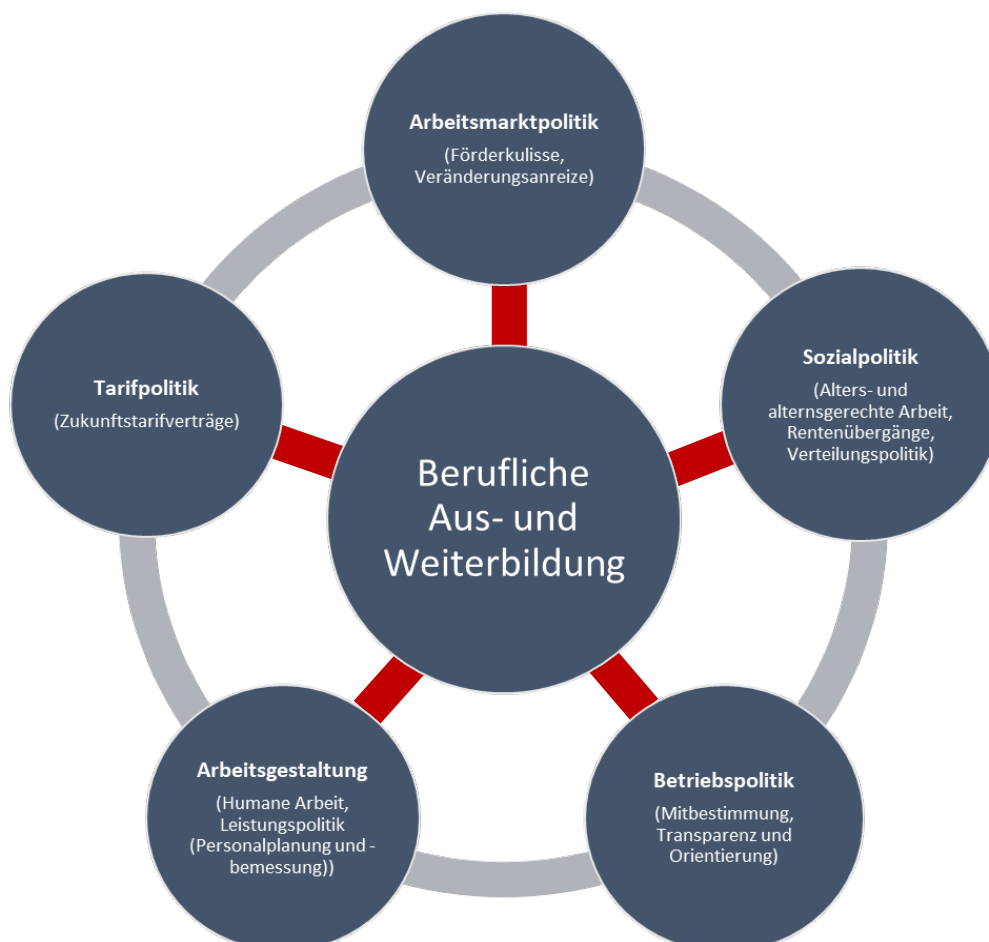


Aus- und Weiterbildung in der Transformation: Qualitative und quantitative Anforderungen aus Sicht der IG Metall

Zur Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen in der Transformation ist die berufliche Aus- und Weiterbildung ein zentrales Politikfeld. Die Erweiterung von Kenntnissen, von Fertigkeiten und Fähigkeiten können und müssen einen wesentlichen Beitrag für das Gelingen einer sozial-ökologischen Transformation leisten. Gleichwohl haben viele Unternehmen die notwendigen Transformationsentscheidungen (noch immer) nicht getroffen und die zukünftigen Qualifikationsanforderungen lassen sich mitunter nur schemenhaft identifizieren. Entscheidungen über Produkte und Produktionsverfahren und folglich über die Arbeitsorganisation sowie Aufgaben- und Qualifizierungszuschnitte der Zukunft stehen häufig noch aus. Dies stellt die Bildungs- und Qualifizierungspolitik sowie die Perspektiven der jungen Generation am Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen – doch nicht nur diese. Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss mit unterschiedlichen Politikfeldern zusammengeführt und eine gewerkschaftliche Gesamtstrategie entwickelt und etabliert werden. Hierzu zählen insbesondere die Arbeitsmarktpolitik, aber auch Elemente von Tarif- und Betriebspolitik, der Sozialpolitik sowie der Arbeitsgestaltung.





Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	3
Kernprinzipien für die berufliche Bildung	4
Zentrale Handlungsfelder	5
1. Berufsbildung: Für mehr Ausbildung und passgenaue Weiterbildung sorgen	5
1.1 Fachkräftenachwuchs sichern: Mehr betriebliche Ausbildung	5
1.2 Transformationsbedingte berufliche Neuorientierung	8
1.3 Der Monitoringprozess: Ordnungspolitik für neue Berufe	12
2. Arbeitsmarktpolitik: Förderkulisse ausbauen, Veränderungsimpulse geben	13
2.1 Förderkulisse der Bundesagentur für Arbeit im Kontext beruflicher Weiterbildung	13
2.2 Veränderung unterstützen, Qualifizierungsoffensiven vereinbaren	14
3. Betriebliche Ebene: Aus- und Weiterbildung stärken	15
3.1 Ausbildung zu Thema machen	15
3.2 Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentor*innen etablieren	15
Zusammenfassendes Schaubild: Anforderungen zur Aus- und Weiterbildung in der Transformation	16



Das Wichtigste in Kürze

In der Transformation fällt der Bildungs- und Qualifizierungspolitik eine wichtige Rolle zu, um gute Arbeit und Bezahlung sowie berufliche Entwicklungsperspektiven zu ermöglichen. Hierbei bedarf es zunächst eines **Grundverständnisses für die berufliche Bildung**, wofür sich drei Kernprinzipien benennen lassen: Zunächst ist der Bildungsprozess ganzheitlich anzulegen. Zudem ist berufliche Bildung auf eine breite Qualifikation auszurichten, die sich an den Anforderungen der realen Arbeits- und Geschäftsabläufe orientiert. Menschen, die durch ihre soziale oder ethnische Herkunft, aufgrund ihres Geschlechts oder von Behinderungen im Bildungs- oder Beschäftigungssystem benachteiligt oder ausgeschlossen sind, müssen gleiche Entwicklungschancen erhalten.

Mit Blick auf den Fachkräftenachwuchs gilt es, für **mehr und attraktivere Ausbildung sowie passgenaue Weiterbildung** zu sorgen. Die betriebliche Ausbildung muss quantitativ und qualitativ gestärkt und zugleich muss das Übergangsmanagement zwischen Schule und Beruf systematisch verbessert werden. Dies kann gelingen durch eine Umlage für nicht ausbildende Betriebe und den deutlichen Ausbau von Jugendberufsagenturen. Flankierend bedarf es besserer Konzepte für junge Menschen mit Förderbedarfen. Stichworte sind hier die assistierte Ausbildung sowie die grundsätzliche Möglichkeit einer längeren Ausbildungsdauer.

Bei der Frage **transformationsbedingter beruflicher Neuorientierung** bieten neben Anpassungsqualifizierungen, Umschulungen und Teilqualifikationen vor allem Berufsspezialisten im Rahmen von Laufbahnmodellen der beruflichen Fortbildung eine Option für Beschäftigte. Die fachliche Spezialisierung baut auf qualifizierter Facharbeit auf und bietet so Anschlüsse für Metall- und Elektrofachkräfte beispielsweise in Richtung IT-Spezialisten.

Um Veränderungen von Kompetenzanforderungen in Berufsfeldern frühzeitig zu erfassen und für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen für die Sozialpartner nutzbar zu machen, müssen das **Kompetenz-Monitoring** weiter verbessert und Ordnungsprozesse unter Wahrung des Konsensprinzips optimiert werden.

Die **berufliche Weiterbildung** erfordert hinreichend Zeit und finanzielle Absicherung. Daher gilt es, die Förderkulisse auszubauen und zugleich Veränderungsimpulse zu geben. Dafür werden wir weiter Einfluss auf das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Weiterbildungsgesetz nehmen.

Auf der **betrieblichen Ebene** gilt es, Fragen der Aus- und Weiterbildung stärker zum Thema zu machen und Möglichkeiten der Mitbestimmung zu nutzen. Dabei spielen nicht zuletzt die gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentor*innen eine wichtige Rolle. Auch muss Aus- und Weiterbildung immer mit Mitgliedergewinnung und -bindung verbunden werden, wie beispielsweise bei der systematischen Ansprache zum Ausbildungsstart.



Kernprinzipien für die berufliche Bildung

Angesichts der (anstehenden) Veränderungen bei den Arbeits- und Beschäftigungsformen, insbesondere durch die Digitalisierung der Arbeit, erhalten Sozialkompetenz und Elemente der Persönlichkeitsbildung einen nochmals größeren Stellenwert. Um diese Anforderungen zu erfüllen, lassen sich über alle Aus- und Fortbildungsberufe hinweg drei Kernprinzipien benennen. Diese dienen als Kompass für die Bildungs- und Qualifizierungspolitik.

- Ein **ganzheitlich angelegter Bildungsprozess**, der in der Regel mit einer dreijährigen Ausbildung beginnt, führt zur Reflexion beruflicher, sozialer, ökonomischer und gesellschaftlicher Erfahrungen. So entwickelt sich eine berufliche Identität, die den souveränen Umgang mit den erlernten Kompetenzen im Berufsfeld und ein stabiles berufliches Selbstbewusstsein schafft. Ziel ist dabei auch die Entwicklung von individueller und kollektiver **Interventionskompetenz** zu fördern.
- Berufe orientieren sich an den **Anforderungen der realen Arbeits- und Geschäftsabläufe** und befähigen dazu unterschiedliche berufliche Anforderungen über einzelne Arbeitsplätze, Betriebe und Branchen hinaus zu bewältigen. Eine **breite berufliche Qualifikation** schafft Grundlagen für die individuelle Entwicklung und hilft dabei, das berufliche Tätigkeitsfeld professionell zu erweitern.
- Menschen, die durch ihre soziale oder ethnische Herkunft, aufgrund ihres Geschlechts oder von Behinderungen im Bildungs- oder Beschäftigungssystem benachteiligt oder ausgeschlossen sind, erhalten **gleiche Entwicklungschancen**. Die jeweils besonderen Eigenschaften und Erfahrungen werden als Potenziale in Lern- und Arbeitsprozessen angesehen. Dies bedeutet, dass berufliches Lernen nach Dauer, Methodik, Didaktik und inhaltlichen Schwerpunkten differenzieren muss. Nur so kann es der Heterogenität der Lernenden, ihren Potenzialen und ihrem jeweils besonderen Lern- und Förderbedarf gerecht werden.



Zentrale Handlungsfelder

Nachfolgend werden Anforderungen in unterschiedlichen Politikfeldern skizziert, mit denen den Herausforderungen mit Blick auf Fachkräftebedarf wie Fachkräftequalifikation in der Transformation begegnet werden kann. So soll ein systematischer Blick über die unterschiedlichen Handlungsoptionen und die jeweilige Akteursebene gegeben werden.

1. Berufsbildung: Für mehr Ausbildung und passgenaue Weiterbildung sorgen

Die Berufsbildungspolitik muss insbesondere zwei Handlungsfelder in den Blick nehmen: Den Bereich der beruflichen (Erst-)Ausbildung sowie Fragen der Fort- und Weiterbildung. Qualitativ spielt hier die Vermittlung von allgemeinen Grund- bzw. Kernkompetenzen sowie fachlichen Spezialkompetenzen eine zentrale Rolle. Damit untrennbar verbunden sind aber auch Fragen der quantitativen Berufseinstiegs- und langfristigen Beschäftigungsperspektiven.

1.1 Fachkräftenachwuchs sicher: Mehr betriebliche Ausbildung

Vor der Finanzkrise 2008 wurden noch über 615.000 betriebliche Ausbildungsverträge geschlossen, vor der Corona-Pandemie waren es rund 510.000 neue Verträge und zuletzt (2022) nur noch 475.143 Verträge. Dieser deutliche Substanzverlust droht sich in der Transformation zumindest für den industriellen Bereich weiter fortzusetzen. Im Organisationsbereich der IG Metall ist die durchschnittliche Ausbildungsquote auf zuletzt 4,6 Prozent gesunken und der Anteil ausbildender Betriebe liegt bei nur noch 19,1 Prozent.¹

Gleichzeitig sinkt das Interesse junger Menschen an einer dualen Ausbildung. Ein Grund hierfür dürfte in der Erosion des Mittelschichtversprechens liegen – der wachsenden Einkommensungleichheit sowie steigender Staturerwartungen junger Menschen durch Bildungsexpansion. Ohne eine nachhaltige Aufwertung und höhere Anerkennung von Facharbeit wird sich daran mutmaßlich auch nicht viel ändern.² Aber auch bereits in der Ausbildung ist eine ausreichende Ausbildungsvergütung eine bedeutende Attraktivitätsvoraussetzung. Junge Menschen muss in Ausbildung ein eigenständiges Leben ermöglicht werden und dass auch in Ballungsgebieten mit hohen Mieten. Hier reichen in vielen Ausbildungsberufen die aktuellen Vergütungen nicht aus.

In der Alterskohorte der 20- bis 34-Jährigen gibt es mittlerweile 2,64 Mio. junge Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss.³ Vielen ist bereits der Übergang von der Schule in eine Ausbildung nicht gelungen, andere haben ein Studium abgebrochen und der Übergang zu einer berufsqualifizierenden Ausbildung gelingt nicht.

¹ Vgl. IG Metall (Hrsg.): Ausbildungsbilanz 2022

² Vgl. Gerhard Bosch: Der Wert beruflicher Arbeit und Ausbildung. In: BWP 01/2023, S. 12-16

³ Vgl. BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2023



Während Ausbildungsplätze sinken, steigt das Interesse an dualen Studiengängen. Mit 120.000 dual Studierenden im Februar 2022 und 1.749 angebotenen Studiengängen ist die Frage von Rechtssicherheit im dualen Studium auch eine existenzielle für die berufliche Ausbildung in der Transformation.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen sowie Problemlagen ergeben sich konkrete **Anforderungen der IG Metall:**

- **Betriebe müssen wieder mehr ausbilden**

Als IG Metall können wir auf der betrieblichen Handlungsebene für mehr Ausbildungsplätze sorgen. Dafür ist es erforderlich Mitbestimmungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Chancengerechtigkeit bei den Zugängen zur betrieblichen Ausbildung zu stärken. Ausbildungsquoten können in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen eine Möglichkeit bieten Ausbildungsplätze zu sichern und auch zu erhöhen.

Vom Gesetzgeber erwarten wir die Flankierung mit einer echten Ausbildungsgarantie und Zukunftsfonds. Die geplante Ausbildungsgarantie mit der „Ultima Ratio-Lösung“ außerbetriebliche Ausbildung gibt dafür keine Impulse, im Gegenteil, negative Auswirkungen sind möglich. Die Finanzierung außerbetrieblicher Berufsausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche sollte deshalb durch eine **Umlage der nicht ausbildenden Betriebe** in den Regionen erfolgen, in denen sie zur Anwendung kommt.

- **Ausbildungsqualität und Attraktivität der Ausbildung steigern**

Wir setzen uns für eine **qualitativ hochwertige Ausbildung** und berufliche Perspektiven ein, die ein gutes und selbstbestimmtes Leben ermöglichen. **Gute Bezahlung** bereits in der Ausbildung, vor allem aber im späteren Beruf sind dafür grundlegend. Dafür brauchen wir gute Tarif und eine Stärkung der Tarifbindung. Auch mit kürzere Arbeitszeiten und flexiblen Arbeitsformen können Berufe für junge Menschen attraktiver werden, Work-Life-Balance ist häufig ein wichtiger Faktor bei der Berufswahl. Die IG Metall versteht sich als Impulsgeber für **moderne Berufe**, die Nachhaltigkeit fördern und die zum Klimaschutz und zur Energiewende beitragen. Dies gilt ausdrücklich auch das Handwerk.

- **Für den Übergang Schule - Beruf muss ein systematisches Übergangsmangement aufgebaut werden**

Alle Schüler*innen in allen Schulformen müssen rechtzeitig und garantiert die Möglichkeiten beruflicher Entwicklungswege kennenlernen und gezielt bei ihrer Laufbahnentscheidung unterstützt werden. Das Übergangsmangement gehört dabei in den Händen der weiter auszubauenden **Jugendberufsagenturen**. Hier sollten auch die personellen Ressourcen der öffentlichen Hand gebündelt und öffentliche Fördermittel neu



ausgerichtet werden. Exemplarisch seien hier Berufseinstiegsbegleitern genannt, die kontinuierlich mit den Schulen und den Schüler*innen im Austausch stehen und in einem Netzwerk mit Betrieben sowie den regionalen Akteuren (zuständige Stellen und Gewerkschaften) stehen.

- **Die Konzepte für junge Menschen mit Förderbedarfen müssen weiterentwickelt werden**

Die **Assistierte Ausbildung** muss hinsichtlich einer einfachen und passgenauen Unterstützung für Förderbedürftige sowie Betriebe verbessert werden. Wir wollen aber auch neue Konzepte anstoßen die zu einem Berufsabschluss führen. Beispielsweise dadurch das stärker als bisher eine **längere Ausbildungsdauer mit gezielter Förderung ermöglicht wird**. Die so gewonnene Ausbildungszeit kann etwa für Sprach- und Integrationsförderung genutzt werden, die mit zunehmender Ausbildungsdauer zugunsten der berufsfachlichen Ausbildungsinhalte abnimmt.

- **Aus- und Fortbildungsberufe müssen in Berufslaufbahnkonzepten gestaltet werden**

Ausbildungsberufe sind Ausgangspunkt der individuellen beruflichen Entwicklung. Die Mindestqualifikationsinhalte und die Dauer der Ausbildung sind an den jeweiligen beruflichen Handlungsanforderungen auszurichten. Ausbildungsberufe dürfen nicht mit Qualifikationsanforderungen überfrachtet werden, **bereits bei der Bestimmung der Mindestqualifikationsinhalte muss die erste Fortbildungsstufe (Berufsspezialisten) bedacht werden** - was gehört zur Mindestanforderung und was ist bereits Spezialisierung. Die **dreijährige Regelausbildungsdauer** hat sich bewährt, Abweichungen bei der Ausbildungsdauer sollten mit beruflichen Anforderungen, die einer tariflichen Eingruppierung für Facharbeit entsprechen, begründbar sein. Die Erstausbildung dient dem Einstieg in den Arbeitsmarkt und eröffnet Weiterentwicklungsmöglichkeiten in beruflichen Laufbahnen (Berufsspezialisten, Bachelor Professional und Master Professional) und auch einem reibungslosen Wechsel in den Bereich der Hochschulen.

- **Für Studienabbrecher*innen müssen Übergänge zu einem berufsqualifizierenden Abschluss gestaltet werden**

27 Prozent der Studienanfänger*innen brechen ihr Bachelorstudium ab⁴ und haben so zunächst keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Für sie besteht die Möglichkeit einen Ausbildungsberuf in verkürzter Ausbildungszeit (Verkürzung bis auf 1,5 Jahre Ausbildungsdauer) abzuschließen oder in ein duales Studium zu wechseln. **Wir wollen daneben auch Wege ausbauen die Studienabbrecher*innen einen Zugang in die berufliche Fortbildung ermöglichen**. Fortbildungsordnungen beschreiben bisher nur Prüfungsanforderungen, diese müssen ergänzt werden um curriculare Beschreibung für die Lernprozessgestaltung

⁴ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2020, S. 198



an den Lernorten Betrieb und Bildungsdienstleister. Wobei Bildungsdienstleister berufliche Schulen, Hochschulen sowie private Bildungsanbieter sein können.

- **Duales Studium – Schutzrechte stärken, Qualität sichern**

Für dual Studierende gelten überwiegend nicht die gleichen Standards wie für Auszubildende. Die IG Metall fordert von der Bundesregierung die Angleichung der Schutzrechte im dualen Studium an jene von Auszubildenden. Dabei geht es um die Schaffung eines Mindeststandards für Studienverträge sowie die Etablierung betrieblicher Studienpläne als Entsprechung zum betrieblichen Ausbildungsplan. Auch muss für dual Studierende, die Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind, die Übernahme nach §78a BetrVG gelten.

1.2 Transformationsbedingte berufliche Neuorientierung

Für viele Beschäftigte bedeuten die transformationsbedingten Veränderungen sich auf neue Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Ausgebildete Fachkräfte verfügen über eine hohe berufliche Kompetenz und sind damit grundsätzlich anschlussfähig an sich wandelnde Aufgaben und Tätigkeitsfelder. Für die Übergänge in neue Beschäftigungsfelder setzen wir im Wesentlichen auf **abschlussbezogene Weiterbildungsformate**, die eine hohe Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt bieten. Daneben gibt es natürlich einen breiten non-formalen Weiterbildungsmarkt, der aber in qualitativer Hinsicht sowie im Hinblick auf die Arbeitsmarktrelevanz schwer einzuschätzen ist.

- **Anpassungsqualifizierung mit zertifizierten Zusatzqualifikationen auf gleichem Kompetenzniveau**

Für Zusatzqualifikationen zur Anpassung beruflicher Kompetenzen im ausgeübten Beruf kommen die vorhandenen Zusatzqualifikationen der Metall- und Elektroberufe infrage. So können beispielsweise Industriemechaniker*innen in additiven Fertigungsverfahren qualifiziert werden.

Hintergrund: Die sieben Zusatzqualifikationen der Metall- und Elektroberufe

- Digitale Vernetzung
- Systemintegration
- Prozessintegration
- Programmierung
- IT Sicherheit
- Additive Fertigungsverfahren
- IT-gestützte Anlagenänderung



- **Berufsspezialisten der höherqualifizierenden Berufsbildung für die berufliche Neuorientierung nutzen**

Berufsspezialisten sind die erste Fortbildungsstufe der höherqualifizierenden Berufsbildung nach Berufsbildungsgesetz. Sie setzen auf eine Berufsausbildung auf und führen zu einer fachlichen Spezialisierung, die dem Kompetenzniveau fünf des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR, s. Kasten unten) entspricht. Für ausgebildete Fachkräfte eignen sich viele **Berufsspezialisten auch für eine berufliche Neuorientierung**. Die Spezialisten sind bereits in den Eingruppierungsbeispielen im Entgelttarifvertrag hinterlegt. Sie können bei entsprechenden Arbeitszuschnitten auch zu einer höheren Eingruppierung führen.

Damit wird die berufliche Neuorientierung auch mit einem positiven Anreiz hinterlegt. Wir wollen deshalb zügig Laufbahnmodelle mit Berufsspezialisten für unsere Zuständigkeitsbereiche schaffen. Als Vorlage dient das etablierte und erfolgreiche Laufbahnmodell aus dem Kfz-Bereich: Vom Kfz-Mechatroniker (Ausbildungsberuf) zum Kfz-Servicetechniker (Berufsspezialist), weiter zum Kfz-Technikmeister (Bachelor Professional).

Bereits im Neuordnungsverfahren befindet sich die IT-Fortbildung (Ziel: Verordnung im Herbst 2023). Hier werden aktuell IT-Berufsspezialisten und ein Bachelor Professional neu geschaffen. Die IT-Berufsspezialisten können auch für die berufliche Neuorientierung von Fachkräften aus dem Metall- und Elektrobereich genutzt werden. So soll sich zukünftig beispielsweise ein Industriemechaniker auch zu einem IT-Berufsspezialisten für Systemintegration weiterbilden können. Darüber hinaus wollen wir zeitnah mit dem Ordnungsverfahren im Metall- und Elektrobereich (Industriemeister) beginnen (Ziel: Verordnung in 2024) und auch hier neben einem neuen Industriemeister auch Berufsspezialisten schaffen.

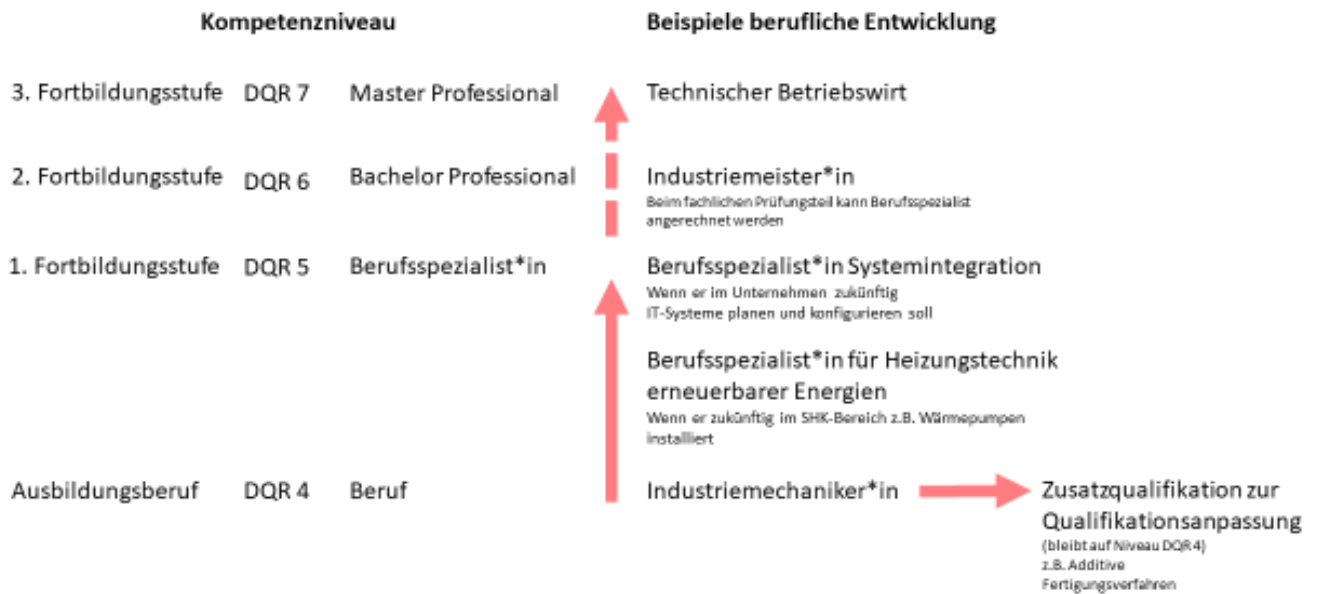
Für den Sektor der Erneuerbaren Energien haben wir im Rahmen des Wärmepumpengipfels vorgeschlagen zügig einen Berufsspezialisten für Heizungstechnik der erneuerbaren Energien zu schaffen. Die Verordnung wäre innerhalb weniger Monate zu realisieren und könnte eine gute Perspektive bieten Fachkräfte aus anderen Sektoren mit einer Metall- und Elektroausbildung für das Feld der Erneuerbaren Energien zu qualifizieren.

Hintergrund: Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Der DQR ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems mit dem Ziel, die Transparenz und Vergleichbarkeit der beruflichen sowie der allgemeinen und der Hochschulbildung zu erhöhen. Auf acht Niveaus sind fachliche und personale Kompetenzen beschrieben, die für die Erlangung einer jeweils zugeordneten Qualifikation erforderlich sind. Die Kompetenzkategorie „Fachkompetenz“ unterteilt sich in „Wissen“ und „Fertigkeiten“ und die Kategorie „Personale Kompetenz“ in „Sozialkompetenz und Selbständigkeit“. Die Zuordnung der formalen Qualifikationen, also der bundes- oder länderrechtlich geregelten staatlichen Qualifikationen, erfolgte nach dem Konsensprinzip im Arbeitskreis DQR. Weitere Informationen unter www.dqr.de



Vom Ausbildungsberuf zum Master Professional: Beispiele beruflicher Entwicklung



• **Umschulung, um einen neuen Beruf zu erlernen**

Eine Umschulung nach SGB III dauert in der Regel zwei Jahre und führt zu einem anerkannten Abschluss in einem Ausbildungsberuf. Es wird eine Prüfung bei der zuständigen Stelle (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) abgelegt. Umschulungen sind Ermessensleistungen der Agenturen für Arbeit und setzen eine bestehende oder drohende Arbeitslosigkeit sowie eine geringe berufliche Perspektive im bereits erlernten Beruf voraus.

Angesichts der langen Dauer sowie der Kriterien für die Bewilligung einer Umschulung bietet sie für die Mehrheit der ausgebildeten Fachkräfte in unseren Industrien keine geeignete Perspektive. Für un- und angelernte Beschäftigte bleibt sie jedoch eine wesentliche Option, um zu einem am Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss zu gelangen.

• **Teilqualifikation mit garantiertem Berufsabschluss**

Teilqualifikationen mit Bezug zu einem Ausbildungsberuf sind neben der Umschulung eine weitere Möglichkeit, zu einem Berufsabschluss zu gelangen. Wichtig und bisher nicht gewährleistet ist, dass die Förderung von Teilqualifikationen bis zum Berufsabschluss garantiert wird und Unterstützungsstrukturen vorgehalten werden, die zum Gelingen beitragen. Aktuell bleibt es meist bei einer oder wenigen Teilqualifikationen, die von Geförderten absolviert werden. So bieten Teilqualifikationen keine hinreichende Perspektive für Beschäftigte.



Übersicht von Beschäftigtentypen und abschlussbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten

Beschäftigtentyp	Mögliche Weiterbildung
Ungelernte Beschäftigte ohne Berufsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nachholen Berufsabschluss in Form von <ul style="list-style-type: none"> - Umschulung, - Teilqualifizierung bei Weiterbeschäftigung und Validierung vorhandener Kompetenzen mit Bezug zum Zielberuf und Fördergarantie bis zum Berufsabschluss (bisher nicht gewährleistet)
Beschäftigte mit am Arbeitsplatz nicht verwertbarem Berufsabschluss (z.B. Bäcker in der Montagelinie)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zweiten Berufsabschluss erwerben in Form von <ul style="list-style-type: none"> - Umschulung, - Teilqualifizierung bei Weiterbeschäftigung und Validierung vorhandener Kompetenzen mit Bezug zum Zielberuf und Fördergarantie bis zum Berufsabschluss (bisher nicht gewährleistet)
Facharbeiter, deren Aufgaben zukünftig entfallen -> Vorbereitung auf neue Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusatzqualifikation zur Qualifikationsanpassung ➤ Erweiterungsqualifizierung zum Berufsspezialisten ➤ Zweiten Berufsabschluss erwerben in Form von: <ul style="list-style-type: none"> - Umschulung, - Teilqualifizierung bei Weiterbeschäftigung und Validierung vorhandener Kompetenzen mit Bezug zum Zielberuf und Fördergarantie bis zum Berufsabschluss (bisher nicht gewährleistet) ➤ Aufstiegsfortbildung zum Industriemeister, Techniker etc.
Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss (z.B. Meister, Techniker, Fachwirte, Betriebswirte)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Weiterführende Aufstiegsfortbildung ➤ Studium BA-Niveau
Akademiker auf BA-Niveau deren Arbeit zukünftig entfällt -> Vorbereitung auf neue Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anpassungsqualifizierung <ul style="list-style-type: none"> - Zertifikatsstudiengänge ➤ Konsekutiver oder fachfremder Master ➤ Aufstiegsfortbildung
Akademiker auf MA-Niveau, deren Arbeit zukünftig entfällt -> Vorbereitung auf neue Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anpassungsqualifizierung <ul style="list-style-type: none"> - Zertifikatsstudiengänge ➤ Aufbaustudiengänge auf MA-Niveau (z.B. MBA oder LL.M) ➤ Promotion



1.3 Der Monitoringprozess: Ordnungspolitik für neue Berufe

Berufe werden in Deutschland von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden neu- und weiterentwickelt. Dabei müssen sie im Licht gegenseitiger Interessen kooperativ agieren und Einigkeit herstellen, um den Rechtssetzungsprozess anzustoßen. So wird weitgehend sichergestellt, dass Berufe entstehen, die „am Markt“ bestehen können.

Nun liegt die Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit zweifelsfrei auch im Interesse der Arbeitnehmer*innen – verbunden gleichwohl mit der Anforderung nach guter Arbeit und guter Entlohnung. In der Ordnungspolitik muss in diesem Kontext dafür gesorgt werden, dass Berufe über einzelne Betriebe und Branchen hinaus den Fachkräften eine möglichst hohe Flexibilität bieten. Unternehmen sind tendenziell daran interessiert, die von ihnen ausgebildeten und qualifizierten Fachkräfte nicht in andere Betriebe wechseln. Als Gewerkschaft sorgen wir dafür, dass genau das möglich bleibt. Betriebe qualifizieren primär so, dass betriebliche Bedarfe passgenau befriedigt werden. Als Gewerkschaft sorgen wir dafür, dass Grundlagen für berufliche Entwicklungswege geschaffen werden.

In diesen Spannungsfeldern besteht deutlicher Optimierungsbedarf. Zur Verbesserung der Ordnungsarbeit braucht es ein **Monitoring zu Veränderungen von Kompetenzerfordernissen in Berufsfeldern**, um eine fundierte Basis für Beratungen der Sozialpartner zu liefern. Zu oft hängen Entscheidungen und Prozesse von individuellen Sichtweisen handelnder Akteure und von Verbandsinteressen ab. Auch fehlt ein Prozess außerhalb der von Verbandsinteressen und der persönlichen Ebene der Beteiligten, der vor der Entscheidung zum Start eines Verfahrens für einen regelhaften Diskurs sorgen kann.

Dabei bleibt für die IG Metall das Konsensprinzip und die Verantwortung der Sozialpartner Grundlage der Ordnungspolitik. Wir unterstützen den Aufbau eines Kompetenz-Monitorings beim Bundesinstitut für Berufsbildung zu sich ändernden Anforderungen in Berufsfeldern. Das Monitoring unterstützt die zuständigen Sozialpartner dabei, ordnungspolitische Handlungsbedarfe zu erkennen.

Für die wenigen Konfliktfälle zwischen den Sozialpartnern insbesondere auch im Vorfeld des eigentlichen Neuordnungsverfahrens – schlagen wir die Etablierung eines **Moderationsverfahrens** vor. Gerade diese seltenen Konfliktfälle führen zu Verzögerungen, die das Vorurteil, die Ordnungsprozesse dauerten zu lange, befördern. Auf Antrag mindestens eines Sozialpartners soll das jeweils federführende Ministerium (für Ausbildungsberufe das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und für Fortbildungsberufe das Ministerium für Bildung und Forschung) die Sozialpartner zu einem moderierten Gespräch einladen und versuchen ein Konsens zwischen den Sozialpartnern herbeizuführen. Das Konsensprinzip bleibt gewahrt.



2. Arbeitsmarktpolitik: Förderkulisse ausbauen, Veränderungsimpulse geben

Weiterbildung braucht Zeit und finanzielle Absicherung. Für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten liegt die Verantwortung primär bei den Arbeitgebern, sie müssen diese endlich auch wahrnehmen und eine verlässliche Qualifizierungsplanung für alle Beschäftigten sicherstellen. Doch auch der Gesetzgeber steht vor der Aufgabe, die Fördermöglichkeiten auf dem Feld der Weiterbildung deutlich auszubauen.

2.1 Förderkulisse der Bundesagentur für Arbeit im Kontext beruflicher Weiterbildung

Von der Bundesregierung erwarten wir, dass für die besonderen transformationsbedingten Herausforderungen die Weiterbildungsförderung insbesondere durch die Bundesagentur für Arbeit deutlich verbessert wird.

- **Kollektivinstrument einführen**

Die Umbrüche der kommenden Jahre werden in einigen Betrieben und Bereichen erhebliche Teile der Beschäftigten betreffen und es wird ein gemeinsames Handeln der Akteure notwendig sein, um diese zu bewältigen. Dazu bedarf es auch eines Arbeitsmarktinstruments, das an der kollektiven Betroffenheit und kollektivem Handeln ansetzt. Hierfür hat die IG Metall die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes vorgeschlagen.

Die Bundesregierung hat diesen Ansatz aufgegriffen und die Einführung eines Qualifizierungsgeldes auf den Weg gebracht. Dies ist begrüßenswert, es besteht jedoch Nachbesserungsbedarf bei der konkreten Ausgestaltung des Instruments, um derzeit bestehende „Wettbewerbsnachteile“ im Vergleich zu anderen Instrumenten (insbesondere §82 SGB III) abzubauen. Hierzu gehört, die Einführung einer anteiligen Förderung der Weiterbildungskosten sowie die Verkürzung der Wartezeit auf zwei Jahre.

- **Transfer-Kurzarbeitergeld weiterentwickeln**

Auch die Transferkurzarbeit muss im Hinblick auf die Herausforderungen der Transformation weiterentwickelt werden. Hierzu gehört eine Verlängerung der Bezugsdauer auf 24 Monate. Zudem muss die Förderung der Weiterbildung verbessert werden: Insbesondere sollte die Fristenregelungen für Qualifizierungen ersatzlos gestrichen werden und die Aufstockung der Lohnersatzleistung um monatlich 150 Euro bei Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung auch für in Transferkurzarbeit begonnene Qualifizierungen gelten.



- **Bildungs(teil)zeit ermöglichen**

Die angekündigte Bildungs(teil)zeit muss insbesondere auch die berufliche Neuorientierung ermöglichen. Dafür fordern wir die Bundesregierung auf, eine Bildungszeit von bis zu zwei Jahre und in Teilzeit vier Jahre zu ermöglichen. Für das Bildungszeitgeld fordern wir die Möglichkeit der tariflichen Aufstockung.

- **Fortbildungsabschlüsse für die berufliche Neuorientierung förderbar machen**

Der Förderausschluss im § 22 SGB III für Fortbildungen die nach dem AFBG förderfähig sind muss bei beruflicher Neuorientierung aufgehoben werden. Nur mit einer hinreichenden finanziellen Absicherung ihres Lebensstandards, wird es Fachkräften ermöglicht die Zeit für berufliche Neuorientierung zu nutzen. Die berufliche Neuorientierung insbesondere mit Fortbildungen zum Berufsspezialisten kann dann im Rahmen des Transformationskurzarbeitergeldes oder des Qualifizierungsgeldes sowie der Bildungs(teil)zeit erfolgen.

- **Aufstiegsfortbildung ausweiten**

Für die individuelle Weiterbildungsförderung erwarten wir von der Bundesregierung die Unterhaltsförderung im AFBG deutlich anzuheben und für Teilnehmende von Teilzeitmaßnahmen zu öffnen.

2.2 Veränderung unterstützen, Qualifizierungsoffensiven vereinbaren

Neben der materiellen Absicherung für eine berufliche Neuorientierung bleibt eine zentrale Herausforderung, den Beschäftigtenübergang zwischen den Wirtschaftssektoren zu realisieren. Hierfür bedarf es zielgenauer **Unterstützung für berufliche Veränderungen**.

Von Bedeutung sind mit Blick auf die Frage von Veränderungen auch klar und gesicherte Perspektiven, wie und wohin berufliche Veränderungsprozesse ablaufen können bzw. müssen. Hierbei können (betriebliche) **Zukunftstarifverträge** ein wichtiger Baustein sein. Hierfür wurden für die Metall- und Elektroindustrie Rahmenregelungen für Zukunftstarifverträge vereinbart. Erste konkrete Beispiele liegen zwischenzeitlich vor. Gegenstand solcher Vereinbarungen können etwa Regelungen zur Beschäftigungssicherung/ Standortsicherung, die Festlegung einer (Mindest-)Personalbemessung, Produkt- und Projektzusagen sowie eben klare Verabredungen über die **Qualifizierungsbedarfe und darauf abgeleitet Maßnahmen** sein.



3. Betriebliche Ebene: Aus- und Weiterbildung stärken

In der Mehrheit der Betriebe gibt es keine systematische Personalentwicklung, das haben die Ergebnisse des IG Metall-Transformationsatlas gezeigt. Deshalb müssen wir weiter Impulse setzen und Fragen der Aus- und Weiterbildung zum Thema im Betrieb machen. Zudem müssen die Mitbestimmungsrechte im Bereich der Bildungs- und Qualifizierungspolitik im Betrieb gestärkt werden. Doch schon heute gibt es Möglichkeiten und gute Beispiele für betriebliche Initiativen bzw. Aktivitäten.

3.1 Ausbildung zum Thema machen

Gute Fachkräfte werden gebraucht, aber in Ausbildung investieren wollen zunehmend weniger Betriebe. Dagegen sollten wir mobilmachen: Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind wichtige Akteure für mehr und bessere Ausbildung. Sie können dazu beitragen, mehr Ausbildungsplätze im Betrieb zu schaffen und allen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglichen.

- 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 Förderbedarfen realisiert werden können.

3.2 Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren etablieren

Die Weiterbildungsbeteiligung ist zwar in den letzten Jahren gestiegen, aber gerade Beschäftigte mit niedrigerem Qualifikationsniveau nehmen weiterhin seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Hochqualifizierte. Und auch bei ausgebildeten Fachkräften bleibt die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung zur Bewältigung der transformationsbedingten Umbrüche eine zentrale Herausforderung.

Um Weiterbildung und damit Personalentwicklung im Betrieb zu stärken und auch alle Beschäftigtengruppen zu erreichen, sollten die gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentoren weiter etabliert werden. Sie sind nah an den Beschäftigten dran, haben ihr Vertrauen. Die können Transparenz über Weiterbildungsbedarfe und -möglichkeiten herstellen und die Kolleg*innen zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen motivieren.

Um die betriebliche Personalentwicklung zu stärken brauchen wir ein Initiativrecht der Betriebsräte im Sinne eines echten Mitbestimmungsrechts für Weiterbildung sowie die rechtliche Verankerung von gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentoren im Betriebsverfassungsgesetz. Sie brauchen Zeit sich zu qualifizieren sowie für ihre Mentoren-Tätigkeit.



Zusammenfassendes Schaubild: Anforderungen zur Aus- und Weiterbildung in der Transformation



Herausgeber: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main,
vertreten durch den Vorstand, Erster Vorsitzender: Jörg Hofmann,
Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied.
Redaktion: Dirk Neumann, Thomas Ressel, Stefanie Holtz