



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.



WeGebAU

WEITER durch BILDUNG



Fit für die Zukunft mit beruflicher Weiterbildung

Unsere Arbeitswelt verändert sich: durch technologische Entwicklungen, durch den demographischen Wandel und den damit verbundenen späteren Renteneintritt und Veränderungen im Erwerbsverhalten von Männern und Frauen. Ehemals „normale“ Erwerbsbiographien, die nach Ausbildung oder Studium begannen und nach einem ganzen Berufsleben bei demselben Arbeitgeber mit dem Renteneintritt endeten, werden immer seltener. Die Arbeitsmarktpolitik der Zukunft muss sich Herausforderungen stellen und verhindern, dass der technologische Wandel zu Arbeitslosigkeit führt. Eine Schlüsselrolle wird zukünftig die berufliche Weiterbildung einnehmen. Sie kann Arbeitsplätze sichern.

Schon heute zeigen Arbeitslosenstatistiken, dass Menschen ohne Berufsabschluss ein etwa fünfmal höheres Risiko haben, arbeitslos zu werden, als Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Wenn in Zukunft aber Maschinen immer mehr Tätigkeiten übernehmen können, dann müssen die Arbeitskräfte aus Fleisch und Blut so gut qualifiziert sein, dass sie immer komplexere Tätigkeiten ausüben können. Um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im strukturellen Wandel zu erhalten, rückt also Qualifizierung noch mehr in den Vordergrund. Je höher die Qualifikation, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Hier setzt WeGebAU an. Zudem ist WeGebAU für kleine und mittlere Unternehmen ein sinnvolles Instrument zur Personalentwicklung und Fachkräftesicherung, mit dem Beschäftigte weiterqualifiziert und Fachkräftepotenziale im Betrieb besser genutzt werden können.

Die Beispiele in diesem Heft sollen Mut machen, Weiterbildung zu wagen. Diese Broschüre soll sowohl Betriebsräte und Arbeitnehmer/-innen als auch an Weiterbildung Interessierte ansprechen. Gehen Sie offensiv mit dem Thema um, machen Sie WeGebAU in den Betrieben bekannt und helfen Sie mit, die bereitgestellten Mittel sinnvoll zu nutzen!

WAS IST WEGEBAU?

Mit diesem Programm der Bundesagentur für Arbeit können Aus- und Weiterbildungen **im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse** gefördert werden. Voraussetzung für die Förderung einer Ausbildung ist, dass sie mindestens zwei Jahre dauert und zu einem staatlich anerkannten Abschluss führt. Der/die geförderte Arbeitnehmer/-in muss geringqualifiziert sein. Dies bedeutet, dass entweder kein verwertbarer Berufsabschluss vorliegt oder der/die Arbeitnehmer/-in mindestens vier Jahre in einer un- oder angelernten Tätigkeit gearbeitet hat.



WICHTIG!

Zielgruppe des Programms sind geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden.

Bei **Ausbildungen** (gemeint sind hier Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf Externen- und Nichtschülerprüfungen und berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen) werden die Lehrgangskosten in voller Höhe erstattet. Der Arbeitgeber kann einen Arbeitsentgeltzuschuss zwischen 50 und 100 Prozent, je nach Einzelfall, erhalten. Die Ausbildung kann en bloc oder in Modulen gemacht werden.

Weiterbildungen zur Anpassung oder Erweiterung der beruflichen Kenntnisse müssen mindestens vier Wochen dauern. Die Lehrgangskosten werden in Höhe von 50 bis 100 Prozent übernommen, auch hier wieder je nach Einzelfall und abhängig von der Betriebsgröße und dem Alter des Beschäftigten. Grundsätzlich wird nur gefördert, wenn der Betrieb unter 250 Beschäftigte hat.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert Aus- und Weiterbildungen nur, wenn sowohl Bildungsträger als auch Lehrgang ein bestimmtes Qualitätsniveau haben.



AZAV-ZERTIFIZIERUNG

Das geforderte Qualitätsniveau muss durch eine Zulassung für die Weiterbildungsförderung durch eine fachkundige Stelle nachgewiesen werden. Sowohl Lehrgang (im Fachjargon „Maßnahme“) als auch Bildungsträger müssen die sogenannte AZAV-Zertifizierung haben. Andere Zulassungen bzw. Zertifizierungen werden nicht anerkannt!



RECHTSGRUNDLAGE
§ 81 Abs. 2 SGB III

Unabhängig von der **Betriebsgröße** können geringqualifizierte **Arbeitnehmer/-innen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss** gefördert werden, so dass sie einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation (Module) erlangen. Bei dieser Art der Förderung geht es im Prinzip um eine **Ausbildung**. Die Dauer der Maßnahme beträgt bei **Umschulungen** i.d.R. **24 Monate, bei Teilqualifikationen 2 bis 6 Monate**.



WICHTIG!

Nehmen Arbeitnehmer/-innen an einer beruflichen Weiterbildung teil, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, erhalten sie folgende Prämien, wenn die Maßnahme vor dem 31. Dezember 2020 beginnt:

- 1.000 Euro nach Bestehen der Zwischenprüfung
- 1.500 Euro nach Bestehen der Abschlussprüfung



RECHTSGRUNDLAGE
§ 82 SGB III

Beschäftigte in **kleinen und mittleren Unternehmen**, die eine **Weiterbildung** machen und **über 45 Jahre alt** sind, können gefördert werden. In diesem Fall kann die Förderung unabhängig davon gewährt werden, ob es sich um **Beschäftigte mit oder ohne Berufsabschluss** handelt. Die Maßnahmen müssen in diesem Fall mindestens vier Wochen oder **160 Unterrichtsstunden** dauern.



RECHTSGRUNDLAGE
§ 131a Abs.1 SGB III

Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, die eine Weiterbildung machen und unter 45 Jahre alt sind, können gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt.



RECHTSGRUNDLAGE
§ 82 Abs. 2 SGB III

In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten können die Lehrgangskosten in voller Höhe übernommen werden.

WICHTIG!

Bei WeGebAU ist es ein wenig wie mit Medikamenten: Bei „Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker“. In diesem Fall: Bei Fragen rund um WeGebAU wenden Sie sich unbedingt an den Arbeitgeberservice (AG-S) Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit. Dort sitzen die Fachleute, die Sie durch den dichten Dschungel von Vorschriften, Regelungen und Ausnahmen lotsen können. In diesem Heft werden keine rechtsverbindlichen Auskünfte gegeben!







PRAXIS-
BEISPIELE



Seniorenheim Horst Czapla

BERLIN



FALLBEISPIEL 1
STORY

IRENA BUGNO, 49

ARBEITET SEIT ZEHN JAHREN ALS HILFSKRAFT IN DER PFLEGE UND MACHT JETZT EINE AUSBILDUNG ZUR ALTENPFLEGERIN. IM FEBRUAR 2019 STEHT DIE ABSCHLUSSPRÜFUNG AN. IHR ARBEITGEBER ERHÄLT FÜR DIE ZEIT IHRER WEITERBILDUNG EINEN ARBEITSENTGELTZUSCHUSS IN HÖHE VON 40 PROZENT.

Irena strahlt Lebensfreude und Energie aus. Gut gelaunt erzählt sie von ihrer Weiterbildung:

„Die Arbeit in der Pflege kenne ich von A bis Z. Ich arbeite eigentlich wie eine Krankenschwester – ich kann Pflegepläne erstellen, Ärzte organisieren, überprüfen, ob die richtigen Medikamente in der richtigen Dosierung gegeben werden – alles. Ich habe so viel Erfahrung, da bin ich richtig gut. Aber ich bin im Moment eben „nur“ Hilfskraft. Da muss ich auch körperlich schwer arbeiten. Und ich werde ja nicht jünger! Also habe ich mir gedacht, dass ich gern weiter lernen möchte, um Fachkraft zu werden. Denn wenn man kein Ziel hat, ist es ja kein Leben. Und außerdem: Wenn später irgendwas ist, habe ich mehr Möglichkeiten. Als Fachkraft wird man immer und überall, bundesweit, gebraucht!

Ich habe meinen Chef, Herrn Goldmann, in einem Mitarbeitergespräch gefragt, ob ich nicht eine Weiterbildung machen könnte. Und er hat sofort ‚Ja‘ gesagt! Darüber habe ich mich sehr gefreut, gleichzeitig hatte ich schon auch ein bisschen Angst vor der eigenen Courage. Ganz kurz hatte ich Angst, zu alt zu sein. Aber mein Mann hat mich ermutigt. Er unterstützt mich voll und ganz, und eben auch mein Arbeitgeber. Also, ohne die Unterstützung von zu Hause und vom Arbeitgeber – das stelle ich mir schwierig vor. Aber so klappt das ganz prima.

Ich habe ja auch schon Pläne, wenn ich fertig bin: Dann würde ich so gern noch die Weiterbildung zur Wundschwester machen! Na, mal schauen. Jetzt konzentriere ich mich erst einmal auf die Weiterbildung zur Fachkraft. Wir haben in der Schule wirklich tolle Dozenten, zu denen kann ich mit jeder Frage kommen. Auch die Mitschüler und Mitschülerinnen sind richtig nett. Anfangs habe ich mir ein bisschen Sorgen gemacht, wie das wird, wenn ich mit lauter jungen Menschen in einer Klasse sitze. Ich meine, die sind ja alle erst 18, 19 Jahre alt. Aber das ist überhaupt kein Problem. Im Gegenteil, wir verstehen uns super. Was mir auch sehr hilft, ist der Austausch mit den anderen. Ich habe ja das Glück, dass hier an meiner Arbeitsstelle noch zwei andere Pflegehelferinnen die Weiterbildung zur Fachkraft machen.

Ich habe es nie auch nur eine Sekunde bereut, die Weiterbildung zu machen. Klar, es gibt Fächer, die liegen einem nicht so. Da muss man dann eben durch. Aber ich habe eben auch schon unheimlich viel Erfahrung und weiß vieles, was die „Anfänger“ nicht wissen. Das macht die Sache dann wieder leichter. Und, das darf man auch nicht vergessen: Als Fachkraft werde ich später viel besser bezahlt! Also, ich habe eine Chance bekommen, die möchte ich nutzen. Dafür bin ich dankbar.“





Im Gespräch mit dem Geschäftsführer des Seniorenheims, Florian Goldmann, wird schnell klar, dass er die Initiative seiner Mitarbeiterin zu hundert Prozent unterstützt. „Ich bin ein großer Fan von WeGebAU. Es ist doch wunderbar, dass ich hier Mitarbeiterinnen habe, die gerne bei uns arbeiten, hochgeschätzt sind von unseren Heimbewohnern und die sich fachlich weiterbilden wollen. Klar möchte ich solche Arbeitskräfte halten. Der Markt für Altenpfleger/-innen ist leergefegt. Ich finde einfach keine ausgebildeten Pfleger/-innen – und das ist ja ein bundesweites Problem. Deshalb bin ich froh, dass ich durch das WeGebAU-Programm die Möglichkeit habe, mir meine Fachkräfte quasi selbst zu backen“.

Irena Bugno macht eine komplette Ausbildung, in diesem Fall eine schulische Ausbildung, über WeGebAU.

Die beiden folgenden Geschichten sind Beispiele für Weiterbildungen bzw. modulare Fortbildungen, gefördert durch WeGebAU. Hier gibt es unterschiedliche Fallkonstellationen, in unseren Beispielen: eine junge Frau, die keine abgeschlossene Berufsausbildung hat, und ein über 45-jähriger mit abgeschlossener Berufsausbildung. Beiden gemeinsam ist, dass ihr Arbeitgeber großes Interesse hat, sie im Betrieb zu halten.



Personal Security International

BERLIN

Bei der Sicherheitsfirma PSI qualifizieren sich mehrere Beschäftigte zur geprüften Sicherheits-Schutzkraft (GSSK) weiter. Besonders (aber nicht nur!) für Ältere ist diese Weiterbildung attraktiv, weil damit bereits nach kurzer Weiterbildungszeit bessere Bezahlung und mehr Verantwortung winken. Das Unternehmen steht voll hinter der Weiterbildung seiner Beschäftigten: „Gerade diese mittlere Qualifizierungsebene wird im Bereich der Sicherheitsfirmen dringend gebraucht. Entsprechend qualifizierte Fachkräfte werden händeringend gesucht“, sagt Geschäftsführer Christian Müller. Personalmanagerin Jacqueline Apfelbaum spricht deshalb gezielt Beschäftigte an, von denen sie glaubt, dass sie Interesse an einer Weiterbildung haben könnten.



FALLBEISPIEL 2 STORY

FRANK SCHMITT, ENDE 50

HAT IM NOVEMBER 2016 DIE IHK-PRÜFUNG ZUR GEPRÜFTEN SICHERHEITS-SCHUTZKRAFT (GSSK) BESTANDEN. 75 PROZENT DER KURSGEBÜHREN WURDEN ERSTATTET.

Er ist froh, dass sein Arbeitgeber ihn ermutigt hat, die Fortbildung zur GSSK zu wagen. Von sich aus, so Frank Schmitt, hätte er das wohl nicht getan.

„Frau Apfelbaum hat mich angesprochen, ob ich nicht Interesse hätte, diese Weiterbildung zu machen. Zuerst hatte ich ein bisschen Muffensausen – bin ja nicht mehr der Jüngste und habe schon lange keine Schulbank mehr gedrückt. Aber dann habe ich gedacht: ‚Versuchen kannst Du’s ja‘, und habe den 6-wöchigen Lehrgang besucht. War eine schöne Zeit! Die Klasse war klein, wir waren lauter motivierte Leute, und es hat wirklich Spaß gemacht. Wir alle wussten, dass wir durch unsere Weiterbildung eine Arbeitsplatzgarantie bekommen. Ich bin froh, dass ich mir selber bewiesen habe, dass es geht mit dem Lernen. Für die schriftliche Prüfung habe ich ganz schön gebüffelt – meine Frau hat mich in den sechs Wochen relativ wenig gesehen. Vor der mündlichen Prüfung hatte ich dann auch ganz schönen Respekt. Aber jetzt kann ich nur sagen: Die Weiterbildung hat sich gelohnt! Vor allem, weil ich jetzt ein kleines Team leite und auch mal Sachen selber entscheiden kann. Zum Beispiel, wen aus meinem Team ich im Objekt wohin schicke.“

Wenn ich anderen einen Rat geben müsste? Lasst Euch nicht verrückt machen, die Prüfung ist wirklich gut zu schaffen. Und es ist ein tolles Gefühl, sich selbst zu beweisen, dass es geht! Hat sich echt gelohnt, diese Weiterbildung, auch auf meine ‚alten Tage‘!“

Geschäftsführer Christian Müller ergänzt: „Dass wir Herrn Schmitt in die Weiterbildung geschickt haben, hatte auch betriebliche Gründe: Uns war ein Objekt weggebrochen. Ein neues hatten wir zwar in Aussicht, aber wir wussten, dass wir dafür Leute mit der GSSK-Prüfung brauchen würden. Jetzt hatten wir also zwei Möglichkeiten: entweder wir entlassen die Leute, die das verlorene Objekt bewacht hatten, und stellen dann, wenn wir den neuen Auftrag bekommen, auf die Schnelle neue Mitarbeiter mit der entsprechenden Qualifikation ein. Oder wir nutzen die „auftragsfreie“ Zeit sinnvoll und qualifizieren bewährte Mitarbeiter weiter, so dass sie den Anforderungen für den neuen Auftrag genügen. Da war uns die zweite Möglichkeit doch deutlich lieber! Die Weiterbildung von Herrn Schmitt fiel dann genau in diese Zeit zwischen den beiden Objekten.“

SUSANNE LANGNER, 28

IST IN IHRER FIRMA EINE VON VIER FRAUEN IM AUSSENBEREICH UND MACHT VORAUSSICHTLICH IM JUNI DIE PRÜFUNG ZUR GSSK.

Frau Langner freut sich, dass ihr Arbeitgeber genau wie sie selbst an ihrem beruflichen Fortkommen interessiert ist.

„Warum ich diese Fortbildung mache? Weil ich Interesse an Weiterbildung habe. Ich möchte doch nicht stehenbleiben! Ich finde, Frauen sollten sich trauen, sich weiterzubilden. Stimmt schon, in der Sicherheitsbranche gibt es nicht viele Frauen. Ein Grund mehr, dass wir uns nicht unterkriegen lassen sollten. Dabei wirken Frauen gerade im Sicherheitsbereich wirklich anders und deeskalierend.“

Mir macht meine Arbeit Spaß, und deshalb möchte ich immer auf dem neuesten Stand sein. Deshalb mache ich die Weiterbildung wirklich gern, ich bekomme das auch gut mit meinem Privatleben vereinbart. Klar, manchmal muss ich dann eben die Nase in die Bücher stecken, aber das macht ja auch Spaß. Außerdem hat Frau Apfelbaum für die Zeit meiner Weiterbildung einen speziellen Dienstplan für mich erstellt, der auf diese Situation Rücksicht nimmt. An drei Tagen pro Woche gehe ich zur Schule, an zwei Tagen arbeite ich und zwei Tage habe ich frei. Da kann ich dann wunderbar lernen. Dieses Gefühl, mich weiter zu entwickeln, ist für mich ein ganz starker Antrieb.“

Personalmanagerin Jacqueline Apfelbaum fügt hinzu: „Wir planen langfristig. Perspektivisch möchten wir Ausbildungsbetrieb werden. Dafür brauchen wir natürlich Ausbilder, und da schaue ich jetzt schon, wen ich mir dafür vorstellen kann. Frau Langner gehört auf jeden Fall dazu! Deshalb flankieren wir ihre Weiterbildung mit Personalentwicklungsmaßnahmen, damit sie, wenn es so weit ist, entsprechende Aufgaben übernehmen kann. Ich finde, das ist eine ‚Win-win-Situation‘. Und Frauenförderung ist es obendrein! Frau Langner sprach es ja schon an: Frauen in der Sicherheitsbranche gibt es nicht so häufig. Dabei funktioniert das in vielen Bereichen mit Frauen wirklich besser, weil sie eben echt deeskalierend wirken.“

Frau Langners Beispiel zeigt, dass berufliche Weiterbildung tatsächlich langfristige Perspektiven eröffnen kann.

**FALLBEISPIEL 3
STORY**

Ob die Weiterbildung in Form von Modulen erfolgt, wie Frau Langner es macht, oder ob sie als Ausbildung „am Stück“ durchgeführt wird (s. nächstes Beispiel): Am Ende stehen ein sichererer Arbeitsplatz, bessere Bezahlung und größere persönliche Zufriedenheit.



Dachdeckerbetrieb Benath & Enderle

NAGOLD

Ein gar nicht so ungewöhnlicher Lebensweg: Aus verschiedenen Gründen wurde am Anfang des Berufswegs die Ausbildung verpasst. Während der Arbeit wird schnell klar, dass der Beruf den persönlichen Interessen entgegenkommt, aber das Risiko bleibt: Ohne Ausbildung ist der Arbeitsplatz unsicher, erst recht bei einem eventuell notwendigen Wechsel. Für eine Ausbildung ist es nie zu spät!

Andreas Duffners Geschichte ist die etwas kleinere Version „vom Tellerwäscher zum Millionär“ aus dem Schwarzwald. Nach der Bundeswehr steht Andreas im April 1994 ohne abgeschlossene Ausbildung und ohne Job da. Er will eigentlich nur einen festen Arbeitsplatz und ein regelmäßiges Gehalt. Als ungelernter Dachdecker-Helfer fängt er bei Benath & Enderle in Nagold an. Die Arbeit dort macht ihm Spaß, er arbeitet sorgfältig und zuverlässig und eignet sich immer mehr Fachwissen an. Schnell erkennt sein Chef Axel Benath, was er an Duffner hat, und lässt ihn immer eigenverantwortlicher auf der Baustelle arbeiten. Mehr als zehn Jahre geht das so. Fachlich alles kein Problem, nur der entsprechende Abschluss fehlt. Er bekommt zwar schon Facharbeiterlohn, aber als Helfer ohne Abschluss ist er im Falle eines Arbeits- oder Wegeunfalls auch nur wie ein Helfer abgesichert. Ein Facharbeiter hat bei einem Arbeits- oder Wegeunfall wesentlich höhere Ansprüche zur Wiedereingliederung ins Erwerbsleben durch die Berufsgenossenschaft als ein Helfer. Die Möglichkeit, ein nachgewiesen qualifizierter Facharbeiter zu werden, eröffnet sich 2007. Da startet das WeGebAU-Programm. Jetzt kann Duffner den Berufsabschluss nachholen und somit seine Kompetenz nachweisen.

Doch anfangs wehrt sich Andreas Duffner mit Händen und Füßen. „Ich geh‘ doch nicht mit Mitte Dreißig noch mal zur Schule“, ist seine Einstellung. Doch sein Chef Axel Benath lässt nicht locker. Auch seine Frau und seine Kinder bestärken ihn, an dieser Maßnahme teilzunehmen. Mit Erfolg. Er ist einer der Ersten in der Region Nagold, die am WeGebAU-Programm teilnehmen. Nach drei Monaten Lehrgang hält Andreas Duffner seinen Gesellenbrief in Händen. Wieder zurück in Nagold, eröffnet er seinem Chef: „Und jetzt mach ich noch den Meister!“. Axel Benath fällt fast vom Stuhl. Doch auch diese Herausforderung meistert Andreas Duffner. Mittlerweile ist er in die Geschäftsführung aufgestiegen und fühlt sich auch im Büroalltag und in der Kundenbetreuung wohl. Zusammen mit seiner Co-Geschäftsführerin Patricia Stügelmaier wird er so das Fortbestehen der Dachdeckerei Benath & Enderle sichern. Sein Mentor Axel Benath hat somit die Möglichkeit, sich langsam aus dem Unternehmen zurückzuziehen und bis dahin noch mit seiner langjährigen Erfahrung und seinem Fachwissen den beiden Jung-Geschäftsführern zur Seite zu stehen.



FALLBEISPIEL 4 STORY

ANDREAS DUFFNER, 44

VERHEIRATET UND VATER ZWEIER KINDER, HAT SICH MIT WEGEBAU VOM UNGELERNTEN HILFSARBEITER ZUM DACHDECKERMEISTER QUALIFIZIERT. ÜBER WEGEBAU WURDEN DIE KOSTEN FÜR SEINE AUSBILDUNG EBENSO ÜBERNOMMEN WIE DIE AUFWENDUNGEN, DIE ER FÜR EINEN ZWEITEN WOHNSTZITZ UND HEIMFAHRTEN ZUR FAMILIE HATTE – DIE FORTBILDUNG FAND NÄMLICH IM ZERTIFIZIERTEN BUNDESFORTBILDUNGSZENTRUM DES DEUTSCHEN DACHDECKERHANDWERKS IN MAYEN (RHEINLAND-PFALZ) STATT, ÜBER 300 KM VON SEINEM HEIMATORT ENTFERNT. SEINEM ARBEITGEBER IN NAGOLD WURDEN DIE WEITERBILDUNGSBEDINGTEN AUSFALLZEITEN WÄHREND DER WEITERBILDUNG VOLL ERSTATTET.

Nicht nur für kleinere Betriebe ist WeGebAU attraktiv. Auch größere Unternehmen und ihre Mitarbeiter profitieren von dem Programm, wie die folgenden Beispiele zeigen.



Gustav Scherrieble GmbH & Co. KG

Entsorgungsdienstleister

ESSLINGEN



Die Scherrieble-Gruppe ist ein regionaler Entsorgungsdienstleister im Großraum Stuttgart mit mehreren Tochtergesellschaften in Baden-Württemberg und Bayern. Schwerpunkte der Unternehmensgruppe sind Entsorgungsdienstleistungen im kommunalen, gewerblichen und privaten Bereich sowie der Betrieb von Sortier- und Aufbereitungsanlagen für Papier, Folien, Kunststoffe und Metallverbunde mit entsprechender Vermarktung.

Auch das folgende Beispiel ist mitten aus dem Leben gegriffen. Eine Erstausbildung hat zu keiner dauerhaften Beschäftigung geführt. Die Alternative war, zunächst eine Arbeit anzunehmen. Doch auch hier wird schnell klar, dass eine Ausbildung bessere Chancen bieten würde. Herr Schuster und Herr Franz haben einen zweiten Anlauf genommen – mit Erfolg.

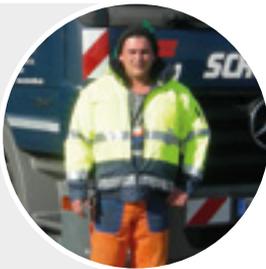


FALLBEISPIEL 5
STORY

ERICH-HAYNY SCHUSTER, 24

HAT EINE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG ZUM FLIESENLEGER, ABER NACH ABSCHLUSS DER AUSBILDUNG KEINE STELLE GEFUNDEN. SEIT 2012 IST ER ALS MÜLLWERKER IM ENTSORGUNGSUNTERNEHMEN SCHERRIEBLE BESCHÄFTIGT. ÜBER WEGEBAU HAT ER EINE 6-MONATIGE TEILQUALIFIZIERUNG IM BEREICH BERUFSKRAFTFAHRER GEMACHT. DIE WEITERBILDUNGSKOSTEN WERDEN ÜBER DAS WEGEBAU-PROGRAMM ÜBERNOMMEN. HERR SCHUSTERS ARBEITGEBER HAT FÜR DIE ZEIT DER AUSBILDUNG EINEN ARBEITSENTGELTZUSCHUSS IN HÖHE VON 60 PROZENT ERHALTEN.

Erich Schuster berichtet:



„Nach meiner Ausbildung zum Fliesen- und Mosaikleger wurde ich von meinem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen. Ich habe unzählige Bewerbungen geschrieben, aber keine Stelle gefunden. Über meinen Vater bin ich dann zu Scherrieble gekommen. Dort habe ich 4 1/2 Jahre als Müllwerker gearbeitet, als Ungerlerter. Der Geschäftsführer der Firma, Herr Geiselman, hat mich dann letztes Jahr angesprochen, ob ich nicht eine Weiterbildung im Bereich Berufskraftfahrer machen wolle. Wir sind ein Entsorgungsunternehmen, da braucht es also auch Lasterfahrer. Ich habe sofort Ja gesagt. Alles mit Autos ist genau mein Ding, da kennt Herr Geiselman mich gut! Die Weiterbildung habe ich gern gemacht, das ging alles wirklich gut. Klar musste ich auch mal über meinen Büchern hocken und lernen, aber mir hat's Spaß gemacht. Meine Freundin hat mich sehr unterstützt. Dass sie dahinterstand, war für mich schon wichtig. Jetzt, als Kraftfahrer, verdiene ich besser, habe einen körperlich weniger anstrengenden Job, weniger Stress und mehr Eigenverantwortung. Ich bin echt froh, dass ich diese Weiterbildung gemacht habe!“

BENJAMIN FRANZ, 25

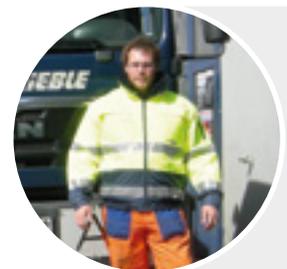
ERICH SCHUSTERS KOLLEGE BENJAMIN FRANZ, 25, HAT EBENFALLS EINE ABGESCHLOSSENE BERUFSAUSBILDUNG, NÄMLICH ALS ROLLADEN- UND SONNENSCHUTZMECHATRONIKER. ER HAT IN DIESEM BERUF KURZ GEARBEITET, WURDE DANN ABER ENTLASSEN UND FAND KEINE NEUE STELLE. DESHALB HAT ER ZUNÄCHST ALS KAUFMÄNNISCHE AUSHILFE GEJOBBT, EHE ER 2015 ALS MÜLLWERKER BEI DER SCHERRIEBLE GMBH ANGESTELLT WURDE. UND AUCH ER HAT EINE 6-MONATIGE TEILQUALIFIZIERUNG IM BEREICH BERUFSKRAFTFAHRER GEMACHT, DEREN KOSTEN ÜBER WEGEBAU ÜBERNOMMEN WERDEN. HERR FRANZ' ARBEITGEBER HAT FÜR DIE ZEIT DER AUSBILDUNG EINEN ARBEITSENTGELTZUSCHUSS IN HÖHE VON 60 PROZENT ERHALTEN.

Benjamin Franz erzählt:

„Ich bin wirklich froh, dass ich die Weiterbildung gemacht habe. Jetzt arbeite ich nämlich in meinem Traumberuf. Schon als kleiner Junge wollte ich Laster fahren, und das tue ich nun wirklich. Vorher, als Müllwerker, bin ich ja nicht selber gefahren. Die Arbeit als Kraftfahrer hier bei Scherrieble ist für mich spannender, ich habe auch mehr Verantwortung. Na, und die Bezahlung ist auch besser.

Es war von Anfang an klar, dass mein Arbeitgeber die Idee einer Weiterbildung gut findet und mich dabei unterstützen würde. Herr Geiselmann, unser Geschäftsführer, hat ziemlich früh vorgeschlagen, dass ich doch eine Weiterbildung im Bereich Berufskraftfahrer machen könne. Für die Zeit in der Schule war ich freigestellt, da klappte das mit dem Lernen wirklich gut. Ich habe das als angenehm empfunden. Klar, vor Prüfungen musste richtig gelernt werden, aber das ging sehr gut. Und, wie gesagt, Laster fahren macht mir richtig Spaß – das hat sich echt gelohnt!“

Wolfgang Geiselmann, Geschäftsführer bei dem auf Abfallentsorgung spezialisierten Dienstleister, ist vom WeGebAU-Programm überzeugt. „In unserer Region Fachkräfte zu finden, ist gar nicht so einfach. Deshalb haben wir die Gelegenheit beim Schopf gepackt, Herrn Schuster und Herrn Franz weiterzuqualifizieren. Nachdem die beiden jahrelang nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet hatten, galten sie als Ungelernte. Aber ich habe ja gesehen, was die Firma an ihnen hatte, und mir war auch klar, dass sie die Teilqualifizierung im Bereich Berufskraftfahrer schaffen würden. Die Zusammenarbeit mit der hiesigen Agentur für Arbeit funktioniert reibungslos, das ist natürlich wichtig. Wenn Fragen auftauchen – und das ist unvermeidlich – werde ich immer kompetent beraten.“

**FALLBEISPIEL 6
STORY**

**Was verbindet den Entsorgungsdienstleister in
Süddeutschland und den landwirtschaftlichen
Betrieb im hohen Norden?**

Mitarbeiter, die durch WeGebAU in ihrem
Traumberuf arbeiten können.



Saka Pflanzenzucht GmbH & Co. KG

WINDEBY

Auch die falsche Berufsentscheidung kann in die Sackgasse führen. Warum nicht einen zweiten Anlauf nehmen? Wenn noch 30 Berufsjahre vor einem liegen, dann ist die Investition in eine Ausbildung doch der bessere Weg.



FALLBEISPIEL 7 STORY

IRIS REIMERS, 36

ALLEINERZIEHENDE MUTTER, ARBEITET IN IHREM TRAUMBERUF ALS LANDWIRTIN, DAVON 13 JAHRE LANG ALS UNGELERNT. 2015 HAT SIE, UNTERSTÜTZT DURCH IHREN ARBEITGEBER UND GEFÖRDERT DURCH DAS WEGEBAU-PROGRAMM, DIE EXTERNENPRÜFUNG ALS LANDWIRTIN ABGELEGT. ÜBER WEGEBAU WURDEN NICHT NUR DIE LEHRGANGSKOSTEN IN VOLLER HÖHE ERSTATTET, SONDERN AUCH DIE KOSTEN DER UNTERKUNFT UND VERPFLEGEUNG. AUSSERDEM GAB ES EINEN FAHRTKOSTENZUSCHUSS. FÜR DIE ZEIT DER AUSBILDUNG ERHIELT IRIS REIMERS' ARBEITGEBER EINEN ARBEITSENTGELTZUSCHUSS IN HÖHE VON 100 PROZENT.



Iris Reimers wollte schon immer Landwirtin werden. Weil ihr viele von diesem Beruf abrieten, hat sie nach der Schule dann aber doch nicht ihren Traumberuf ergriffen, sondern widerwillig eine Lehre als Gärtnerin begonnen.

„Im Rückblick ist mir klar, dass Gärtnerin einfach der falsche Beruf für mich war. Da wurde ich dann auch bockig und hatte nicht so die rechte Lust, mich ordentlich auf die Prüfung vorzubereiten. Und die habe ich ja auch nicht bestanden.“ Folgerichtig hat Iris Reimers danach nie mehr als Gärtnerin gearbeitet, sondern als ungelernete Landwirtin in dem Pflanzenzuchtbetrieb angefangen, in dem sie heute noch arbeitet. „Landwirtin, das ist der Beruf, für den mein Herz schlägt. Das macht mir einfach Spaß, da bin ich in meinem Element. Aber irgendwann hat es mich doch geärgert, dass ich keinen Abschluss vorweisen konnte – gerade weil ich in meinem Traumberuf arbeitete. Also habe ich mich schlau gemacht und festgestellt, dass es da dieses Programm gab, WeGebAU. In der Agentur für Arbeit bin ich super beraten worden, „meine“ Arbeitsvermittlerin hat mich durch das gesamte Antragsverfahren gelotst. Ich musste ja zum Beispiel herausfinden, wo die Ausbildung überhaupt angeboten wird. Es stellte sich dann heraus, dass ich die Ausbildung an der Landwirtschaftskammer Niedersachsen machen konnte. Drei Monate war ich da. Während der Zeit hat mich mein Arbeitgeber freigestellt. Meine Familie und der Vater meines Sohnes haben mich ganz toll unterstützt, so dass ich mich voll auf die Ausbildung und die Prüfung konzentrieren konnte. Dass ich die Ausbildung gemacht habe, hat sich für mich wirklich gelohnt. Ich werde jetzt mit anspruchsvolleren Aufgaben betraut, habe mehr Verantwortung und verdiene auch besser. Außerdem habe ich jetzt keinen Arbeitsvertrag mehr, sondern bin Angestellte. Und, auch ganz klasse, ich kann an Fortbildungen meines Arbeitgebers teilnehmen! Ich bin rundum zufrieden, weil ich den schönsten Beruf der Welt habe.“

Migranten haben es besonders schwer, in Deutschland stabil integriert zu werden. Sie haben oft nicht die Chance auf eine Ausbildung gehabt. Gerade Migranten können von den Hilfen zur Ausbildung profitieren. Auch für die Gesellschaft ist es sinnvoller, wenn wir die Bildungspotenziale nutzen und weitere Fachkräfte ausbilden. Die Zahl der Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen wird weiter abnehmen.

Salon Roswitha, Inh.: Roswitha Laux

PAPENBURG

HAZIM IBRAHIM, 26

IST KURDISCHER SYRER UND KAM IM JANUAR 2016 NACH EINER DREI-JÄHRIGEN ODYSSEE NACH DEUTSCHLAND. ZUNÄCHST LEBTE ER IN EINEM AUFFANGLAGER IN OSNABRÜCK, VON DORT GING ES ZUM DRK NACH PAPENBURG. DORT ERGAB SICH DER KONTAKT ZU ROSWITHA LAUX, SEINER JETZIGEN CHEFIN.

Roswitha Laux führt in Papenburg einen Friseursalon. Als eine Bekannte ihr erzählte, dass es in der DRK-Flüchtlingsunterkunft in Papenburg diesen jungen Syrer gebe, der so gern eine Ausbildung zum Friseur machen würde, wollte sie erst mal nicht so recht.

„Zwei junge Leute habe ich schon ausgebildet, noch einen wollte ich nicht. Aber dann habe ich Hazim kennengelernt und hab mich doch darauf eingelassen. Und ich muss sagen: Das klappt wunderbar! Zunächst musste Hazim noch einen Deutschkurs besuchen, um das für die Ausbildung nötige B1-Niveau zu erreichen. Während der Zeit war er von 8 bis 13 Uhr im Deutschkurs und von 14 bis 16 Uhr als Praktikant bei mir im Salon. Seit dem 1. Februar macht er die Ausbildung, unterstützt durch WeGebAU. Zum Glück habe ich erfahren, dass es dieses Programm gibt. Sonst hätte ich das nicht machen können. Ich bekomme von der Arbeitsagentur 50 Prozent Arbeitsentgeltzuschuss, deshalb kann ich ihm ein normales Gehalt bezahlen. Außerdem wurden Hazims Lernmittel bezahlt, die Ausbildungskosten übernimmt auch die Agentur für Arbeit.

Zu Hause in Syrien hatte Hazim nach dem Abitur angefangen, Agrarwissenschaften zu studieren. Aber in Syrien läuft das ja anders als hier, dort kostet das Studium richtig Geld. Deshalb musste er zwischendurch immer wieder arbeiten. Er hat alles Mögliche gemacht, unter anderem als Friseur gearbeitet. In Syrien hatte er allerdings nur männliche Kunden. Ist ja auch egal, er wusste jedenfalls, dass ihm der Beruf liegt, und wollte hier die entsprechende Ausbildung machen.

Er macht sich prima. Wir schonen ihn nicht, nur weil er Deutsch nicht als Muttersprache hat. Er muss zum Beispiel genauso ans Telefon wie seine deutschen Kolleginnen. Das kann er auch. Irre, wie schnell und wie gut er Deutsch lernt! Heute hat er von sich aus gesagt, dass er einer Kundin eine Dauerwelle legen möchte. Das hatte er noch nie gemacht, also habe ich ein bisschen ein Auge drauf gehabt. Aber er hat das intuitiv richtig gemacht. Man merkt, dass ihm der Beruf richtig Spaß macht. Meine Kundinnen und Kunden kennen ihn jetzt schon gut und mögen ihn wirklich gern. Hazim hat im Moment subsidiären Schutz, aber er würde sehr gern für immer hierbleiben. Er ist sehr engagiert, möchte sich hier eine Existenz aufbauen. Er gehört eigentlich schon richtig zur Familie. Wenn was ist, ruft er mich an, und ich helfe ihm dann, wo ich kann. Klar, hier ist vieles neu und ungewohnt für ihn, da tauchen eben auch immer mal Fragen auf. Es ist wirklich ein Gewinn, dass er da ist!“



FALLBEISPIEL 8 STORY



Fachkräftesicherung durch WeGebAU –
darum geht es auch im nächsten Beispiel.

Elektro Rieger

HERSCHEID



FALLBEISPIEL 9
STORY

EIKE NACHTIGALL, 27

ALS EIKE NACHTIGALL, 27, SICH 2013 ALS AUSHILFE BEI DER FIRMA ELEKTRO RIEGER BEWIRBT, HAT ER EINE ABGEBROCHENE METZGERLEHRE UND ETWAS BUNDESWEHRERFAHRUNG HINTER SICH, ABER KEINEN BERUFSABSCHLUSS.

Seine Chefin Ulrike Rieger erinnert sich:

„Wir haben schnell gemerkt, dass die Chemie stimmt und dass Eike Nachtigall seine Sache gut macht. Es war klar, dass ihm die Arbeit in unserem Elektrobetrieb gefällt. Allerdings war sein Einsatzgebiet eher „aufs Grobe“ beschränkt – Anschlüsse legen durfte er beispielsweise nicht. Wir haben dann überlegt, was wir machen können. Schließlich möchte man motivierte Mitarbeiter ja halten! Und dann haben wir durch die Vermittlerin im Arbeitgeberservice unserer Agentur für Arbeit von WeGebAU erfahren. Das ist natürlich eine Menge Papierkram, aber es lohnt sich wirklich, und wir wurden sehr, sehr gut beraten. Seit Februar macht Herr Nachtigall nun die Ausbildung zum Elektroniker/Energie- und Gebäudetechnik. WeGebAU ist für uns eine tolle Möglichkeit der Fachkräftesicherung. Wenn Herr Nachtigall fertig ist, ist er ein hochqualifizierter Facharbeiter, der viel mehr Verantwortung übernehmen kann. Das gibt ihm natürlich viel Motivation und eine enge Bindung an den Betrieb. Und, ganz wichtig: Er weiß, worauf er sich einlässt, schließlich kennt er den Beruf schon. Das ist bei den Azubis anders. Bei manchen stellt sich im Verlauf der Ausbildung heraus, dass ihnen der Beruf gar keinen Spaß macht. Das wird Herrn Nachtigall nicht passieren.“

Um Herrn Nachtigall auch für die Berufsschule zu unterstützen, haben wir es im Betrieb so eingerichtet, dass ihm ein erfahrener Kollege mit Rat und Tat zur Seite steht. Also so eine Art individuelle Nachhilfe. Wir versuchen, das einmal in der Woche hinzubekommen.

Für die Zeiten, in denen Herr Nachtigall seine Lehrgänge besucht, bekommen wir als Arbeitgeber einen Arbeitsentgeltzuschuss von 50 Prozent. Außerdem übernimmt die Agentur für Arbeit die Lehrgangskosten und die Wegekosten, die Herr Nachtigall nach Arnsberg hat. Ganz ehrlich: Ich bin richtig begeistert von diesem Programm. Großartig, dass es das gibt!“

Das nächste Beispiel führt uns vom familiengeführten Betrieb in ein weltweit agierendes Unternehmen mit mehr als 2500 Mitarbeitern. Gemeinsam ist beiden, dass Menschen durch WeGebAU eine zweite (oder dritte) Chance bekommen.

Steuler Holding GmbH

HÖHR-GRENZHAUSEN

Die Steuler Gruppe ist weltweit mit führenden Marken und innovativen Technologien in den Geschäftsbereichen Industrielle Auskleidungen und Apparatebau, Anlagenbau/ Umwelttechnik, Schwimmbadbau und Fliesen tätig. Gegründet 1908, beschäftigt das mittelständische Unternehmen heute über 2500 Mitarbeiter an 25 internationalen Standorten.

KEVIN ALBERT, 23

MACHT EINE AUSBILDUNG ZUM FLIESEN-, PLATTEN- UND MOSAIKLEGER, GEFÖRDERT DURCH WEGEBAU. DIE LEHRGANGSKOSTEN UND DIE WEGEKOSTEN, DIE KEVIN ALBERT HAT, WERDEN VON DER ÖRTLICHEN AGENTUR FÜR ARBEIT ÜBERNOMMEN, SEIN ARBEITGEBER ERHÄLT EINEN ARBEITSENTGELTZUSCHUSS IN HÖHE VON 50 PROZENT.

Voller Begeisterung erzählt er:

„Mir macht die Ausbildung so richtig Spaß! Der Weg hierher war bei mir ja ein bisschen krumm. Mit 17 habe ich eine Ausbildung zum Systemgastronom begonnen. Ich hatte vorher schon in dem Bereich gejobbt, dachte also, ich weiß, was mich erwartet. Aber als ich dann tatsächlich Azubi war, gab es auf einmal alle möglichen Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz. Ich wurde echt ausgebeutet. Deshalb habe ich die Ausbildung nach einem Dreivierteljahr beendet. Danach habe ich kurz in einer Bäckerei gejobbt – von irgendwas musste ich ja leben. Dann war ich elf Monate bei der Bundeswehr, habe während der Zeit aber gemerkt, dass die Bundeswehr für mich doch nicht so das Richtige ist. Na ja, und wieder stellte sich die Frage nach dem Lebensunterhalt. Also habe ich angefangen, am Flughafen Köln/Bonn bei der DHL zu arbeiten. Da hatte ich zunächst die Perspektive, auch in eine Ausbildung übernommen zu werden. Das hat sich aber leider zerschlagen. Ich stand also wieder da... Also habe ich bei einer Leiharbeitsfirma angeheuert, die haben mich zu Steuler geschickt. Und jetzt hatte ich endlich richtig Glück: Nach sechs Monaten hat mich Steuler übernommen. Schon bald kam der Gedanke auf, dass ich über das WeGebAU-Programm eine Ausbildung machen könnte. Ich meine, ich hatte ja schon Einiges erlebt in beruflicher Hinsicht, aber jetzt habe ich das gefunden, was ich gut kann und was mich wirklich interessiert. Ich mache eine Ausbildung zum Fliesen-, Platten- und Mosaikleger. Das ist total vielfältig, denn hier bei Steuler gibt es ja so viele unterschiedliche Bereiche! Wenn ich jetzt anfangen zu erzählen, was das alles ist, dann wär ich heute Abend noch nicht fertig: Korrosionsschutz, Feuerfestsysteme, Ausmauerungen, Gummierungen, Schwimmbadausbau, Anlagenbau und, und, und. Außerdem stellen wir unsere eigenen Steine und Fliesen her. Also, es braucht schon viel Eigeninitiative, um die Ausbildung zu packen. Ich mach das ja in verkürzter Form, also jetzt das erste und zweite Lehrjahr parallel. Dafür muss ich diszipliniert sein und mich reinfuchsen, aber das klappt prima. Gut, ich schreibe jetzt nicht nur Einsen, sondern liege so im Zweier/Dreier-Bereich. Aber, wie gesagt: Ich muss ja auch den Stoff von zwei Jahren gleichzeitig lernen. Im Sommer 2018 bin ich fertig. Tolle Sache, dieses Programm!“



FALLBEISPIEL 10 STORY







DIE BEISPIELE ZEIGEN:

ES GIBT KAUM EINE LEBENSLAGE, IN DER SICH WEITERBILDUNG NICHT LOHNT. WEITERBILDUNG MACHT NICHT NUR FIT FÜR DEN ARBEITSMARKT DER ZUKUNFT, WEITERBILDUNG MACHT AUCH SELBSTBEWUSST.

UND WEITERBILDUNG MACHT SPASS.

WEITERBILDUNG HILFT:

- Fit für den Arbeitsmarkt zu bleiben oder zu werden
- Kenntnisse und Fähigkeiten auszubauen
- Die soziale Sicherung zu verbessern
- Fachkräfte und Arbeitsplätze zu sichern
- Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale
90327 Nürnberg
September 2017
www.arbeitsagentur.de

Entstanden in Kooperation mit
dem DGB und der BDA

Text

Barbara Brocksiepe

Gestaltung

RHEINDENKEN GmbH
Kommunikationsagentur
Köln



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.