu ermitteln, welche Qualifizierungsmaßnahmen geplant werden können. Die Förderung zielt auf längerfristige, hochwertige Weiterbildungen ab, durch die grundlegende Qualifizierungsbedarfe abgedeckt werden sollen. Die Qualifizierungsmaßnahme muss mehr als 120 Stunden umfassen.

Ausgeschlossen von der Förderung sind arbeitsplatzbezogene, firmeninterne Qualifizierungen (z. B. kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) oder zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbe-

triebs zwingend erforderlich sind. Die Förderung von Fortbildungen ist ebenfalls grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, die erste Fortbildungsstufe zur/zum Berufsspezialist:in/en wurde vor dem 1. April 2028 begonnen.

d) Beschäftigungsperspektiven durch berufliche Weiterbildung

Durch die Qualifizierungsmaßnahme muss eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb gesichert werden. Aus der Darstellung in der Betriebsvereinbarung bzw. dem Tarifvertrag muss dieses Ergebnis nachvollziehbar prognostiziert werden können. Insofern sollte insbesondere erläutert werden, wie die Arbeitnehmer:innen durch die Qualifizierungsmaßnahmen berufliche Kompetenzen erwerben, die sie befähigen, den Strukturwandel, der ihre Arbeitsplätze betrifft, zu bewältigen: die konkrete Qualifizierung sichert den Verbleib des/der Beschäftigten im Betrieb.

e) Aufstockung/ Freiwilligkeit

Keine zwingende Voraussetzung für die Bewilligung von Qualifizierungsgeld, aber dennoch ein wichtiger Aspekt für die Akzeptanz der Qualifizierungsmaßnahmen ist die Möglichkeit, in der Betriebsvereinbarung oder in dem Tarifvertrag das Qualifizierungsgeld aufzustocken oder zusätzliche Leistungen an die Beschäftigten festzuschreiben. Auch sollte ein Passus aufgenommen werden, dass die Teilnahme an der

Qualifizierungsmaßnahme freiwillig ist und wegen einer möglichen Nichtteilnahme keine Maßregelung durch den Arbeitgeber erfolgen darf.



Schlüssel für Beschäftigungs- und Entgeltsicherung in der Transformation bleibt Qualifizierung. Sie bestimmt über den Wert, für den wir unsere Arbeitskraft verkaufen können und über das Maß an aktiver Teilhabe an der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung.

Die Beschäftigten in der Automobil- und Zuliefererbranche, aber auch in anderen Bereichen der Metall- und Elektroindustrie und des Handwerks sind, ob sie es wollen oder nicht, von der Transformation betroffen. Das sich die Welt tiefgreifend verändert, und das mit rasender Geschwindigkeit, setzt auch Zukunftsängste frei. Digitale Technik und neue Mobilität verändern grundlegend die Art, wie wir kommunizieren und konsumieren, wie wir leben und nicht zuletzt, wie wir arbeiten.

Gerade in Zeiten großer Veränderungen ist es entscheidend, eine **zukunftsgerichtete und beschäftigungssichernde Politik in Betrieb und Gesellschaft zu entwickeln.**

Damit dies gelingen kann, müssen wir es miteinander und durch politischen Einfluss tun. Es geht um die Frage, wie wir die soziale, wirtschaftliche und ökologische Wende schaffen. Demokratie bleibt das Grundelement von gesellschaftlicher Teilhabe. Diese gilt es

zu organisieren und, wo sie fehlt, zu ermöglichen.

Transformation »By Design or by Disaster«

Die Antwort, die wir suchen, ist nicht mehr und nicht weniger, als die Antwort nach dem »Guten Leben«.

Es gilt gemeinsam einen Fair Wandel, eine ökologische, soziale und gerechte Transformation durchsetzen unter aktiver Beteiligung aller Betroffenen. Ohne Gewerkschaften und eine demokratische Zivilgesellschaft würde unser kapitalistisches Wirtschaftssystem keine Rücksicht nehmen, weder auf den Menschen noch auf die Natur. Dieser Rücksichtslosigkeit stellen wir seit Beginn der industriellen Entwicklung unsere Kraft – die Solidarität – entgegen. Dies geht erfolgreich nur, wenn sich alle Mitglieder daran beteiligen und sich alle Betroffenen in der IG Metall zusammenschließen.

Solidarität ist jetzt und in den nächsten Jahren gerade bitter nötig. Ein Großteil der Betriebe in unseren Branchen ist auf die Transformation nicht vorbereitet. Die Erfahrung ist, dass die Probleme im alten neoliberalen Sinn auf dem Rücken und auf Kosten der abhängig Beschäftigten gelöst werden (Massenentlassungen, Verlagerung in Billig-

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

DER WERT DER WARE ARBEITSKRAFT

»Stichwort: berufliche Weiterbildung. Ja, die Transformation erzwingt eine neue Weiterbildungsoffensive. Ich finde es großartig, wirklich großartig, wenn den Weiterbildungsprofis in den Bereichen der hochqualifizierten Angestellten weiter gute Angebote gemacht werden. Aber, Kolleginnen und Kollegen, vergessen wir nicht auch die, die Weiterbildung eher als Bedrohung, denn als Zukunftschance sehen, die Angst haben, durch die Weiterbildung Einkommensverluste hinzunehmen, oder die im Schichtsystem stecken und nicht wissen, wie sie mit der Weiterbildung ihren Alltag organisieren sollen. Kolleginnen und Kollegen, wenn wir eine Zweiklassengesellschaft der Weiterbildung verhindern wollen, dann müssen die Bedingungen mit Blick auf Arbeitszeit, mit Blick auf Entgelt und mit Blick auf Inhalte so gestaltet sein, dass die Weiterbildung für alle Beschäftigtengruppen attraktiv wird. So geht moderne, solidarische Weiterbildung.«

Hans Jürgen Urban

*Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall,
25. Ordentlicher Gewerkschaftstag 2023*

lohnländer usw.). Dabei werden Arbeitsplätze verloren gehen und neue, mit anderen, meist höherem Qualifikationsprofil, entstehen. Wenn die Masse der von der Transformation betroffenen Beschäftigten nicht auf prekäre und Billigjobs gedrückt werden soll, bekommt gute Qualifizierung, die den Wert der eigenen Arbeitskraft erhöht, eine besondere Bedeutung für alle.

Darum sind in allen Auseinandersetzungen, die in diesem Zusammenhang auf uns zukommen (Betriebsänderungen, Verlagerungen, Interessenausgleich, nach unten abweichende Tarifforderungen der Arbeitgeberseite) oder von uns geführt werden (wie der Kampf um Zukunfts- und Sozialtarifverträge) **der Kampf um gute Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung ein zentrales Element.**

Eine Voraussetzung ist, dass im Betrieb von den Betriebsräten Qualifizierungs- und Personalprofile erstellt werden. Auf diesen kann dann die Weiterbildungsoffensive aufsetzen. Das wird aber nicht von »oben per Dekret«, sondern nur unter aktiver Beteiligung der Betroffenen gehen.

Es gibt trotz der Chancen, die darin für den und die Einzelne stecken, kaum ein angstbesesseneres Thema als Weiterbildung und Qualifizierung. Daher braucht es gute Hilfestellung zur Selbsthilfe durch Weiterbildungsmentor:innen in jedem Betrieb und die Bereitschaft von Aktiven, sich jetzt und nicht erst, wenn der Betrieb in dem gearbeitet wird, in akuter Gefahr ist, an der Ausbildung zu beteiligen.

Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten ist in jeder Auseinandersetzung um Beschäftigungssicherung und gutes Entgelt eine wichtige Voraussetzung, sich im Interessengegensatz von Kapital und Arbeit praktisch und erfolgreich gegen neoliberale Lösungen auf dem Rücken der Betroffenen durchzusetzen.

Dies wird nach unserer Erfahrung sowohl auf der betriebsverfassungsrechtlichen als auch auf der tariflichen Ebene eine Rolle für Zukunftsauseinandersetzungen in der Transformation spielen. Dabei enthält das »duale System der Interessenvertretung« jeweils unterschiedliche Durchsetzungsmöglichkeiten und Möglichkeiten zu Beteiligung der betroffenen Beschäftigten.

Auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene hatten und haben wir es meist schon mit Verfahren nach § 111/112 BetrVG zu tun (Interessenausgleich/Sozialplan/Transfergesellschaft), an dem die Betroffenen nur durch Betriebsversammlungen und Betriebsratsinformationen aktiv beteiligt werden können. Auf der tariflichen Ebene gab und gibt es mehrere Anknüpfungspunkte.

Das wäre der Versuch, mit dem Arbeitgeber auf Ebene der Tarifvereinbarung Zukunftssicherung und Wettbewerbsfähigkeit (TZWB) Teil A einen Zukunfts-tarifvertrag unter Bedingungen der Friedenspflicht zu verhandeln. Dabei ist die Frage der Weiterbildung und Qualifizierung ausdrücklich und zwingend zu berücksichtigen.

Weiterhin kommen die Arbeitgeber mit Anträgen zur Abweichung von Tarifverträgen (nach unten und zu Lasten der Beschäftigten) (TZWB Teil B »Pforzheimer Abkommen«). In beiden Fällen sind die Mitglieder der IG Metall von vornherein aktiv einzubeziehen (Mitgliederversammlung/Tarifkommission), und hier kann die Frage der Weiterbildung und Qualifizierung deutlich auch als Bedingung platziert werden.

Ein offensiveres Vorgehen mit Tarifbewegungen für Zukunfts- und Sozialtarifverträge mit möglichen Warnstreiks bis hin zum Arbeitskampf, kann mindestens im Ergebnis auch die Frage der Weiterbildung und Qualifizierung zur Zukunftssicherung mit aufnehmen und wurde im Bezirk in diesen Fällen oft als Ergebnis eines Tarifkonfliktes erfolgreich umgesetzt.

So können auch die Regelungen zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung aktiv einbezogen werden, um mit dem notwendigen solidarischen Druck der IG Metall-Mitglieder und Belegschaften praktische Veränderungen in diesem Bereich auch tatsächlich durchzusetzen.

Wir laden jede Leserin und jeden Leser dieser Broschüre zum aktiven Mitgestalten ein.

Betriebliche Interessenvertretungen haben vielfältige Aufgaben, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten so gut wie möglich zu gestalten. Dies gilt insbesondere in Zeiten multipler Herausforderungen, die sich durch die transformationsbedingten Veränderungen ergeben. Das bedeutet nicht selten, dass der Abbau von Arbeitsplätzen droht oder die Beschäftigungssicherung von der Suche nach alternativen Produkten abhängt. Oft bleibt nur die Reaktion auf unternehmerisches Handeln und wenig Raum für die Erarbeitung eigener Vorstellungen für die Entwicklung des Betriebes und der Beschäftigten.

Auch die Beschäftigten selbst müssen sich mit den Veränderungen ihrer Arbeitsplätze und/oder der Arbeit auseinandersetzen. Dazu gehört vor allem, dass sie überprüfen, ob sie andere oder zusätzliche Qualifikationen benötigen.

Alles spricht also dafür, dass in den Betrieben eine Weiterbildungskultur entwickelt wird, die Beschäftigten Zeit und Raum für Weiterbildungen ermöglicht, die Lust auf Bildung macht und nicht abschreckt. Dazu gehört eine systematische Personal- und Weiterbildungsplanung, die Betriebsrät:innen

gemeinsam mit der Unternehmensführung beraten sollen (u. a. §§ 92, 92a, 96-98 BertVG).

Auf den vorherigen Seiten ist ausführlich dargestellt, dass Betriebe umfängliche finanzielle Unterstützungsleistungen erhalten können, wenn sie ihren Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen. Viele gute Gründe, sich gemeinsam auf den Weg zu machen.

Leider sieht die Realität in vielen Betrieben anders aus. Eine Personal- und Qualifizierungsplanung existiert ebenso wenig wie eine Qualifikations- und Kompetenzmatrix. Es fehlt schlicht die Grundlage, um Beschäftigten eine passende Weiterbildung anzubieten oder die Angebote richten sich nur an einige wenige. Weiterbildung wird nur als weiterer Kostenfaktor und nicht als Instrument der Beschäftigungssicherung oder Entwicklungsmöglichkeit für möglichst viele Beschäftigte betrachtet.

Angst vor Veränderung?!

Auch die Beschäftigten selbst haben nicht selten Vorbehalte: »Ich soll noch mal die Schulbank drücken? Das schaffe ich nicht« oder »Ich habe genug um

die Ohren, woher soll ich auch noch die Zeit für Weiterbildung nehmen?« Oft ist die Bereitschaft sehr stark an die Rahmenbedingungen einer möglichen Weiterbildung gebunden, und es fehlt die Vorstellung, welche Angebote überhaupt in Frage kommen. Weiterbildung funktioniert nur mit Vertrauen, und die Etablierung von betrieblichen Strukturen braucht Akteure, die sich kümmern: **die Weiterbildungsmentor:innen.**

Durch das drittmittelgeförderte (BMBF) Projekt Weiterbildungsmentor:innen bildet die IG Metall seit 2022 bundesweit Betriebsrät:innen und Vertrauensleute zu Weiterbildungsmentor:innen aus. Die Ausbildung besteht aus einer theoretischen Ausbildung, einem betrieblichen Umsetzungsprojekt und einem bedarfsorientierten Beratungsangebot durch externe Expert:innen. Inhalte der dreiteiligen Qualifizierungsreihe mit insgesamt neun Seminartagen sind unter anderem

- Bedeutung von Qualifizierung in betrieblichen Transformationsprozessen,
- Organisations- und Personalentwicklung im Betrieb,
- Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen,

- Gesetzliche und tarifliche Regelungen und Handlungsmöglichkeiten,
- Projektmanagement,
- Fördermöglichkeiten,
- Werkzeuge der Kommunikation und Beratung.

Handlungsfeld für gewerkschaftliche Vertrauensleute

In Betrieben mit gewerkschaftlichen Vertrauensleutestrukturen ist die Erweiterung ihrer Handlungs- und Wirkungsmöglichkeiten als Weiterbildungsmentor:innen und deren enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ein wichtiger Baustein, der hilft, die berufliche Weiterbildung voranzubringen.

Vertrauensleute als Weiterbildungsmentor:innen sind Ansprechpartner:in und Berater:in der Beschäftigten in Fragen beruflicher Weiterbildung. Sie sind Mutmacher, unterstützen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb und motivieren sie zur Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Sie zeigen den Kolleg:innen Wege auf und machen Werbung für berufliche Weiterbildung. **Außerdem unterstützen und entlasten sie den Betriebsrat in diesen Fragen.**

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNG DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Arbeitgeberservice

Die vorgestellten Fördermöglichkeiten müssen jeweils von den Unternehmen beantragt werden, die dann auch die finanzielle Leistung erhalten.

Hilfe und Unterstützung können sowohl die Unternehmen selbst, aber auch die Interessensvertretungen, beim Arbeitgeberservice der jeweiligen regionalen Agenturen für Arbeit erhalten.

Die Mitarbeiter:innen kommen auch gerne direkt in die Unternehmen oder zu einer sonstigen Veranstaltung und stellen die Fördermöglichkeiten vor und/oder beraten:

- Analyse der aktuellen Personalstruktur. Daraus werden Empfehlungen für die Personalplanung abgeleitet.
- Identifizierung von Entwicklungspotenzialen der Beschäftigten und der Ermittlung von konkretem Weiterbildungsbedarf.
- Planung der Qualifizierungen und deren Umsetzung.
- Beantragung der Förderleistungen.

- Qualifizierung der Beschäftigten während Kurzarbeit.

Weitere Informationen sind hier zu finden: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

Neue Beratungsstruktur: Berufsberatung im Erwerbsleben (BBIE)

Eine noch nicht überall bekannte Leistung ist die Berufsberatung im Erwerbsleben, die Beschäftigte individuell bei allen Schritten – von der ersten Orientierung über die Auswahl einer passenden, geförderten Weiterbildung bis hin zur Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, berät:

- Persönliche Beratungsgespräche rund um Weiterbildung, beruflichen Aufstieg oder beruflicher Neu- oder Umorientierung.
- Qualifizierungsangebote, bei denen auch die Arbeitgeber:innen einbezogen werden können.
- Intensive Betreuung und verschiedene Fördermöglichkeiten.

- Überblick über den Arbeitsmarkt und die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt.
- Bundesweites Netzwerk der Agenturen für Arbeit, die eng mit vielen Partnerorganisationen zusammenarbeiten.

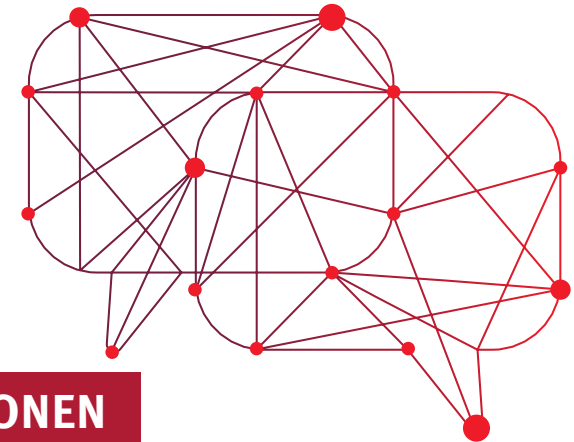
Die Mitarbeiter:innen der BBIE kommen gerne in die Unternehmen, zu Sitzungen oder Betriebsversammlungen, um das Leistungsangebot vorzustellen oder kurze Beratungsgespräche durchzuführen. Darüber hinaus gibt es ein umfangreiches digitales Angebot für alle, die sich gerne ohne direkten Kontakt informieren möchten.

New Plan

New Plan inspiriert zu neuen beruflichen Wegen und zeigt Möglichkeiten für die Entwicklung oder Weiterbildung im Job auf.

- Suche nach beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung relevanter Lebensumstände

- Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung mithilfe von psychologischen Tests, Selbsteinschätzungsverfahren und Informationsangeboten
- Nutzung ist unabhängig von einer persönlichen Beratung möglich, kann aber auch damit kombiniert werden
- Passungsaussagen zu konkreten beruflichen Anliegen
- Vorstellung von Beispielen: »Was haben andere gemacht?«



HIER FINDEST DU WEITERE INFORMATIONEN

Erklärfilm

Geld für Weiterbildung:
So funktioniert
die Förderung

IG Metall März 2024



Ansprechpartner
vor Ort: die örtliche
Agentur für Arbeit



Kontaktformular
Unternehmensan-
frage



Information des Ar-
beitgeberservice der
BA (hierhin können
sich auch BR-Gremien
wenden)



Berufsberatung im
Erwerbsleben (BBIE)



Karriere und Weiter-
bildung



Fachliche Weisung
Förderung der beruf-
lichen Weiterbildung
Arbeitslose und Be-
schäftigte



Fachliche Weisung
Qualifizierungsgeld



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



WEITERBILDUNGS
MENTOR*INNEN



TRANSFERPROJEKT **WEITERBILDUNGSMENTOR*INNEN**



