



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

BILDUNGSTEILZEIT



Impressum

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Bezirksleiter Hartmut Meine

Postkamp 12 | 30159 Hannover

Redaktion: Uwe Stoffregen

Gestaltung: d&d, d-welt.de

Fotos: Peter Frank (d&d), IG Metall, Privat, Heiko Stumpe

Druck: Salzgitter Flachstahl, Druck Center

Januar 2015

Inhalt

Einleitung	4
Mitbestimmung und Qualifizierung:	
Was bietet das Betriebsverfassungsgesetz?	6
Warum reichen die bestehenden Qualifizierungstarifverträge nicht aus?	8
Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis:	
Firma Ball, Feinstblechpackungsindustrie	10
Übersicht Qualifizierung	11
Warum brauchen wir eine tarifliche Bildungsteilzeit?	12
Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis: Firma MAN	14
10 gute Gründe für eine neue Bildungsteilzeit	15
Mögliche Modelle einer tariflichen Bildungsteilzeit	18
Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis:	
Firma Fränkische Rohrwerke	20
Welche Möglichkeiten der Qualifizierung gibt es?	21
Entlarvende Positionen der Arbeitgeber zur Bildungsteilzeit	28
Vor Ort im Betrieb: Bildungsteilzeit diskutieren	30
Informationen und Beratung	32
Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis:	
Firma Alstom Salzgitter	34

Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die IG Metall geht mit einem Dreiklang an Forderungsbausteinen in die Tarifrunde für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie: 5,5 Prozent mehr Geld, Altersteilzeit und Bildungsteilzeit. Wir wollen für alle mehr Geld durchsetzen, für ältere Beschäftigte gute Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Berufsleben fortführen und mit der Bildungsteilzeit dafür sorgen, dass der Wandel in der Arbeitswelt nicht zu Lasten der Beschäftigten geht. Dafür müssen gute Qualifizierungsbedingungen geschaffen werden. Während sich die Arbeitgeber beim Thema Altersteilzeit zumindest verhandlungsbereit zeigen, lehnen sie die von der IG Metall geforderte Bildungsteilzeit strikt ab.

Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung hat gezeigt, dass Weiterbildungsmöglichkeiten bei den Beschäftigten einen hohen Stellenwert haben. 70 Prozent der Beschäftigten geben an, Weiterbildung für ihre Arbeit zu benötigen (IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013). Gleichzeitig hat die Befragung aber gezeigt, dass es sowohl zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten gibt und daß die Hälfte der über 500.000 Befragten die vorhandenen Weiterbildungsangebote für unzureichend hält.

Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen sind bei der Weiterbildung benachteiligt.

Nur 17 Prozent der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen sehen ihren Weiterbildungsbedarf erfüllt. Trotz zahlreicher Sonntagsreden über die Bedeutung von Bildung und Weiterbildung werden in der Mehrheit der Metallbetriebe nur



Hartmut Meine, Bezirksleiter der IG Metall im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

unzureichend Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Die Weiterbildungsmaßnahmen, die Unternehmer anbieten, richten sich häufig an bereits höher qualifizierte Beschäftigte. Beschäftigte, die nicht die Gelegenheit hatten, eine Berufsausbildung oder eine weiterführende Ausbildung abzuschließen, sind bei Qualifizierungsmaßnahmen stark benachteiligt. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die häufig Tätigkeiten am unteren Ende der Entgeltskala ausführen müssen. Erforderlich sind daher verbindliche Weiterbildungsansprüche für alle Beschäftigten.

Beschäftigte, die trotz widriger Umstände an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, beispielsweise zur Technikerin oder zum Techniker, haben zwei Kernprobleme: Es fehlt an Zeit und Geld. Wesentliche Weiterbildungsbarrieren sind Zeitmangel durch hohen Arbeitsdruck, fehlende finanzielle Mittel und unzureichende berufliche Entwicklungsperspektiven. Dies will die IG Metall ändern!

Die Broschüre zur Bildungsteilzeit richtet sich vor allem an Tarifkommissionsmitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute im Betrieb. Mit der vorliegenden Broschüre will die IG Metall-Bezirksleitung Hintergrundinformationen zur Bildungsteilzeit und betriebliche Beispiele von Qualifizierungen im Vorfeld der heißen Phase der Tarifrunde darstellen. Zumal davon ausgegangen werden kann, dass die Arbeitgeber mehr Geld und Zeit für Weiterbildung verhindern wollen. Doch damit stehen sie im Abseits der Debatten um den Fachkräftemangel.

Mitbestimmung und Qualifizierung: Was bietet das Betriebsverfassungsgesetz?

Sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch in den Qualifizierungs-Tarifverträgen von 2006 der Metall- und Elektroindustrie finden sich Regelungen zur Qualifizierung: Die §§ 96-98 des Betriebsverfassungsgesetzes und der Qualifizierungstarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie eröffnen für Betriebsräte und Beschäftigte zahlreiche Handlungsmöglichkeiten. Es gibt allerdings eine ganz entscheidende Grenze:

Die Qualifizierungstarifverträge enthalten keinen verbindlichen, einklagbaren Anspruch auf eine bestimmte Zahl von Weiterbildungstagen pro Jahr. Auch im Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat lediglich über die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen mitbestimmen, nicht jedoch über die Frage, ob überhaupt Maßnahmen durchgeführt werden.

Das heißt: Es besteht eine Mitbestimmung beim »Wie« und keine Mitbestimmung beim »Ob«. Die nebenstehende Übersicht zeigt die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betriebsverfassungsgesetz für Qualifizierungsmaßnahmen.

Obwohl der Betriebsrat kein Initiativrecht bei Qualifizierungsmaßnahmen hat, ist festzustellen, dass sich die Arbeitgeber den Forderungen der Betriebsräte und Beschäftigten nicht gänzlich entziehen können. Denn der ständige technologische und organisatorische Wandel erfordert permanent neue und teilweise höhere Anforderungen an die Beschäftigten. Das heißt aber auch: Vor allem bereits höher qualifizierte Beschäftigte profitieren. Für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen gibt es kaum Angebote der Weiterbildung durch die Arbeitgeber.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Qualifizierungsmaßnahmen nach BetrVG



Warum reichen die bestehenden Qualifizierungstarifverträge nicht aus?

In allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie konnten 2006 Tarifverträge zur Qualifizierung durchgesetzt werden, die dem Betriebsrat Handlungsmöglichkeiten eröffneten. Um diesen Qualifizierungs-Tarifvertrag weiter zu entwickeln und ihn den aktuellen Anforderungen anzupassen, haben wir ihn im September 2014 gekündigt.

Die Tarifverträge sehen die Erstellung eines Qualifizierungsplans vor. Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes den künftigen betrieblichen Qualifikationsbedarf festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Hierbei kann der Betriebsrat eigene Vorschläge einbringen. Auf dieser Grundlage hat der Beschäftigte Anspruch auf ein individuelles Qualifizierungsgespräch, in dem Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Beschäftigten beraten werden.

Bei der Durchführung einer Qualifizierung wird zwischen drei Feldern unterschieden:

- Betrieblich notwendige Qualifizierung
- Betrieblich zweckmäßige Qualifizierung (Entwicklungsqualifizierung)
- Persönliche berufliche Weiterbildung

Die praktischen Erfahrungen mit dem Qualifizierungstarifvertrag sind sehr unterschiedlich. Während die Weiterbildungsplanung für die Beschäftigten in der Regel zusammen mit den Betriebsräten erfolgt, ist die Umsetzung der Planungen ausgesprochen schwierig.

In vielen Betrieben sind Möglichkeiten, die das Betriebsverfassungsgesetz und die Qualifizierungstarifverträge eröffnen, unzureichend umgesetzt.

Hinzu kommt, dass man klar feststellen muss: bei der persönlichen beruflichen Weiterbildung werden die Belastungen nur von den jeweiligen Beschäftigten getragen.

So sind die Kosten ausschließlich von dem Beschäftigten zu tragen. Zudem ist die Qualifizierung keine bezahlte Arbeitszeit.

Dieses Problem – mangelnde Zeit und fehlendes Geld – will die IG Metall mit einem neuen Tarifvertrag Bildungsteilzeit angehen. Denn wer beispielsweise eine Weiterbildung zur Technikerin oder zum Techniker machen will, muss mindestens vier Jahre die Technikerschule neben der Arbeit besuchen.

Das erfordert nicht nur sehr viel Disziplin, auch das Privatleben leidet.



Interessantes Beispiel aus BaWü

Ausschließlich im Qualifizierungs-Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg gibt es einen Anspruch auf Freistellung für die persönliche Weiterbildung. Anders als in den anderen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie ist dort (jeweils ohne finanzielle Aufstockung) geregelt:

- Bis zu 5 Jahre befristete Ausscheidungsvereinbarung mit Wiedereinstellungsgarantie oder
- befristete Teilzeit für Vollzeitbeschäftigte oder
- bis zu 4-jähriges Blockmodell aber mit einer eigenen »Überforderungsklausel« von einem Prozent in den größeren Betrieben.

Das können wir uns auch für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt vorstellen!

Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis: Firma Ball, Feinstblechpackungsindustrie

Die Belegschaften sind begeistert

Weil sie schon 1999 ERa eingeführt hatten, entschieden sich die 16 Betriebe der Feinstblech-Packungsindustrie 2004 bei der Übernahme des ERa-Abschlusses in der Metallindustrie, einen Geldtopf für persönliche Weiterbildung einzurichten. So wurde die Strukturkomponente von 1,36 Prozent der Entgeltsumme in einen betrieblichen

»Qualifizierungs-Fonds« gesteckt, über den Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam zu entscheiden haben. Entscheidend: Mit dem Geldtopf soll ausdrücklich die persönliche Qualifizierung gefördert werden. Die Bilanz nach zehn Jahren Praxis zeigt: Der Geldtopf ist der Hit. Die Belegschaften sind begeistert.



Die Ideen gehen nicht aus

Jeder Betrieb hat für sich eigene Ideen für die Weiterbildungs-Angebote entwickelt. Die einen qualifizieren sich zum Techniker oder zum Meister, die anderen für bestimmte Computerprogramme. Viele machen Gesundheitskurse. Wichtig ist uns nur, dass nicht beruflich notwendige Qualifizierung mit diesem Geld der Beschäftigten finanziert wird. Dafür ist allein der Arbeitgeber verantwortlich.

Carsten Maaß (40), Verhandlungsführer der IG Metall bei Feinstblech



Die Nachfrage ist groß

Unser Management hat sich anfangs schwer getan. Dadurch sind die Maßnahmen nur schleppend angelaufen und es haben sich Rücklagen gebildet. Die schrumpfen jetzt, denn die Nachfrage ist groß.

Andreas Fischer (52), Betriebsratsvorsitzender Ball Packaging Europe in Braunschweig



Der Hit ist ein Gesundheitsseminar

Wir verbrauchen für unsere 273 Beschäftigten rund 200 000 Euro pro Jahr für persönliche Weiterbildung. Der Hit ist ein Seminar namens »Work-Life Balance«: Jedes Jahr fahren jeweils vier Gruppen mit je 15 Teilnehmern für drei Tage an die Nord- oder Ostsee oder in den Harz und lernen, wie man Rückenbeschwerden mindert und sich gesund ernährt.

Klaus Ilsinitz (52), Betriebsratsvorsitzender Silgan White Cap in Hannover

Übersicht Qualifizierung

Regelungen in den Qualifizierungstarifverträgen der Metallindustrie

Betrieblich notwendige Qualifizierung	Betrieblich zweckmäßige Qualifizierung	Persönliche berufliche Weiterbildung
<p>Ziele: Erhaltungsqualifizierung Sie dient dazu, die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können</p> <p>Anpassungsqualifizierung: Sie dient dazu, veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können.</p> <p>Umqualifizierung: Sie dient dazu, beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können.</p>	<p>Ziele: Entwicklungsqualifizierung Sie dient dazu, eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können.</p>	<p>Ziel: Persönliche berufliche Weiterbildung, obwohl zurzeit kein betrieblicher Bedarf entsteht.</p>
<p>Qualifizierungszeit wird zu 100 Prozent vom Arbeitgeber bezahlt.</p>	<p>Qualifizierungszeit wird zu 50 Prozent vom Arbeitgeber bezahlt und zu 50 Prozent von den Beschäftigten eingebracht.</p>	<p>Qualifizierungszeit wird nicht vergütet (unbezahlte Freistellung).</p>
<p>Kosten der Maßnahme zahlt der Arbeitgeber.</p>	<p>Kosten der Maßnahme zahlt der Arbeitgeber.</p>	<p>Kosten der Maßnahme zahlt die/der Beschäftigte.</p>

Stichwort: Tarifvertrag-Qualifizierung

Bei der Qualifizierung aus betrieblichen Gründen trägt der Arbeitgeber die Kosten. Wer aber etwa eine Meister- oder Technikerschule besuchen will, hat keinen Anspruch auf (bezahlte) Freistellung. Hier will die IG Metall mit dem neuen Tarifvertrag Bildungsteilzeit ansetzen!

Warum brauchen wir eine tarifliche Bildungsteilzeit?

Auf den Punkt gebracht: Den Beschäftigten fehlt Zeit und Geld für Weiterbildung. Das betrifft vor allem die persönliche berufliche Weiterbildung. Deshalb will die IG Metall die Chancen verbessern. Wir wollen, dass beispielsweise Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen zertifizierte Teilqualifikationen erwerben können und möglicherweise sogar einen Berufsabschluss. Wir wollen, dass Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter Technikerinnen bzw. Techniker werden können oder junge Menschen nach ihrer Ausbildung einen Bachelor machen können.

Selbstverständlich ist das heute schon möglich. Aber überwiegend basieren die Qualifizierungsmaßnahmen auf Angeboten des Arbeitgebers. Spezielle Angebote für Menschen, die eine zweite Chance benötigen werden nur von wenigen Betrieben angeboten. Dabei haben 15 Prozent der 20 bis 35-Jährigen keine Ausbildung absolviert und sind dringend auf eine zweite Chance angewiesen.

Hinzu kommt, dass die Freistellungsmodelle in der Masse der Betriebe nicht funktionieren. Denn in der Praxis bedeutet persönliche berufliche Weiterbildung für den Einzelnen: Doppelbelastung durch Arbeit und Weiterbildung und hohe finanzielle Belastungen. Deshalb muss der neue Tarifvertrag Bildungsteilzeit Antworten auf die beiden Forderungen Zeit und Geld für persönliche Weiterbildung bieten. Zudem muss er handhabbar für die Betriebsräte sein.

Es geht also vor allem auch um die Schaffung einer materiellen Förderung bei Maßnahmen der persönlichen beruflichen Weiterbildung. Hier müssen neben einem aufgestockten Teilzeit-Modell analog der Altersteilzeit (siehe Seite 18/19) auch spezielle Regelungen für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen sowie für junge Ausgelernte geregelt werden.

Sowohl Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen müssen eine Chance auf Weiterbildung haben, als auch Beschäftigte, die eine Aufstiegsqualifizierung anstreben oder ohne Abitur

studieren wollen. Neben einer tariflich geregelten Finanzierung (Aufstockung, Stipendienmodell) sollten auch öffentliche Fördermöglichkeiten einbezogen werden.

Notwendige Regelungsbereiche im Überblick:

Junge Ausgebildete	Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen	Neuorientierung	Allgemeine Themen
<ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb 5 Jahre nach Abschluss • Stipendienmodell (Kombination mit öffentlicher Förderung und Ferienjob) • Geförderte Teilzeitzeit (auch im Blockmodell) • Anspruch auf Förderung im Rahmen-Budget 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbindlichkeit für betriebliche Programme erhöhen (Ansprüche) • Kombination mit öffentlicher Förderung realisieren • Ziel: Abschlüsse und Module 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstieg oder »2. Chance« • Betriebszugehörigkeit bspw. 10 Jahre • Klassische Teilzeit oder Blockmodell • Förderung analog Tarifvertrag FlexÜ im Rahmen Budget, ggf. erweitert durch Entnahme Zeitkonto 	<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnis zur Erstausbildung (Modularisierung kein Ersatz) • Prozess der Einführung, Modellregionen • Rolle der Bildungseinrichtungen und Berufsschulen • ...

Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis: Firma MAN

Pro Jahr werden 1000 Beschäftigte qualifiziert

Bei MAN in Salzgitter werden pro Jahr 1000 Beschäftigte qualifiziert. Vor allem die Kurzarbeit wird für Seminare genutzt. Hintergrund: 2007 verlagerte MAN die Busproduktion nach Polen. Ein Kernpunkt der Standortsicherung war der Qualifizierungstopf. Zwölf Minuten zahlte jeder der damals 2500 Beschäftigten ein. Viele Beschäftigte

kamen auf neue Arbeitsplätze. Niemand wurde entlassen. 2012 lief die Standortsicherung aus. Seitdem gibt es eine Betriebsvereinbarung: Jeder erhält einmal jährlich ein 30-minütiges Gespräch mit dem Vorgesetzten über die persönlichen Qualifizierungswünsche und -möglichkeiten. Ständige Weiterbildung ist zum Selbstläufer geworden.



Wissen ist ein Faustpfand für sichere Jobs

Ich kümmere mich bei uns um die Weiterbildung. Dabei geht es in erster Linie um den Ausbau fachlicher Fähigkeiten. Unser Katalog umfasst heute mehr als 110 Seiten und bietet eine breite Facette, von Seminaren zur Arbeitssicherheit bis hin zu Kulturworkshops. Ich kann nur sagen: Gute Bildung zahlt sich aus! Mehr Kompetenz und Wissen sind ein Faustpfand für die Sicherheit unserer Jobs. Statt die Menschen bei Kurzarbeit nach Hause zu schicken, bieten wir ihnen Qualifizierungs-Seminare an.
Andrea Deiana (38), Betriebsrat bei MAN in Salzgitter



Der Arbeiter wird Fachlagerist

Ich habe den Quali-Kick beim Weiterbildungsgespräch bekommen. Da habe ich gemerkt, dass ich als Arbeitnehmer attraktiver bin, wenn ich mehr zu bieten habe. Erst hatte ich Bammel, jetzt macht es mir sogar Spaß! Ich würde auch gern noch eine Logistik-Meisterausbildung draufsatteln.
Reiner Harnisch (46), angehender Fachlagerist bei MAN in Salzgitter



Der Maschinenbediener wird Meister

Ich startete als Maschinenbediener, wurde erst Fertigungsmechaniker und 2013 Meister. Die zwei Jahre Meisterschule liefen parallel zur Arbeit. Im ersten Jahr habe ich noch Schicht gearbeitet, ein echt hartes Brot. Aber alle haben mitgezogen, die Familie hat mich unterstützt.
Jörg Hämpke (45), Meister bei MAN in Salzgitter

10 gute Gründe für eine neue Bildungsteilzeit

Keiner ist gegen Bildung. Doch in der Realität sind Weiterbildung und Qualifizierung oft graue Theorie. Ob es um das Nachholen eines weiterführenden Schulabschlusses, die Fortbildung zum Techniker oder ein Studium geht: Beschäftigten fehlt dafür entweder die Zeit oder das Geld. Oder beides. Mit dem Konzept der Bildungsteilzeit geht

es der IG Metall darum, Realitäten zu ändern. Flexibilität darf nicht mehr nur ein Anspruch der Arbeitgeber sein. Beschäftigte brauchen mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit. Das hilft auch der Wirtschaft.

Wir haben 10 gute Argumente, mit Vorurteilen und Bildungsblockaden aufzuräumen.



*Charly Pawlowski,
Firma Miele, absolviert
eine Weiterbildung zum
Techniker*

Ich mache gerade eine Weiterbildung zum Techniker. Die Weiterbildung ist in Abendform, neben meinem normalen Job. Jeden Dienstag und Donnerstagabend sowie am Samstagmorgen ist Schule angesagt. Das Anstrengende sind nicht nur die Fahrten zur Schule nach einem harten Arbeitstag und die damit verbundenen Kosten, sondern auch die Zeit, die ich nachmittags und

abends beispielsweise in Unterrichtsnachbereitungen und Klausurvorbereitung investieren muss. Das lässt natürlich weniger Zeit für Freunde und Familie und die anderen schönen Dinge im Leben. Auch verpasste Schultage wegen Schichtarbeit gehören leider dazu. Wenn es bereits jetzt die Bildungsteilzeit geben würde, könnte ich mich voll auf die Schule konzentrieren und der ganze Tagesablauf wäre viel stressfreier. Es wäre eine große Hilfe, wenn mein Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligen würde. Schließlich profitiert auch er, wenn ich die Weiterbildung abgeschlossen habe.

10 gute Gründe für eine neue Bildungsteilzeit

1. Bildung ist ein Thema für alle!

Bildung ist mehr als ein Thema für den Berufsstart. Von besseren Qualifizierungsmöglichkeiten profitieren alle Beschäftigtengruppen. Doch ausgerechnet viele Chefs wollen das nicht sehen: Laut einer Studie der Vodafone-Stiftung unter 600 Führungskräften kümmert sich jeder Dritte nur »geringfügig« bis »gar nicht« um die Weiterbildung von Nichtakademikern. Führungskräfte verhindern damit den sozialen Aufstieg.

2. Menschen im Mittelpunkt

Nur sechs Prozent der Arbeiter und zwölf Prozent der Angestellten konnten 2012 laut einer Studie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung eine nicht-berufsbezogene Weiterbildung machen.

3. Wenig Zeit für Bildung

Drei Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten finden in einem Zeitraum von einigen Stunden bis mehreren Tagen statt: Fachkräfte bildeten sich 2012 rund 45 Stunden lang weiter, Un- und Angelernte nur 25 Stunden. Das ergab eine Studie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung in Bonn.

4. Wenig Geld für Bildung

Stimmt! Denn bei Fort- und Weiterbildung gibt es kaum Möglichkeiten für einen finanziellen Ausgleich. Die Folge: Je niedriger das Einkommen, desto seltener können sich Beschäftigte weiterbilden. Beschäftigte ohne Ausbildung brauchen eine zweite Chance auf einen Berufsabschluss!

5. Bildung füllt den Geldbeutel

Laut einer DIHK-Studie unter Weitergebildeten Anfang 2014 berichteten zwei Drittel von »positiven Auswirkungen« auf ihre Karriere. Drei Viertel davon verzeichneten einen

Aufstieg oder mehr Verantwortung, 69 Prozent erhielten mehr Geld.

6. Bildung nutzt der Wirtschaft

Mit der Tarifrunde können die Arbeitgeber jetzt endlich etwas Konkretes leisten, anstatt über den drohenden Fachkräftemangel nur zu lamentieren. Bessere Bildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten nutzen letztlich auch der Wirtschaft!

7. Bildung erhält die Gesundheit

Wer sich bildet, hat in der Regel bessere Arbeitsbedingungen, einen weniger belastenden Beruf, ist von Arbeitslosigkeit geringer betroffen und hat mehr Geld für seine Gesundheit. Diesen Schluss zieht auch der Bildungsbericht 2014 des Bildungsministeriums. Kurzum: Wer bessere Aufstiegschancen hat, kann durch die bessere Jobauswahl auch eher gesund bis zur Rente durchhalten.

8. Mehr Durchsetzungskraft

In Niedersachsen und Sachsen-Anhalt gibt es lediglich die Möglichkeit und keinen durchsetzbaren tariflichen Anspruch auf Freistellung für persönliche Fortbildung. Deshalb lohnt es sich, sich für mehr Mitbestimmung des Betriebsrats und einen Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbildung einzusetzen.

9. Gute Werkzeuge

Das bewährte Modell der Altersteilzeit lässt sich auch auf die Bildung übertragen. Und zwar mit verkürzten Arbeitszeiten oder Freistellungen von Nachtschichten für Beschäftigte, die auf die Abendschule gehen. Oder mit Vollzeit-Freistellungen für die Aufnahme eines Studiums.



10. Start für mehr Souveränität

Ein Erfolg bei der geforderten Bildungsteilzeit ist Türöffner für weitere selbstbestimmte Arbeitszeiten. Damit Beschäftigte Arbeit- und Privatleben in Einklang bringen können.

Mögliche Modelle einer tariflichen Bildungsteilzeit

Generell muss ein neuer Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit flexibel auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen reagieren können. Insbesondere für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen, junge Ausbilder und für Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit sollten Möglichkeiten zur Neuorientierung realisiert werden können. In diesem Zusammenhang ist eine befristete Teilzeit für Vollzeitbeschäftigte oder ein bis zu 4-jähriges Blockmodell denkbar.

In diesem Zusammenhang kann sich die IG Metall eine »Überforderungsklausel« vorstellen.

 Arbeitszeit
 Bildungsteilzeit

Das Entgeltniveau bleibt über den gesamten Zeitraum der vereinbarten Bildungsteilzeit stabil. Es beträgt ca. 87 Prozent des Nettoentgelts.

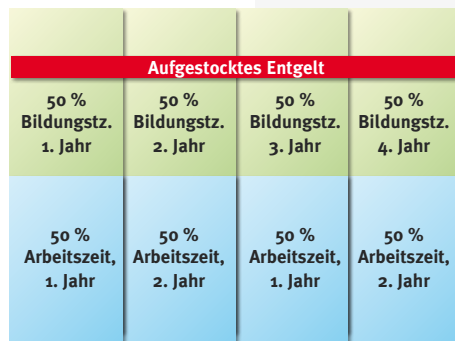
Modell geblockte Teilzeit 4 Jahre:

2 Jahre Arbeitsphase,
2 Jahre Freistellung



Modell Teilzeit:

4 Jahre 50 Prozent Arbeitszeit
mit Aufstockungsbetrag



Modell geblockte Teilzeit 1 Jahr:

6 Monate Arbeitsphase,
6 Monate Freistellung



Modell Teilzeit:

50 Prozent Arbeitszeit
mit Aufstockung



Ellen Kleinert, ehemals bei Firma Zollern BHW, hat eine Weiterbildung zur technischen Fachwirtin absolviert

Ich habe eine Weiterbildung zur technischen Fachwirtin gemacht. Zwei Jahre hat die Qualifizierung an der privaten Akademie gedauert. Dafür habe ich viel Geld bezahlt und Freizeit einbüßen müssen. Während andere am Wochenende Freunde trafen, habe ich die Schulbank gedrückt oder gelernt. Das fiel mir natürlich nicht immer leicht.

Wenn es damals die Bildungsteilzeit schon gegeben hätte, wäre das für mich ein Anlass gewesen, die Weiterbildung in Vollzeit durchzuführen. Das wäre wesentlich stressfreier gewesen und ich hätte mich auf nur eine Sache konzentrieren können.

Zudem finde ich es gerecht, wenn sich die Arbeitgeber an den Kosten beteiligen, denn schließlich profitieren sie von qualifizierten und motivierten Mitarbeitern!

Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis: Firma Fränkische Rohrwerke

Statt Entlassungen auf neue Jobs vorbereitet

Als die Fränkischen Rohrwerke Ende 2009 im niedersächsischen Bückeberg 2,5 Millionen Euro investierten, um den veralteten Maschinenpark aufzurüsten, sollten 10 der 65 Beschäftigten auf der Strecke bleiben. Um Entlassungen zu vermeiden, nutzten IG Metall und Betriebsrat ein Sonderprogramm der Bundesagentur für Arbeit, bei

dem Geringqualifizierte zwei Jahre lang auf neue Jobs vorbereitet wurden. Das Programm hieß »WeGebAU« (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen.« Dabei wurden zehn Arbeitnehmer während der 24-monatigen Ausbildung außerhalb der Firma qualifiziert.



Die Chance auf einen Berufsabschluss

Wir mussten damals den Spagat bewältigen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und die alternde Belegschaft zu qualifizieren. Das Sonderprogramm der Arbeitsagentur sah vor, ältere Beschäftigte ohne Berufsabschluss zu qualifizieren. Sie lernten außerhalb, blieben aber Beschäftigte der Firma bei vollen Tarifleistungen. Die Bundesagentur stockte die Einkommen auf. Das ist sehr positiv, dass die IG Metall diesen Anspruch auf Qualifizierung jetzt auf Tarifebene durchsetzen will.

Ralf Meier (59), Betriebsratsvorsitzender der Fränkischen Rohrwerke



Der Ungelernte wurde Lagerfachkraft

Ich habe früh geheiratet und musste Geld verdienen. Dann habe ich praktisch die letzte Gelegenheit genutzt, bei vollem Nettogehalt noch eine Ausbildung zur Lagerfachkraft zu machen.

Oliver Winkler (46), Lagerfachkraft und Lagerverantwortlicher



Der Maler wurde Mechatroniker

Ich musste auf Drängen meines Vaters Maler und Lackierer lernen. Mit Hilfe der Weiterbildung konnte ich mir endlich den Berufswunsch Mechatroniker erfüllen. Heute arbeite ich in der Instandhaltung.

Wilfried Heidicke (50), Mechatroniker

Welche Möglichkeiten der Qualifizierung gibt es?

Es geht hier ausdrücklich um die persönliche berufliche Weiterbildung. Denn Erhaltungs- oder Umqualifizierungen sowie Maßnahmen der Entwicklungsqualifizierung sind vom Arbeitgeber zu tragen (siehe S. 11).

Kaum ein Beschäftigter hat die Chance, die Fülle an Weiterbildungsmöglichkeiten zu durchblicken. Hinzu kommt, dass die Motive, eine berufliche Weiterbildung machen zu wollen, sehr unterschiedlich sein können. Deshalb ist die Beratung durch Betriebsräte, Jugendvertreter oder Vertrauensleute entscheidend. Kurz: Wer eine berufliche Weiterbildung machen möchte, sollte vorher unbedingt mit Metallerinnen und Metallern sprechen, die die betriebliche

Situation kennen und sich im Dschungel der Weiterbildungsmöglichkeiten zurechtfinden. Darüber hinaus bietet die Arbeitsagentur Hilfe an, im persönlichen Gespräch und über das Internet.

Kursnet heißt die Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit in der zertifizierte Weiterbildungsmöglichkeiten aufgelistet sind. Darüber hinaus gibt es seit kurzem in Niedersachsen ein Weiterbildungsportal. Es listet Möglichkeiten der Weiterbildung auf, nennt die jeweiligen Anbieter und den Zeitaufwand.

Hilfreiche Links stehen am Ende der Broschüre auf Seite 32/33

Hinweis:

WeGebAU (Abkürzung für Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) ist eine Weiterbildungsinitiative der Bundesagentur für Arbeit. Seit 2006 gibt es von der Agentur Mittel zur Förderung der beruflichen Qualifizierung, insbesondere für ältere Arbeitnehmer in Unternehmen. (Vgl. Beispiel Fränkische Rohrwerke, S. 20)

Vor einem Beratungsgespräch sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Passen meine schulischen und beruflichen Abschlüsse sowie Berufserfahrungen zu den jeweiligen Zielen?
- Will ich über Weiterbildung wieder in das Erwerbsleben einsteigen, etwa nach einer Phase der Arbeitslosigkeit oder nach der Elternzeit?
- Will ich meine beruflichen Kompetenzen den aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt anpassen (Anpassungsqualifizierung)? Dann ist der Arbeitgeber gefragt.
- Will ich einen beruflichen Abschluss erwerben oder nachholen?
- Will ich meine Kenntnisse erweitern und beruflich aufsteigen? Dabei handelt es sich um die sog. Aufstiegsqualifizierung, bspw. zur/m Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in oder Betriebswirt/in. In diesem Zusammenhang sollte man sich über die Details des Stipendientarifvertrages erkundigen.
- Will ich ein berufsbezogenes Studium absolvieren? In diesem Fall sollte man sich zuallererst beim BR/VL erkundigen, ob die IG Metall einen Tarifvertrag für dual Studierende für den Betrieb erstritten hat.
- Will ich mich beruflich völlig neu orientieren? Dabei handelt es sich um eine berufliche Umschulung, die zu einer anderen als der zuvor erlernten beruflichen Tätigkeit befähigt.

Wir haben sehr grob nach drei Weiterbildungsgruppen unterschieden:

- Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen

Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen

Ein Teil der Beschäftigten hat keinen Berufsabschluss oder einen fachfremden Abschluss, wie beispielweise Maurerin bzw. Maurer, Bäckerin bzw. Bäcker oder Floristin bzw. Florist. Ein anderer Teil, häufig zwischen 20 und 35 Jahre alt, verfügt über keinen Berufsabschluss und benötigt eine zweite Chance. Diese Beschäftigten werden in der Metall- und Elektroindustrie an Arbeitsplätzen mit niedrigen Entgeltgruppen eingesetzt. Für diese Beschäftigtengruppe sollten sich grundsätzlich berufliche Qualifizierungsangebote am Erwerb von Berufsabschlüssen ausrichten. Denkbar sind aber auch Maßnahmen, die den Beschäftigten Qualifizierungen für bestimmte Teilgebiete anbieten, beispielsweise für die Dauer von 3 bis 6 Wochen oder länger.

- Beschäftigte mit einer Berufsausbildung, die Interesse an einer Aufstiegsfortbildung haben

- Studieren ohne Abitur

Dies könnten sein:

Schweißkurse (MAG und MIG), Staplerschein, Qualifizierungen im Bereich der Zerspanungstechnik, Montagetechnik oder Metallbearbeitung. Oder aufbauende Qualifizierungen im Bereich der Mess- und Prüftechnik oder Schleifen, Drehen, Fräsen.

Im Idealfall ist es denkbar, dass mehrere Maßnahmen absolviert werden und ein qualifizierter Abschluss erworben werden kann. Zentrales Merkmal dieser Teilqualifikation ist die Ausrichtung auf einen Ausbildungsberuf. In der Summe müssen Teilqualifizierungen alle Positionen eines Berufsbildes abdecken. In Einzelfällen kann das eine sinnvolle Weiterbildungsform sein.

Ein Beispiel für Teilqualifikationen im Bereich Metall:

Qualifikation 1/2: Bauteile manuell und mit einfachen maschinellen Fertigungsverfahren herstellen, Fügen von Bauteilen zu Baugruppen.

Qualifikation 3/4: Herstellen von Bauteilen mit maschinellen Fertigungsverfahren, herstellen von mechanischen Baugruppen mit steuerungstechnischer Funktion.

Qualifikation 5/6: Aufbauen, Erweitern, Prüfen und Überwachen automatisierter Systeme sowie Montieren, in Betrieb nehmen und Optimieren von technischen Systemen.

Qualifikation 7: Instandhalten von technischen Systemen.

Ein Beispiel für Teilqualifikationen im Bereich Elektro:

Qualifikation 1: Elektrotechnische Komponenten analysieren, auswählen, aufbauen, konfigurieren, messen und prüfen

Qualifikation 2: Energietechnische Anlagenteile installieren und warten

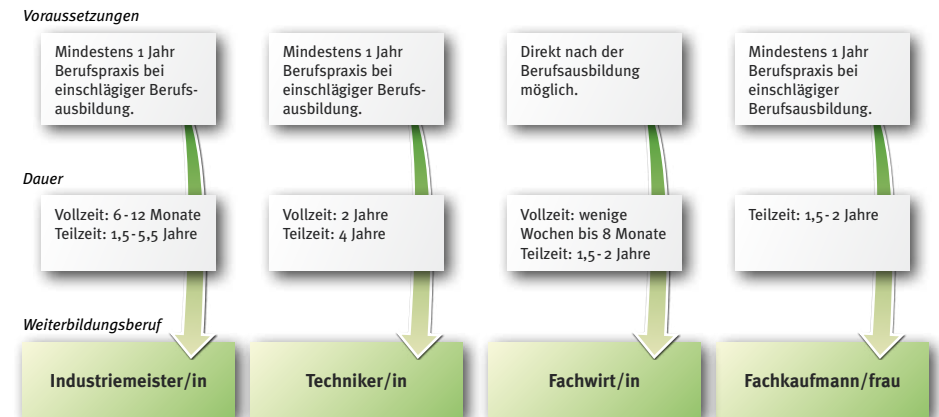
Qualifikation 3: Automatisierungs- und Antriebssysteme realisieren

Qualifikation 4: Anlagen und Netze errichten, ändern und instand halten

Beschäftigte mit einer Berufsausbildung, die Interesse an einer Weiterbildung haben

In der niedersächsischen Metallindustrie konnte 2010 erstmals ein Stipendien-Tarifvertrag vereinbart werden. Danach können sich Beschäftigte für zwei Jahre freistellen lassen, um sich beispielsweise zur Meisterin bzw. zum Meister oder zur Technikerin bzw. zum Techniker weiterzubilden. Dazu bedarf es einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter bzw. Beschäftigtem. In dieser Zeit

erhalten die Beschäftigten Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit nach dem so genannten »Meister-BAföG« (Aufstiegsfortbildungs-Förderungs-gesetz). Diese liegen je nach Familienstand bei ca. 1200 Euro pro Monat. Dazu zahlt der Arbeitgeber pro Monat ein Stipendium von 400 Euro. Im Anschluss an die Qualifizierung erfolgt eine Übernahme möglichst in eine entsprechend qualifizierte Tätigkeit.





Tino Reinhardt,
Firma Bosch Göttingen,
besucht einen Techniker-
lehrgang für Mechatronik

Zurzeit besuche ich einen Technikerlehrgang für Mechatronik an der BBS II in Osterode am Harz. Dieser Lehrgang dauert berufsbegleitend vier Jahre mit drei Schultagen (Donnerstag, Freitagabend und Samstagmorgen). Hinzu kommt die Zeit, die ich fürs Lernen und Vertiefen aufwenden muss, häufig am Abend und am Wochenende. Dadurch ist meine Freizeit stark eingeschränkt und die Zeit für Familie und Freunde wird zum kostbaren Gut.

Würde es die Bildungsteilzeit jetzt schon geben, würden meine Familie und Freunde nicht so unter meiner Weiterbildung leiden.

Da die Arbeitgeber auch etwas von qualifizierten Mitarbeitern haben, finde ich es nur gerecht wenn sie sich an den Kosten zumindest beteiligen.

Studieren ohne Abitur

In Niedersachsen und Sachsen-Anhalt gibt es verschiedene Möglichkeiten auch ohne Abitur, also ohne die klassische Hochschulzugangsberechtigung, zu studieren:

- Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen wie beispielsweise Meister/innen, Techniker/innen oder staatlich geprüfte Betriebswirt/innen können ohne Einschränkung ein reguläres Studium an den Hochschulen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aufnehmen.
- mit anderen beruflichen Qualifikationen können fachbezogene Studiengänge gewählt werden. Je nach Qualifikation ist eine Prüfung an der Hochschule erforderlich.

Details zu den Zugangsmöglichkeiten finden sich in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen.

Nützliche Links zum Studium ohne Abitur sind auf Seite 33.

	Niedersachsen	Sachsen-Anhalt
Zugangsbedingungen		
Hochschulzugang für Meister und sonstige hochqualifizierende Fortbildungsabschlüsse		
Berechtigung	Allgemeine Hochschulzugangsberechtigung	Allgemeine Hochschulzugangsberechtigung
Einschränkungen	Nein	Nein
Hochschulzugang für sonstige beruflich Qualifizierte		
Berechtigung	Fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung	Fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung
Voraussetzung	Fachlich verwandte Berufsausbildung (3 Jahre) Berufserfahrung (3 Jahre) Oder: Eine von der Hochschule studiengangbezogen und als gleichwertig festgestellte Vorbildung oder eine nach beruflicher Vorbildung fachbezogene Hochschulzugangsberechtigung durch Prüfung	Mindestens Realschulabschluss Berufsabschluss Berufserfahrung (3 Jahre)
Eignungsprüfung erforderlich	Nein (aber möglich)	Ja
Probestudium möglich	Nein	Nein

Entlarvende Positionen der Arbeitgeber zur Bildungsteilzeit

Die Arbeitgeber sind der Meinung, berufliche Weiterbildung sei Privatsache. Wer Facharbeiter/in ist und Techniker/in oder Meister/in werden möchte, kann das nach Auffassung der Arbeitgeber gerne tun. Aber ausschließlich in der Freizeit und Geld gibt's dafür auch nicht!

Das heißt, die Arbeitgeber wollen weder Geld noch Zeit für die berufliche Weiterbildung des Einzelnen einsetzen. Das Engagement der Beschäftigten – insbesondere in den unteren Entgeltgruppen – zu unterstützen kommt ihnen nicht in den Sinn. Gleichzeitig werden sie aber nicht müde, den Fachkräftemangel zu beklagen oder über eine mangelnde Ausbildungsreife von Jugendlichen zu lamentieren. Das passt nicht zusammen. Wie oft hören wir von Personalmanagern, dass die »Potentiale der vorhandenen Beschäftigten im Betrieb gehoben werden müssen«.

Wie oft hören wir, dass die Arbeitgeber für die Beschäftigten attraktiv bleiben wollen, um sie im Betrieb halten zu

können. Und jetzt, da die IG Metall mit einem innovativen Vorschlag zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Kontext des Fachkräftebedarfs in die Tarifrunde geht, zeigt sich, die Arbeitgeber haben gar kein Interesse daran!

Offensichtlich ist, dass die Arbeitgeber verhindern wollen, dass sich die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen qualifizieren können. Wer es trotz aller Widrigkeiten schafft, hat lediglich Glück. Unterstützung bekommt er für sein Engagement aber nicht. Die Arbeitgeber wollen also an dem ungerechten System festhalten: Der Beschäftigte investiert privat Zeit und Geld und von der Qualifizierung profitiert dann das gesamte Unternehmen. Das werden wir nicht länger hinnehmen.

Wie oft hören wir, dass aufgrund des demografischen Wandels die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine entscheidende Frage im jeweiligen Betrieb ist. Und jetzt, da die IG Metall Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen will, die nicht zu Lasten der

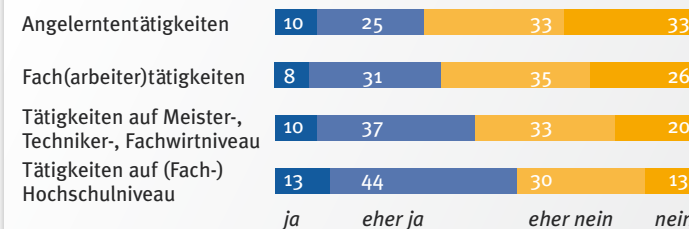
Kindererziehung oder der Betreuung von Angehörigen geht, kneifen die Arbeitgeber. Die IG Metall sagt: Arbeitgeber, die den Beschäftigten bei der Weiterbildung Steine in den Weg legen, sägen am Ast auf dem sie sitzen. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen sollten ein Interesse an der Qualifizierung der Beschäftigten haben. Sie sind quasi darauf angewiesen, dass sich die Beschäftigten engagieren.

Wo sollen denn die Verbesserungsvorschläge im Unternehmen herkommen, wenn es in den Personalabteilungen kein Konzept der Weiterbildung gibt?

»(...) Von einem Mangel an Weiterbildung kann wirklich keine Rede sein. Ich sehe keinen Bedarf für die Forderung der IG Metall nach einer weitergehenden, tarifvertraglich geregelten Bildungsteilzeit. (...)«

Rainer Dulger, Präsident von GesamtMetall, FAZ, 25.10.14

»Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.«



Quelle Martin Kuhlmann, SOFI Göttingen

Vor Ort im Betrieb: Bildungsteilzeit diskutieren

Die IG Metall geht mit drei Bausteinen in die Tarifrunde: 5,5 Prozent mehr Geld, Altersteilzeit und Bildungsteilzeit. Es wird sicherlich eine harte Tarifrunde: Sowohl beim Geld als auch bei der Altersteilzeit. Was die Bildungsteilzeit angeht, haben die Arbeitgeber erklärt, dass sie eine Bildungsteilzeit strikt ablehnen. Sie lehnen anscheinend eine Teilfinanzierung der persönlichen beruflichen Weiterbildung ab. Deshalb haben wir eine gesonderte Broschüre über die Bildungsteilzeit und ihre Vorteile für die Beschäftigten herausgebracht.

Diese Broschüre kann in den Betrieben für umfangreiche Diskussionen und die Ansprache der Beschäftigten genutzt werden. Insbesondere die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen erhalten durch die Bildungsteilzeit Vorteile: Zeit und Geld für berufliche Weiterbildung. Deshalb empfiehlt es sich, diese Beschäftigtengruppe in den Fokus der Gespräche zu nehmen. Zunächst sollten die Weiterbildungsbedarfe

systematisch ermittelt werden. In diesem Zusammenhang sollte auch über die bestehenden Hemmnisse für eine Weiterbildung gesprochen werden. Dabei ist sicherlich auch zu berücksichtigen, dass Beschäftigte in den letzten Jahren an keiner Weiterbildung teilnehmen konnten und sie das Lernen wieder lernen müssen. In einem weiteren Schritt können die Bedarfe zusammengefasst und überlegt werden, welche Angebote im Betrieb sinnvoll erscheinen. In betrieblichen Diskussionen zum Thema Bildungsteilzeit sind auch die jeweiligen Arbeitgeber mit den Bedarfen zu konfrontieren. Auf Betriebsversammlungen können Weiterbildungsbedarfe veröffentlicht und die ablehnende Haltung der Arbeitgeber beim Thema Bildungsteilzeit kritisiert werden. Tenor: Seht her was die Arbeitgeber gegen den Fachkräftemangel tun. Nichts! Sie blockieren sogar die berufliche Weiterbildung, insbesondere von Beschäftigten, die in den unteren Entgeltgruppen arbeiten.

Herangehensweise:

- ✗ Warum ist betriebliche Weiterbildung wichtig? Darstellung der von der IG Metall geforderten Bildungsteilzeit.
- ✗ Gespräch mit Beschäftigten anhand von Leitfragen (siehe rechts).
- ✗ Erfassung der Qualifikationsbedarfe.
- ✗ Veröffentlichung der Ergebnisse auf Betriebs- und Bereichsversammlungen.

Leitfragen:

- Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit?
- Wie schätze ich meine Stärken und Schwächen in der Arbeit ein?
- Haben sich die Anforderungen und Aufgaben in der Arbeit verändert? Sind Ausgaben hinzu gekommen?
- Waren in der Vergangenheit meine Arbeitsziele und Aufgaben angemessen?
- Was hat mich bei meiner Arbeit behindert?
- Welche zusätzlichen Qualifikationen sind aufgrund der gegenwärtigen und zu erwartenden Arbeitsanforderungen notwendig?



Andreas, Firma Sartorius, bildete sich zum staatlich geprüften Techniker weiter

Meine Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker habe ich über vier Jahre hinweg in Abendschulform gemacht.

Dies hat eine Menge Geld gekostet und mein Privatleben während dieser Zeit auf ein Minimum reduziert. Durch Facharbeit, Schule und Lernen kamen im Normalfall mehr als 50 Stunden pro Woche zusammen. Hätte es damals schon die Bildungsteilzeit gegeben, wäre die Weiterbildung für mich wesentlich einfacher und stressfreier gewesen.

Informationen und Beratung

- ▶ Vor Ort in den Betrieben: beim Betriebsrat, bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie bei den Vertrauensleuten der IG Metall.
- ▶ IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
- ▶ IG Metall Revolution Bildung
www.revolutionbildung.de/themen.html
- ▶ IG Metall WAP – Das Bildungsportal
www.igmetall-wap.de
- ▶ Landesgeschäftsstelle Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen e.V.
www.aul-nds.de
- ▶ Landesgeschäftsstelle Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt e.V.
www.arbeitundleben.info
- ▶ Bundesagentur für Arbeit: Themenheft »Durchstarten – Weiter durch Bildung«
www.arbeitsagentur.de
<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs>
- ▶ Hochschulinformationsbüro der IG Metall
www.hochschulinformationsbuero.de/niedersachsen-und-sachsen-anhalt/home-news
- ▶ Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung
www.aewb-nds.de

- ▶ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
www.bibb.de
- ▶ Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“
www.bibb.de/de/14260.php
- ▶ Weiterbildungsportal Niedersachsen
www.weiterbildungsportal-niedersachsen.de

Nützliche Links zum Studium:

Niedersachsen:

- ▶ Offene Hochschule Niedersachsen
www.offene-hochschule-niedersachsen.de
- ▶ Koordinierungsstelle für Studieninformation und -Beratung in Niedersachsen
www.studieren-in-niedersachsen.de/ohne-abitur.htm

Sachsen-Anhalt:

- ▶ www.mw.sachsen-anhalt.de/forschung-und-wissenschaft/studium/hochschulzugang

Qualifizierungsbeispiel aus der Praxis: Firma Alstom Salzgitter

Das Quali-Programm erhielt sogar einen Preis

Bei Alstom in Salzgitter waren 400 Beschäftigte zu viel an Bord. Doch der Betriebsrat lehnte Massenentlassungen ab. Das war 2007. Darauf entwickelte der Betriebsrat zusammen mit der Personalchefin ein Qualifizierungs-Programm, das später mit dem Deutschen Weiterbildungspreis ausgezeichnet wurde. Im Standortkonzept wurde

vereinbart, dass die Arbeitszeit aller Beschäftigten täglich um 12 Minuten verlängert wird. Die Zeitguthaben wurden für Quali-Maßnahmen verwendet. Rund 200 der damals 2300-köpfigen Belegschaft nutzten eine hausinterne Bildungsmesse mit regionalen Bildungsträgern. Dann startete das Programm.



Ein Sozialplan ist erheblich teurer

Wir haben damals etwas Neues entwickelt, das sich auch für das Unternehmen rechnen musste. Qualifizierung kostet Geld, aber ein Sozialplan kostet viel mehr Geld. Im ersten Schwung haben wir 65 Beschäftigte gefördert, vom Abitur bis zum Maschinenbaustudium, vom Schlosser zum Elektriker oder zum Techniker. Wenn ein Kollege in seiner Entwicklung gefördert wird, wird damit mittelfristig auch sein Job sicherer.

Thomas Ueckert, Betriebsratsvorsitzender bei Alstom in Salzgitter



Die Industriekauffrau wurde Personalentwicklerin

Ich wollte meine Qualifizierung weiter ausbauen und eine Position mit mehr Verantwortung. Ich habe schon an der Abendschule den Betriebswirt gemacht. Dann studierte ich an der Fachhochschule Recht, Personalmanagement und -psychologie mit dem Abschluss Bachelor of Laws und erhielt hierfür von Alstom ein Stipendium von 1200 Euro im Monat.

Kerstin Kirsch (29), verantwortlich für die Personalentwicklung



Der Mechaniker wurde Techniker

Ich habe zwei Jahre lang meinen Techniker an der Technikerschule Braunschweig gemacht und während dieser Zeit ein Stipendium 1200 Euro im Monat von Alstom bekommen. Das war wie ein Sechser im Lotto und das habe ich dem Betriebsrat zu verdanken.

Murat Sahin (38), Techniker

WIR FÜR MEHR

Tarifrunde 2015

