

Newsletter 03 – 2019 vom 7. Oktober 2019

Die Zukunft beginnt mit **Qualifizieren**



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

mehr denn je gilt unser Auftrag entsprechend § 8 des TV Quali, „den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.“ An welchen Stellen wir dabei ansetzen müssen, haben jüngst drei Forscher des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aufgezeigt. Aus ihrer Sicht haben insbesondere das Vorhandensein von Weiterbildungsplanungen, Weiterbildungsvereinbarungen, fester Verantwortlichkeiten oder auch konkreter Weiterbildungsangebote einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einem hohen Anteil an standardisierbaren und sich wiederholenden Aufgaben. Und gerade für diese Gruppe wird berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Für uns ist dies ein klarer Handlungsauftrag. Denn sie unterliegen einem hohen Risiko, durch Technologien ersetzt zu werden, auch wenn das Substituierungspotenzial nicht immer ausgeschöpft wird.

In diesem Newsletter blicken wir zurück auf eine erfolgreiche Fachtagung am 18. Juli 2019, die zugleich die Abschlussveranstaltung des Projekts „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ war. Wir blicken auch voraus auf unser neues Projekt „AiKomPass-Digital“, in dessen Rahmen wir das bestehende Instrument <http://www.aikompass.de/> um digitale Grund- und Fachkompetenzen ergänzen wollen. Um Digitales geht es auch im Vorhaben von Frau Glase, die ein individuelles und gleichzeitig universal einsetzbares alltagstaugliches Tool zur Stärkung der digitalen Grundkompetenz von Beschäftigten entwickeln wird. Frau Tröndle von der Sick AG in Waldkirch und Herr Ott von ebm-papst St. Georgen GmbH & Co. KG geben mit fünf Antworten einen Einblick in ihre Weiterbildungspolitik, im Praxisbeispiel werden die Lerninseln bei fischer vorgestellt. Zu guter Letzt möchten wir auf die Möglichkeit hinweisen, eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz mit dem Bezug von Kurzarbeitergeld zu kombinieren.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Interesse beim Lesen unseres Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen,

Ihr

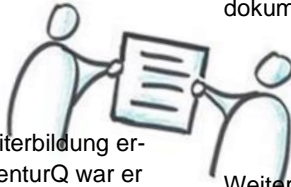


Dr. Stefan Baron

Neues aus der AgenturQ

Neuer Mitarbeiter

Seit dem 1. Oktober 2019 verstärkt Herr Patrick Benjamin Fleck als Projektreferent das Team der AgenturQ. Herr Fleck kommt gebürtig aus Rottenburg am Neckar und hat an der Universität Tübingen den Bachelor in Erziehungswissenschaften sowie den Master in Erwachsenenbildung/Weiterbildung erworben. Vor seiner Tätigkeit bei der AgenturQ war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Tübingen in der Lehrerfort- und -weiterbildung tätig. Im Rahmen seiner Tätigkeit für die AgenturQ wird er in den nächsten zwei Jahren das Projekt AiKomPass-Digital betreuen. Sie erreichen Herrn Fleck unter der Telefonnummer 0711-3659188-18 oder per Mail an fleck@agenturq.de. Wir heißen Herrn Fleck herzlich willkommen in unserem Team.



Mit Hilfe des [AiKomPass](#) können vorhandene informell erworbene Digitalkompetenzen in der Belegschaft sichtbar gemacht werden. Aufbauend auf den dokumentierten Digitalkompetenzen können Beschäftigten im Anschluss formale und non-formale Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, um sie für neue Tätigkeiten in IT-Berufsbildpositionen weiterzubilden.

Weitere Informationen zum neuen Projekt finden Sie auf unserer [Homepage](#). Innerhalb der AgenturQ wird das Projekt durch Herrn Patrick Benjamin Fleck betreut. Sie erreichen ihn unter der Telefonnummer 0711-3659188-18 oder per Mail an fleck@agenturq.de.

Neues Projekt AiKomPass-Digital:

Zum 1. September 2019 startete das neue durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg geförderte Projekt „AiKomPass-Digital“, in dessen Rahmen in den kommenden zwei Jahren gemeinsam mit Partnerunternehmen das bestehende Online-Instrument www.aikompass.de um Digitalkompetenzen erweitert werden soll. Der Oberbegriff Digitalkompetenzen umfasst hierbei zum einen berufsbezogene digitale Kompetenzen (z.B. IT-gestützte Anlagenänderung) wie auch überfachliche digitale Kompetenzen (z.B. digital literacy). Im Rahmen des Projekts werden definierte Digitalkompetenzen in konkrete Tätigkeiten am Arbeitsplatz übersetzt und das bestehende Instrument um diese Tätigkeiten ergänzt. Durch die Erfassung von Digitalkompetenzen anhand konkreter Tätigkeiten werden valide Informationen über die tatsächlich und nicht nur vermeintlich vorhandenen Kompetenzen ermittelt.

Der [AiKomPass](#) der AgenturQ leistet schon heute einen wichtigen Beitrag, um innerhalb und außerhalb der Metall- und Elektroindustrie erworbene informelle Kompetenzen sichtbar zu machen und zu dokumentieren. Die Dokumentation der informellen Kompetenzen kann z.B. in Personalgesprächen genutzt werden, um weiterführende innerbetriebliche Qualifizierungen zu planen, die Tätigkeitsfelder neu zu definieren oder auch das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine Aufstiegsfortbildung zu empfehlen.

Der um Digitalkompetenzen erweiterte [AiKomPass](#) soll auch einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftedarfs in IT-Berufspositionen leisten. Unternehmen haben große Mühen, freie Stellen in diesem Bereich fachgerecht zu besetzen.

Rückblick: „weiterbilden#weiterdenken – Berufliche Weiterbildung für Industrie 4.0“

Über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer folgten der Einladung der AgenturQ und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit zu ihrer ersten gemeinsamen Fachtagung am 18. Juli 2019. Entsprechend des Titels der Veranstaltung haben sich die Diskutantinnen und Diskutanten auf dem Podium darüber Gedanken gemacht, wie Berufliche Weiterbildung für Industrie 4.0 weitergedacht werden muss. Die Fachtagung war zugleich die Abschlussveranstaltung des Projekts „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“, dessen Ergebnisse am Nachmittag präsentiert wurden. Frau Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut nutzte die Fachtagung auch dazu, der AgenturQ einen Scheck über rund 229.000 Euro zur Förderung des neuen Projekts „AiKomPass-Digital“ zu überreichen. Die im Rahmen ihrer Vorträge gezeigten Präsentationen von Frau Dr. Hofmann und Herrn Rauch stehen in unserer [Veranstaltungsdokumentation](#) zum Download bereit.

Neuer Leitfaden für die betriebliche Praxis erschienen / Projekt „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ beendet.

Zum 31. August 2019 endete nach zweieinhalb Jahren Laufzeit das durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg geförderte Projekt „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“.

Gemeinsam mit dem Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und acht Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie wurden insgesamt sieben Weiterbildungsmodule zur innerbetrieblichen Qualifizierung von Beschäftigten entwickelt, die im neu erschienenen

[Leitfaden für die betriebliche Praxis „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0. Beschäftigte frühzeitig auf die sich durch Industrie 4.0 verändernden Arbeitsanforderungen qualifizieren“](#) vorgestellt werden. Die sieben Weiterbildungsmodule und die im Leitfaden beschriebenen Umsetzungsbeispiele sollen ein Ideengeber für die Gestaltung innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen vornehmlich von sogenannten An- und Ungelernten, älteren Beschäftigten und Fachkräften sein. Folgende Themen werden durch die sieben Weiterbildungsmodule abgedeckt:

- Ausbildung zum Lernprozessbegleiter 4.0
- Arbeitsprozesswissen 4.0
- Arbeiten mit virtuellen Räumen
- Arbeiten mit Robotern
- Fernwartung/Fernsteuerung
- Technische Assistenzsysteme
- Nutzung mobiler Endgeräte

Den neuen Leitfaden sowie die Publikationen aus früheren Projekten stehen auf unserer Homepage unter [Veröffentlichungen](#) zum kostenfreien Download zur Verfügung.

Die AgenturQ dankt allen am Projekt beteiligten Unternehmen und Beschäftigten sehr herzlich für die aktive Mitarbeit und ihren Beitrag zum Erfolg des Projekts. Ohne die Unterstützung der Betriebspraxis ist es nicht möglich, handlungsorientierte Ansätze für die innerbetriebliche Weiterbildung zu entwickeln.

Einen Einblick in das Projekt „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ vermittelt neben dem Leitfaden auch die gleichnamige Themenreihe in unserem [AQ-Blog](#).

Sie haben Interesse an der Umsetzung einzelner Weiterbildungsmodule in Ihrem Unternehmen? Kommen Sie auf uns zu, sehr gerne bieten wir Ihnen unsere Unterstützung an.

Digital ist doch jeder! Oder nicht?!

Die Digitalisierung gewinnt massiv an Bedeutung, erhält einen immer stärkeren Einzug in unsere Gesellschaft und verändert zwangsläufig das Privat- und Arbeitsleben von Jung und Alt.

Dabei wirkt sich die digitale Transformation in Unternehmen auf unterschiedlichste Art und Weise aus.

Was in dem einen Unternehmen das Online-Tool ist, um Schichtpläne eigenständig über eine Plattform zu managen, ist bei einem anderen Unternehmen die visuelle Darstellung von Handlungsschritten in der Fertigung. In der Montage ist die digitale Vernetzung von qualitätsrelevanten Parametern ein aktuelles Anwendungsbeispiel, bei dem Daten in Echtzeit zwischen unterschiedlichen Abteilungen ausgetauscht werden.

Was aber alle Interaktionen mit digitalen Geräten gemein haben, ist die Voraussetzung, zu verstehen wie

digitale Anwendungen funktionieren. Wie kann ich mich also über das Online-Tool zu meiner präferierten Schicht eintragen? Welche zusätzlichen Informationen liefert mir der PC bei der Produktfertigung? Welcher Mitarbeiter und Kollege bekommt zu welcher Zeit Informationen über den Fertigungsprozess? Und vor allem, was mache ich, wenn mal wieder die Technik streikt?

Die Antwort lautet: Ein rudimentäres Verständnis für digitalisierte Prozesse muss her.

Damit wird die digitale Grundkompetenz (Digital Fluency) beschrieben. Nicht nur die duale Ausbildung, sondern insbesondere Weiterbildungstrainings im Berufsalltag besetzen eine Schlüsselrolle bei der Kompetenzvermittlung. Wie kann nun aber die digitale Grundkompetenz der Beschäftigten durch den Arbeitgeber so unterstützt werden, dass sowohl die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeitenden berücksichtigt werden, als auch die Kosten-Nutzen-Rechnung des Unternehmens aufgeht?

Im Rahmen eines aktuellen AgenturQ-Projektes entwickeln wir einen neuen Weiterbildungsansatz. Dabei betrachten wir sowohl die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeitenden, dessen Motivation als auch unterschiedliche Führungsformen. Mittels eines Fragebogens werden Zusammenhänge zwischen persönlichen Trainingspräferenzen und dem Weiterbildungswillen ermittelt. Der Forschungszweck besteht darin, ein individuelles und gleichzeitig universal einsetzbares alltagstaugliches Tool zu erstellen. Anhand des Tools kann die digitale Grundkompetenz des Unternehmens analysiert und weiterbildende Trainings angeboten werden.

Haben Sie Interesse an einer Teilnahme?

Durch Ihr Mitwirken bekommen Sie nicht nur einen Überblick über die in Ihrem Unternehmen vorhandenen digitalen Grundkompetenzen, sondern können - basierend auf Ihrem individuellen Bedarf - zielführende Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen. Wollen auch Sie mit Ihren Beschäftigten oder Ihrem Kollegium zusammen digital kompetenter werden und in der Zukunft Vorreiter der digitalen Grundkompetenz werden, dann nehmen Sie an unserem Projekt teil.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie mich gerne per Email: glase@agenturq.de, telefonisch unter 0711-3659188-12 oder 01522-4439291.

Neue Blog-Beiträge:

Seit dem letzten Newsletter wurden folgende [Blog-Beiträge](#) veröffentlicht:

1. Themenreihe „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ – Interview HR

2. Themenreihe „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ – Interview BR
3. Themenreihe „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ – Beitrag der Wissenschaft
4. Themenreihe „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ – Abschluss AgenturQ
5. Auf die Weiterbildungsstrategie kommt es an. Oder frei nach Bill Clinton: „It's the training strategy, stupid“

Im Interview: Susanne Tröndle und Thomas Ott

AgenturQ: Frau Tröndle, SICK ist sicherlich vielen unserer Leserinnen und Lesern ein Begriff.

Stellen Sie uns doch bitte trotzdem nochmal kurz Ihr Unternehmen und Ihre Aufgaben im Betriebsrat der SICK AG vor.



Susanne Tröndle: Der SICK Konzern hat weltweit knapp 10.000 Beschäftigte und ist ein weltweit führender Hersteller von Sensoren und Sensorlösungen



für industrielle Anwendungen. Am Standort Waldkirch sind wir ca. 4000 Beschäftigte. Als Betriebsratsvorsitzende habe ich natürlich alle

Aufgaben, welche mir von Gesetzes wegen auferlegt sind. Zusätzlich habe ich meine Schwerpunkte in allen Fragen der Entlohnung, der Arbeitszeit, der Arbeitsplatzgestaltung und der Organisation der Arbeit. Außerdem befasse ich mich sehr intensiv mit allen Themen rund um die Digitalisierung.

AgenturQ: Herr Ott, auch der Name ebm-papst ist alles außer unbekannt. Geben Sie uns doch einen kurzen Einblick in Ihre Arbeit als Personalleiter in St. Georgen bei einem – wie es in Ihrer Unternehmensbroschüre heißt – weltweiten Innovationsführer bei Ventilatoren und Motoren.

Thomas Ott: Unsere Vision für ebm-papst ist, dass im Unternehmen leistungsfähige, leistungsbereite und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten. Unsere Ziele sind dabei eine hohe Mitarbeitermotivation und ein entsprechendes Bewusstsein. Wir wollen ebm-papst als attraktiven Arbeitgeber positionieren und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen binden – und so auch das Know-how schützen und



absichern. Dafür übernehmen wir im HR Verantwortung und stellen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung, damit die strategischen Ziele des Unternehmens erreicht werden.

Durch die Förderung der Kompetenzen der Mitarbeitenden stärken wir auch die Unternehmenskultur und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung des Unternehmensergebnisses. Wobei wir uns auf die Kompetenzen fokussieren, die jetzt und in der Zukunft benötigt werden, um die Geschäftsziele zu erreichen und um die Leistung des Unternehmens zu steigern. Schließlich gehören die kontinuierliche Steigerung und Verbesserung im Unternehmen, also die Wettbewerbsfähigkeit, auch zu unseren Zielen.

Und natürlich verstehen wir es auch als unsere Aufgabe, das Qualitätsverständnis und -bewusstsein zu steigern und ein Umfeld zur Förderung von Innovation zu schaffen. Wir müssen die notwendigen Rahmenbedingungen sicherstellen, damit das erforderliche Wissen für das Unternehmen am richtigen Ort und zur richtigen Zeit zur Verfügung steht.

AgenturQ: Keine einfache Aufgabe... und Sie haben eine weitere Herausforderung schon angesprochen: „Kompetenzen, die jetzt und in der Zukunft benötigt werden“: Die Arbeitswelt ist im Wandel, die Digitalisierung betrifft nahezu jeden Arbeitsplatz. Über welche digitalen Grundkompetenzen müssen Beschäftigte bei ebm-papst verfügen?

Thomas Ott: Das ist vielfältig. Zum einen gehören dazu die Nutzung von modernen Tools, zum Beispiel Office, Webmeeting, Sharepoint und andere Online-Plattformen oder auch digitale Flipcharts. Zum anderen müssen Sie als Softskill sicher auch die Fähigkeit mitbringen, zu unterscheiden, was ich über Medien lösen kann und wo ich das persönliche Gespräch benötige.

Außerdem sollten die Beschäftigten die Produkt- und Markttrends im Kontext Industrie 4.0 und/oder Digitalisierung verstehen und die Möglichkeiten für die eigene Arbeitsweise, aber auch für die Produkte des Unternehmens ableiten beziehungsweise verstehen können. Dementsprechend sollten sie auch die eigene Arbeitsweise an die Möglichkeiten der Digitalisierung anpassen können. Speziell denke ich da an die Frage „Wo benötige ich noch Papier?“.

Auch eine grundlegende Affinität zu digitalen Themen ist sinnvoll. Und dann die aktive Gestaltung des digitalen Umfelds. Dafür braucht es natürlich die Kompetenz für den Umgang mit neuen Medien und Tools. Außerdem müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fähig sein, selbstorganisiert zu lernen. Sie müssen standortübergreifend über neue Kommunikationswege wie Webinare, Telko, Screen-sharing, etc. zusammenarbeiten können. Grundsätzlich muss mit softwaregestützten Arbeitsabläufen umgegangen

werden können, denn die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen und Robotern wird immer wichtiger.

AgenturQ: *Frau Tröndle, als Betriebsrätin pflegen Sie den direkten Draht zu den Kolleginnen und Kollegen. Was ist Ihr Eindruck: Sind sie privat bereits digital unterwegs? Nutzen alle ein Smartphone oder Tablet, basteln manche sogar an Computern?*

Susanne Tröndle: Sehr viele unserer Kolleginnen und Kollegen sind bereits digital unterwegs. Fast alle

benutzen Smartphones und es kann gut sein, dass wir auch "Bastler" in unseren Reihen haben.

AgenturQ: *Wie kann ein Unternehmen erfahren, über welche digitalen Kompetenzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen?*

Thomas Ott: Nun, bei ebm-papst verwenden wir dafür verschiedene Tools: Das Jobinterview, das anlassbezogene Mitarbeitergespräch und natürlich das jährliche Mitarbeitergespräch. Außerdem setzen wir Effizienzbewertungen nach Weiterbildungsmaßnahmen ein. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit Prozesse gemeinsam mit ihrer Führungskraft aktiv zu gestalten und somit ihre digitalen Kompetenzen aktiv in das Tagesgeschäft einfließen zu lassen.

AgenturQ: *Welche Weiterbildungsmaßnahmen können denn aus Sicht des Betriebsrates helfen, Kolleginnen und Kollegen die nötigen digitalen Grundkompetenzen zu vermitteln, um zukünftig neue oder veränderte Tätigkeiten ausüben zu können?*

Susanne Tröndle: Hier denken wir vor allem an Trainings "on the job" und interne Weiterbildungen, da die Digitalisierung in den Unternehmen doch sehr unterschiedlich fortschreitet. Wichtig ist uns als Betriebsrat, dass keine Kollegin und kein Kollege durch die sich verändernden Tätigkeiten auf der Strecke bleibt.

AgenturQ: *Wie ist das bei ebm-papst? Wird sich das Weiterbildungsangebot bei Ihnen im Unternehmen durch die Digitalisierung verändern? Wird es in Zukunft mehr Online-Kurse oder gar Weiterbildungen im virtuellen Raum geben und weniger klassische Weiterbildungen?*

Thomas Ott: In naher Zukunft wird jeder Produktionsmitarbeitende ebenfalls online auf Seminare und eLearnings zugreifen und diese verwalten können. Wir setzen auf Apps für einen Intranetzugang bzw. ein Learning Management System (LMS), damit auch von Zuhause aus Informationen eingelesen werden oder eLearnings gestartet werden können. Außerdem wird der On-boarding-Prozess vermehrt auch für neue Mitarbeiter digitalisiert.

AgenturQ: *Was bedeutet es für die betriebliche Mitbestimmung, wenn Weiterbildung zukünftig weniger in klassischer Seminarform, sondern mehr in flexiblen (Online-)Formaten angeboten wird?*

Susanne Tröndle: Bei SICK haben wir heute schon Trainings welche nur noch online angeboten werden. Das erschwert vor allem Kolleginnen und Kollegen in den direkten Bereichen die Teilnahme. Eine Teilnahme muss aber für alle zugänglich sein, weshalb wir dies in einer Betriebsvereinbarung verankert haben. Die Onlineformate werden durch unseren IT Ausschuss oder den IT-Ausschuss des Konzernbetriebsrats auf Herz und Nieren geprüft, zum Beispiel ob damit eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich ist. Es werden alle anfallenden Daten überprüft, auch hinsichtlich der Notwendigkeit der Datenerhebung. Hier hat der Betriebsrat über die Mitbestimmung einen klaren Auftrag, welchen wir konsequent umsetzen.

AgenturQ: *Zu guter Letzt wollen wir von Ihnen beiden gerne noch wissen, was Sie als Betriebsrätin bzw. als Personaler stolz macht, wenn Sie an die betriebliche Weiterbildung in Ihren Unternehmen denken? Können sich andere Unternehmen bei Ihnen was abgucken?*

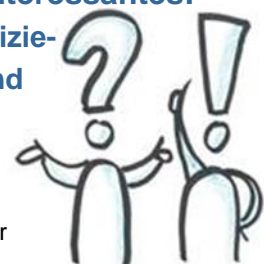
Susanne Tröndle: Wir haben eine Vielfalt an internen Weiterbildungsmöglichkeiten und diese werden aktiv genutzt. Dies spricht für ein durchaus ausgewogenes Angebot, sprich für jeden ist was dabei. Es macht mich stolz, dass unsere Bildungskommission aktiv ihr Wissen in die SIA (Sensor Intelligence Academy) einbringen und mitwirken kann.

Thomas Ott: Mich macht das Miteinander Führungskraft zu Mitarbeiter in der Gestaltung von Entwicklungsplänen stolz. Genauso, das gemeinsame Umsetzen von Konzepten mit den Führungskräften und zu sehen, welchen Mehrwert diese dadurch schöpfen. Und schließlich macht es mich stolz, die Entwicklung der Mitarbeiter zu begleiten und damit am beruflichen Erfolg der Mitarbeiter teilzuhaben.

AgenturQ: Frau Tröndle, Herr Ott, vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Offenheit.

Wissenswertes und Interessantes: Kombination aus Qualifizierungschancengesetz und Kurzarbeitergeld

Auch in einer wirtschaftlich schwierigen Situation lohnt es, die berufliche Weiterbildung der



Beschäftigten nicht aus dem Blick zu verlieren. Der Konjunkturmotor springt hoffentlich schon bald wieder an, dann braucht jedes Unternehmen qualifizierte Fachkräfte mit hohen Kompetenzen (nicht nur in Industrie 4.0-Themen). Die Zeit mit geringen Auftragszahlen sollte daher auch für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten genutzt werden. Unterstützung bietet dabei das [Qualifizierungschancengesetz](#). Je nach Beschäftigtengruppe und Unternehmensgröße bezuschusst die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildungskosten sowie das Arbeitsentgelt und entlastet so die Unternehmen. Eine Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung mindestens 161 Stunden dauert, bei einer 35 Stunden-Woche sind dies rund viereinhalb Wochen Weiterbildung und Beschäftigungssicherung zugleich.

Wichtig zu wissen ist, dass eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz mit dem Bezug von Kurzarbeitergeld kombiniert werden kann. Folgende Kombinationen sind möglich:

1. Ein Teil der Belegschaft absolviert eine berufliche Weiterbildung mit mindestens 161 Stunden, während ein anderer Teil im gleichen Zeitraum Kurzarbeitergeld bezieht;
2. Beschäftigte belegen eine berufliche Weiterbildung mit mindestens 161 Stunden und wechseln anschließend in Kurzarbeit;
3. Beschäftigte erhalten erst Kurzarbeitergeld und wechseln anschließend in eine berufliche Weiterbildung mit mindestens 161 Stunden.

Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit kann entsprechend über den maximalen Bezug von Kurzarbeitergeld von 12 Monaten hinaus über die Dauer der nach dem Qualifizierungschancengesetz geförderten beruflichen Weiterbildung verlängert werden. Auch während der Kurzarbeit können Weiterbildungskosten durch die Agentur für Arbeit bezuschusst werden, dies allerdings nur, wenn die Weiterbildung in die auftragsbedingt ausgefallene Arbeitszeit fällt.

Bitte wenden Sie sich an die für Sie zuständige Agentur für Arbeit für eine ausführliche und kompetente Beratung zu den Kombinationsmöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes und Kurzarbeitergeld. Falls Sie Ihre/n persönliche/n Ansprechpartner/in im Arbeitgeber-Service aktuell nicht kennen, nutzen Sie einmalig die Service-Nummer 0800 4555520. Sie werden anhand Ihrer Vorwahl direkt in Ihren Arbeitgeber-Service vor Ort verbunden und erfahren dort die Kontaktdaten (direkte Durchwahl). Allgemeine Informationen zum Kurzarbeitergeld hat Faktor A, das Arbeitgebermagazin der Bundesagentur für Arbeit in „[Leitfaden – alles zur Kurzarbeit](#)“ anschaulich zusammengestellt und mit Praxisbeispielen versehen.

Praxistipp: Wo die Schulung zum Erlebnis wird: Lerninseln bei fischer.



Zähe Pflichtschulungen?

Die gehören beim Befestigungsspezialisten fischer der Vergangenheit an. Mit offenen Lerninseln direkt in den Produktionshallen macht das Unternehmen Arbeitssicherheit und Qualität erlebbar. Dort finden sich neben Bildschirmen auch allerlei Materialien, die das Lernen mit allen Sinnen ermöglichen:

- Ein Tennisball im Schuh zeigt, welchen Unterschied Stahlkappen machen, wenn ein Gewicht darauf fällt.
- Die Beschäftigten erfahren auf einem vorbereiteten Untergrund, wie gefährlich ein rutschiger Boden ist.
- Mit der eigenen Nase wird an altem, nicht mehr nutzbarem Öl gerochen.
- Werkstücke in unzureichender Qualität werden betastet und Unebenheiten gefühlt.

Doch warum wendet fischer ausgerechnet solch ungewöhnliche Methoden an?

1. Die Mitarbeitenden werden für Gefahren und für Ihre eigene Wahrnehmung sensibilisiert. So verbessert sich z. B. die Intuition der Beschäftigten, was im Produktionsprozess Auswirkungen auf die Qualität haben kann.
2. Kurz und knapp sagt Daniel Genkinger von fischer consulting: „**Wir meinen, mit praktischen Beispielen prägt sich Wissen am besten ein.**“

Und so werden an den Lerninseln üblicherweise auch Präsentationen und konkrete Übungen verbunden. Übrigens sind es nicht nur die Lerninseltrainer, die Schulungen durchführen. Auch die Kolleginnen und Kollegen bringen sich dort gegenseitig etwas bei.

Dadurch und durch die Verortung der Lerninseln in der Produktion sollen die Themen dauerhaft im Bewusstsein der Beschäftigten gehalten werden. Jeder Standort kann die Lerninseln dabei um eigene Inhalte und Übungen ergänzen. Und selbstverständlich werden die Inhalte stetig an veränderte Rahmenbedingungen angepasst.

Ganz sicher ist auch das ein Grund dafür, dass alle – von den Mitarbeitenden über den Betriebsrat bis zu den Führungskräften – die Lerninseln so gut annehmen und positive Rückmeldungen dazu geben.

Termine

Webinar am 6. November 2019

„Was kann die AgenturQ uns anbieten?“

Allen, die unsere Arbeit noch nicht kennen, möchten wir uns sehr gerne vorstellen. Wir laden Sie daher sehr herzlich ein, am 6. November 2019 von 10:00 bis 10:45 Uhr an unserem nächsten Webinar teilzunehmen. Wir werden Ihnen vorstellen, mit welchen Angeboten die AgenturQ Betriebsräte und Unternehmen in der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung unterstützen kann, welche Themen uns als „Denkfabrik“ umtreiben und an welchen Projekten wir derzeit arbeiten. Letzteres ist vielleicht auch für all jene interessant, die uns bereits kennen. Anmeldungen sind möglich unter folgendem link: <https://www.edudip-next.com/de/webinar/was-kann-die-agenturq-uns-anbieten/40760>

