



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.**

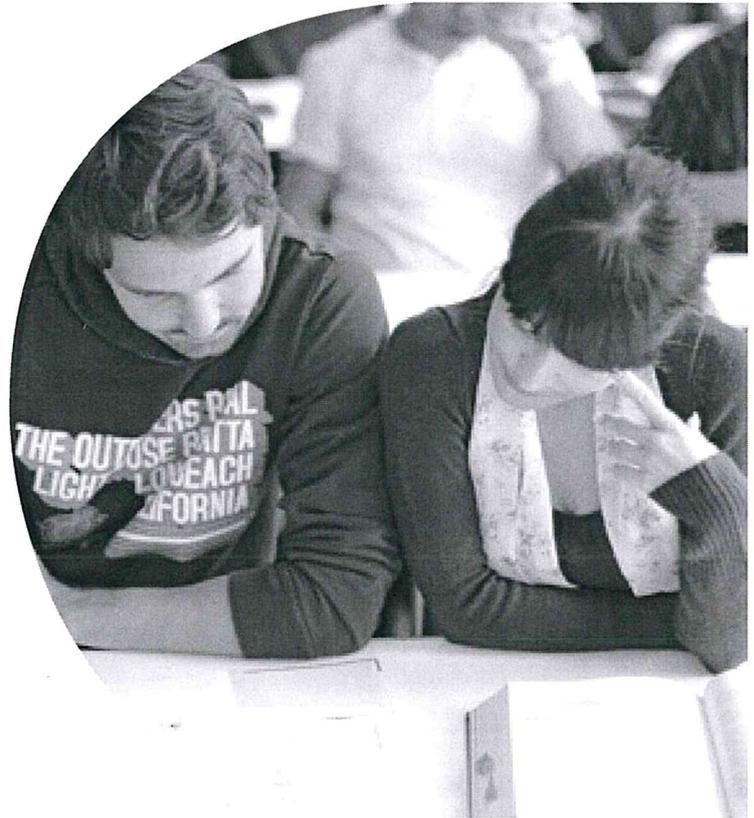
#### WICHTIG!

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 berufsabschlussfähige 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.

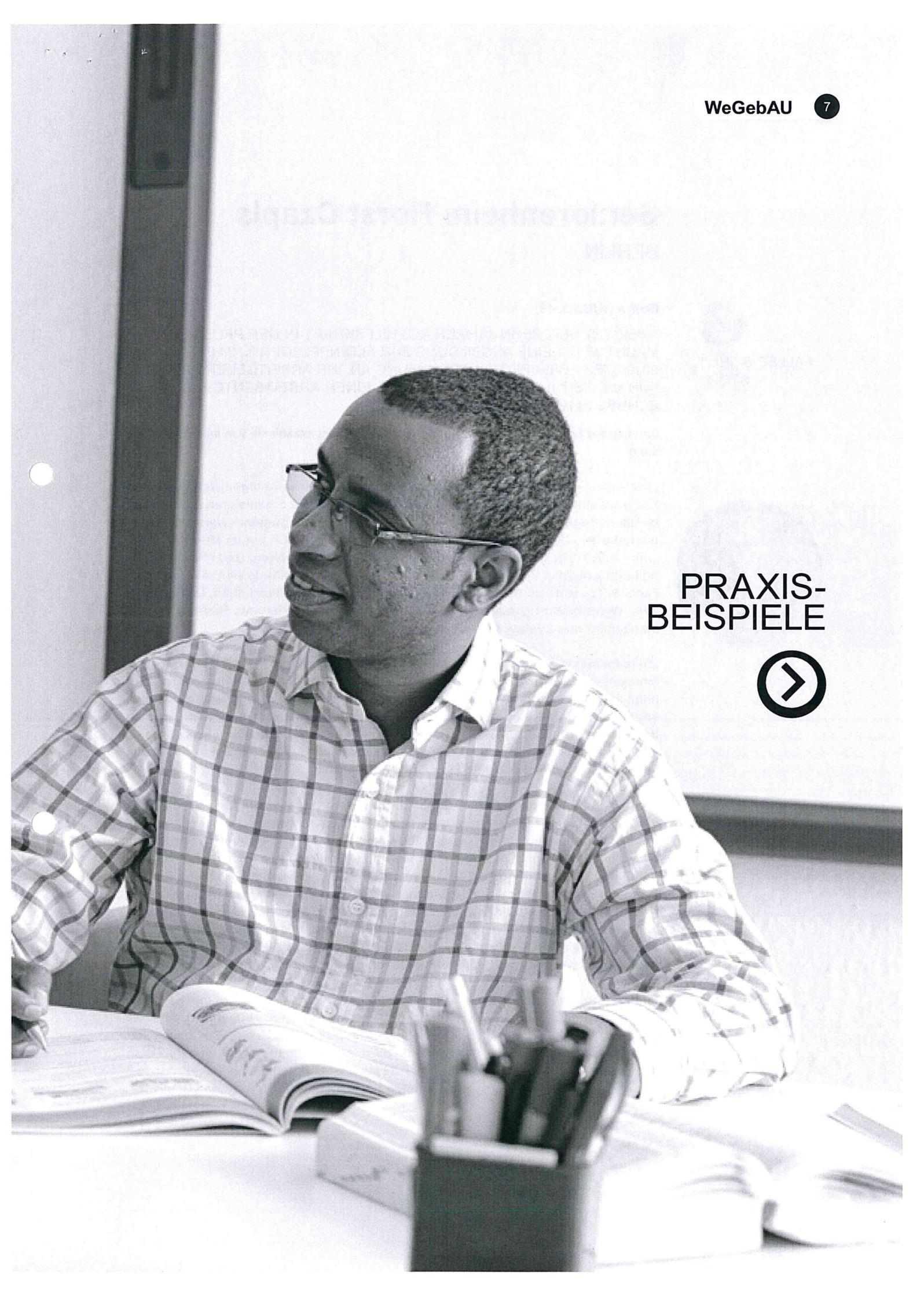
**WICHTIG!**

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.“

# 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 EBENSOWIE DIE AUFWENDUNGEN, DIE ER FÜR EINEN ZWEITEN WOHNSITZ 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 Ungelernter. 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!“



## 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

