

**Das Thema:** Jugendliche mit Migrationshintergrund – Lukas gegen Ahmet, Hakan gegen Tim: Wer bekommt den Ausbildungsplatz?

**Vor Ort:** Ausbildung bei Ford – Mustafa und Nils lernen zusammen und das ist gut so...

Rechtstipp, Linkservice, Termine, Service, Die Ecke

Seite 2

Seite 3

Seite 4

## BBaktuell mit Themenschwerpunkt für Toleranz und Gleichberechtigung – gegen Rassismus!

### Wir sind Charlie

In Frankreich sterben acht Redakteure des französischen Satiremagazins Charlie Hebdo, weil sie sich mit spitzer Zeichenfeder mit dem Islam auseinandersetzen. In Deutschland demonstrieren selbsternannte *Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes* (PEGIDA). Dabei ist PEGIDA keineswegs der Protest gegen islamistische Gewalt und Intoleranz, sondern schlecht verhüllte Fremdenfeindlichkeit.

Die Ereignisse in Paris und Dresden zeigen: Es ist noch viel zu tun, bis das stimmt, was Bundespräsident Joachim Gauck für uns erklärt: „Für uns ist nicht entscheidend, wie jemand heißt und wer seine Mutter ist, an welchen Gott er glaubt oder welche Feste er feiert“. In der Berufsausbildung im Betrieb lernen gleichermaßen Christen, Muslime, Juden, Konfessionslose und Atheisten. Dass das funktioniert zeigt die Berufsausbildung beim Autobauer Ford in Köln. Aus aktuellem Anlass waren wir vor Ort bei Betriebsrat Horst Holzberger von der GETRAG Ford Transmissions GmbH in Köln. Er erläutert, warum Jugendliche aus türkischen Familien gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, warum es Probleme bei der Statistik gibt, und weshalb im Arbeitsalltag die Angst vor dem Fremden keine Rolle spielt.

In unserer Rubrik *Das Thema* berichten wir von Benachteiligungen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund bei Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz immer noch erleben. Es bleibt also noch was zu tun, auch im Berufsbildungsausschuss.



Foto: Fotolia

- news -

#### IG Metall fordert Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen

Anlässlich der Neugründung der Allianz für Aus- und Weiterbildung von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Politik sagte Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall: „Die IG Metall wird die Arbeit in der Allianz für Aus- und Weiterbildung daran messen, ob es uns gemeinsam gelingt, das Problem fehlender Ausbildungsplätze für Jugendliche zu lösen.“ Über 250.000 Jugendliche befänden sich immer noch in Warteschleifen des Übergangsbereichs. 81.000 Jugendliche wünschten sich aktuell die Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis. „Wir müssen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung gemeinsam an der Verwirklichung einer Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen arbeiten“, sagte Urban.

[www.wap.igmetall.de/wap/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-gestartet-9731.htm](http://www.wap.igmetall.de/wap/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-gestartet-9731.htm)

#### IAQ sieht bedrohlichen Ausbildungsrückgang in Metall- und Elektroberufen

Die Ausbildung in den Metall- und Elektroberufen ist in den letzten 20 Jahren so stark geschrumpft, dass die Zukunftsfähigkeit auf dem Spiel steht. Seit 1994 ist die Zahl der Jung-Facharbeiter in der Branche in Deutschland um 36,5 Prozent zurückgegangen - von 137.055 auf 87.087 Ausbildungsabschlüsse. Zu wenig neue Fachkräfte treten in den Arbeitsmarkt ein. Ergebnis: „Der Kernbereich der deutschen Exportindustrie, die Metall und Elektroindustrie, ist nicht hinreichend für die Zukunft gerüstet“, warnt der Arbeitsmarktforscher Prof. Dr. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE).

Der hohe Fachkräfteanteil stellt im internationalen Vergleich eine Besonderheit der deutschen Wirtschaft dar. „Die Facharbeiter sind das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit, erklären die gute Qualität und die hohen Exporterfolge“, so der IAQ-Experte. Die deutsche Industrie habe ihre Reorganisation in den letzten 20 Jahren vor allem aufgrund der hohen Flexibilitätspotenziale der Fachkräfte bewältigt. Diesen Umbau der Unternehmen könne man als stille Revolution betrachten. Für die Zukunft, insbesondere angesichts der demografischen Entwicklung, brauche die Wirtschaft weiterhin eine hohe Ausbildungsquote. Bosch: „Es wäre fatal, wenn der Trend der Ausbildungszahlen weiter nach unten führte!“

[www.wap.igmetall.de/wap/fachkraef-tenachwuchs-fehlt-9761.htm](http://www.wap.igmetall.de/wap/fachkraef-tenachwuchs-fehlt-9761.htm)

#### Zwei TOP's

Vorschläge für die nächste BBA-Sitzung:

1. **Ausbildung von Jugendliche mit Migrationshintergrund**
2. **Ausbildungsleistung der Industrie**

#### Das Zitat

„Niemand wird mit dem Hass auf andere Menschen wegen ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft oder Religion geboren. Hass wird gelernt. Und wenn man Hass lernen kann, kann man auch lernen zu lieben. Denn Liebe ist ein viel natürlicheres Empfinden im Herzen eines Menschen als ihr Gegenteil.“

Nelson Mandela

#### Zahl des Tages

# 36,5 %

weniger Jung-Facharbeiter in der Metall- und Elektrobranche seit 1994, so eine Sonderauswertung des IAQ. Die Branche sei nicht hinreichend für die Zukunft gerüstet.

## Das Thema: Jugendliche mit Migrationshintergrund

### Lukas gegen Ahmet, Hakan gegen Tim: Wer bekommt den Ausbildungsplatz?

**Wer Tim Schultheiß heißt, hat die besseren Karten, einen Ausbildungsplatz als Kfz-Mechatroniker zu bekommen, als jemand, der den Namen Hakan Yilmaz trägt. Zwar beherrschen beide Deutsch als Muttersprache und haben denselben Notendurchschnitt auf den Zeugnissen. Zudem weisen beide besondere Stärken in Physik und Mathematik auf. Und dennoch hat Hakan Yilmaz deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden als sein Konkurrent mit dem deutschen Namen.**

Nein, keine neue Castingshow, sondern eine Studie, bei der es letztlich drei Verlierer gibt: Ahmet, Hakan - und die Gesellschaft. Migranten haben bei der Suche nach Ausbildung mit Vorurteilen zu kämpfen. Junge Migranten haben nach wie vor große Probleme, nach ihrer Schulzeit einen Ausbildungsplatz zu finden. Das belegt die Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (*siehe dazu auch den Linkservice auf Seite 4*). Schaffen Migranten-Kinder aber die Ausbildung, haben sie gute Chancen auf ein berufliches Fortkommen. Und noch etwas: Überspringen die jungen Migranten die Einstellungshürde, dann sind die Betriebe mit der Leistung ihrer Auszubildenden mit Migrationshintergrund besonders zufrieden.

Die Forscher bei der deutschen Stiftung für Integration und Migration (SVR) wollten es genau wissen. Ihre Idee: Wir messen den Grad der Benachteiligung an den Reaktionen der Betriebe auf eine Bewerbung.

Für die beiden Ausbildungsberufe Kfz-Mechatroniker/in und Bürokaufmann/-frau gingen jeweils zwei fiktive Bewerberprofile ins Rennen. Ein Profil gehörte einem deutschen und das zweite einem türkischen Jugendlichen. Die Schulabgänger waren aber gleichermaßen geeignet. Die fiktiven Kandidaten waren in Deutschland geboren, zum Bewerbungszeitpunkt 16 Jahre alt und hatten die deutsche Staatsangehörigkeit. Die Jugendlichen gaben an, dass sie die zehnte Klasse einer Realschule besuchen und in Kürze ihre Schulausbildung mit der mittleren Reife abschließen.

Der einzige Unterschied bestand im Namen: Der eine legte nahe, dass es sich um einen Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund handelt. Während der andere Bewerber einen ‚typisch‘ deutschen Namen trug. Der Unterschied sollte zeigen, ob allein der Name (und der damit zugeschriebene türkische Migrationshintergrund) zu einer Benachteiligung führt.

Alle Bewerbungen enthielten ein Anschreiben, einen Lebenslauf mit Bild und ein Realschulzeugnis, außerdem eine Praktikumsbescheinigung. Damit sollte das besondere Interesse des Jugendlichen am Ausbildungsberuf und Vorkenntnisse belegt werden. Die Bescheinigung enthielt keine Aussagen über Verhalten, Leistung oder Persönlichkeit des Praktikanten und keine Beurteilung.

Im Bewerbungstext erklärten die Kandidaten, dass sie über ein dreiwöchiges Schulpraktikum erste Einblicke in die Berufswelt eines Bürokaufmann/-frau bzw. Kfz-Mechatroniker/in gewonnen hätten. Das war zugleich die Begründung, um mit dieser Erfahrung eine Ausbildung im jeweiligen Berufsfeld zu beginnen.

Aus den Lebensläufen ging hervor, dass Deutsch ihre Muttersprache war; keiner von ihnen gab türkische Sprachkenntnisse an. In der Schule wurden gute Kenntnisse in Englisch erlangt. Diejenigen, die sich um eine Ausbildung zum Bürokaufmann bewarben, hatten zusätzlich Grundkenntnisse in Französisch. Die Schulleistungen waren bei allen insgesamt überdurchschnittlich: Die Bewerber im Bereich Bürokaufmann/-frau hatten einen Notendurchschnitt von 1,9 mit sehr guten Noten in den berufsrelevanten Fächern Deutsch und Englisch. Bei den Interessenten der Kfz-



Foto: Fotolia

Wer bekommt den Ausbildungsplatz?

Mechatronik lag der Notendurchschnitt bei 2,0 mit sehr guten Noten in den berufsrelevanten Fächern Mathematik und Physik. Keiner der Schüler hatte in einem der Hauptfächer eine schlechtere Zensur als die Note zwei. Außerdem gaben alle Kompetenzen in den gängigen Office-Programmen an. In den Schulferien gingen sie regelmäßig einem Ferienjob nach. Sie waren ehrenamtlich aktiv, um zu belegen dass sie berufsrelevante Charakterstärken ausgebildet hätten (Zuverlässigkeit, Sorgfalt etc.). Sie spielten in ihrer Freizeit Fußball.

Es ist wohl nicht übertrieben, wenn man von „idealen Kandidaten“ für die angestrebten Berufe spricht. Jeder Ausbildungsbetrieb müsste großes Interesse daran haben, diese Jugendlichen einzustellen. Der Test zeigte aber: dem war nicht so. Jugendliche Ausbildungsinteressenten mit türkischem Namen werden beim Zugang zum Ausbildungsmarkt gegenüber Mit-Bewerbern mit einem deutschen Namen benachteiligt – trotz völlig gleichwertiger Eignungsprofile und Qualifikationen.

Die Auswirkungen dieser Diskriminierung seien „gravierend“, schreiben die Forscher: „Wenn qualifizierte Kandidaten nur deshalb nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, weil ihr Name ausländisch klingt, geht dem angespannten Ausbildungsmarkt wertvolles Potenzial verloren.“ Die Wirtschaft sei auf die Potenziale der jungen Migranten-Generationen „dringend“ angewiesen.

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt, dass die Azubis mit ausländischen Wurzeln öfter als ihre deutschen Altersgenossen von ihren Lehrbetrieben übernommen werden. Nach bestandener Abschlussprüfung werden demnach 44 Prozent der Migranten unbefristet übernommen, 27 Prozent erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund liegen die Werte bei 35 bzw. 26 Prozent. Dass Betriebe auch eine ganz andere Strategie bei der Nachwuchsgewinnung haben können, zeigt das „Vor Ort“ Interview mit Horst Holzberger, Betriebsrat bei GETRAG Ford in Köln.

## Vor Ort: Ausbildung bei Ford – Mustafa und Nils lernen zusammen und das ist gut so...

Jeder zweite Ford-Azubi hat einen Migrationshintergrund, so die Schätzung von Betriebsrat Horst Holzberger. Der Kölner Holzberger kümmert sich im gemeinsamen Betriebsrat von Ford und GETRAG um die Bildung im Unternehmen.

### Wie viele Jugendliche mit Migrationshintergrund werden bei Ford pro Jahr für die Ausbildung eingestellt?

Wir schätzen, dass die Hälfte unserer Azubis einen Migrationshintergrund hat. Unser Anteil liegt damit deutlich höher als ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung. Exakt können wir das nicht sagen.

### Warum gibt es keine genauen Angaben?

Wir fragen in Deutschland niemanden, was hast du für eine Nationalität, welcher Volksgruppe gehörst du an. Da kann jemand noch so schwarz im Gesicht sein, wird ein deutscher Pass vorgelegt, ist er ein Deutscher. Die statistische Erfassung ist ein Problem.

### Also Ihr wisst nicht, wer einen Migrationshintergrund hat?

Ja und Nein. Wir bei Ford versuchen die Anzahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu ermitteln, in dem der Ausbildungsleiter seine Unterlagen auswertet. Wenn er auf den Namen Ali Özdemir, mit deutscher Staatsangehörigkeit stößt, dann wird dieser Azubi bei der Gruppe der Migranten gezählt.

### Gibt es Gründe für diesen hohen Wert?

Die Bewerberzahlen sind hoch. Diese Gruppe bewertet ihre Bildungschancen ausgesprochen realistisch. Während deutsche Eltern, auch wenn die schulischen Leistungen ihrer Kinder nur durchschnittlich sind, das Abitur anstreben, sind Zuwanderungsfamilien deutlich pragmatischer. Bildungskarrieren verlaufen bei dieser Gruppe anders. Wenn der Vater als Angelernter bei uns am Band in der Autoproduktion arbeitet und der Sohn jetzt einen qualifizierten Facharbeiterberuf erlernt, dann ist das ein Aufstieg.

### Das war die Situation in der zweiten Generation. Ist das heute auch noch so?

Die türkischen Eltern träumen auch davon, dass ihre Kinder Arzt, Pilot oder Rechtsanwalt werden. Unsere Erfahrung zeigt aber, dass diese Träume sehr schnell durch realistische Überlegungen ersetzt werden. Die Jugendlichen und ihre Eltern wissen sehr genau, mit welchen schulischen Leistungen kann ich welche berufliche Karriere anstreben.

### Werden Bewerbungen von Jugendlichen mit einem fremd klingenden Namen aussortiert?

Nein, bei Ford ist das definitiv nicht so. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch er-

halten die Jugendlichen nach ihren Durchschnittsnoten in der Schule. Außerdem schauen wir auf die Fehltage. Namen oder Nationalität spielen bei uns keine Rolle. Eingeladen wird nach der Reihenfolge der Bewerbungseingänge. Ein Nachteil, der aus dem Namen entsteht, gibt es nicht.

### Dann sind die Berufsgruppen ja ziemlich bunt zusammengesetzt. Haben heterogene Lerngruppen Vorteile?

Wir wissen, dass Lerngruppen, die heterogen zusammengesetzt sind, besser funktionieren als homogene. Wir haben kein Interesse daran, zwölf „Kölsche Jungs“, zwölf türkische junge Männer oder zwölf Mädchen als Gruppen einzustellen. Wir bemühen uns um eine Mischung. Ich kenne aber Betriebe, die davor zurückschrecken. Sie wissen nicht, auf was sie sich da einlassen und sich dann eben lieber nicht einlassen...

### Der Betriebsrat kann doch mit der Nachwuchspolitik zufrieden sein?

Ja, ist er auch. Wir fordern auch keine besonderen Aktionen, um den Anteil von Migranten in der Ausbildung zu erhöhen. Das ist völlig anders bei jungen Frauen, die fehlen uns in den gewerblich-technischen Berufen.

### Das ist doch sehr schwierig junge Migrantinnen für technische Berufe zu begeistern?

Weibliche Migrantinnen sind auf die klassischen Frauenberufe fixiert. Noch stärker als deutsche junge Frauen. Ab und an bewirbt sich eine junge Türkin für den Beruf Fachkraft für Lagerlogistik.

### Warum ist Migrationshintergrund immer noch ein Stigma?

Viele Menschen haben Angst vor dem Fremden. Das fängt mit dem Äußeren an. Was bedeutet es, wenn mir eine junge Frau mit einem Kopftuch gegenüber steht? Auf was lass ich mich da ein, wenn ich sie bei mir als Auszubildende einstelle? Wie komme ich mit der anderen Kultur klar? Und es sind die, in die Öffentlichkeit gezeigten Extremfälle, die Stimmung machen.

### Gibt es dafür ein Beispiel?

Wir hatten im Betrieb eine heftige Debatte, als das Bundesarbeitsgericht einem muslimischen Arbeitnehmer, der als „Ladenhilfe“ in einem Einzelhandelsmarkt beschäftigt war, das Recht zu sprach, die Arbeit im Getränkebereich zu verweigern. Sein Glaube verbietet jeglichen Umgang mit Alkohol. Position des BAG: Dies erfasse auch das Stapeln und Einsortieren von Alkoholikata. Die Kündigung war nichtig. (siehe dazu auch den Rechtstipp auf Seite 4)

### Welche Folgen hat so ein Fall?

Arbeitgeber überlegen, wie sie es vermei-



Der anglophile Horst Holzberger mag London und findet den Spruch von Samuel Johnson (1777) Klasse: „When a man is tired of London, he is tired of life... for there is in London all that life can afford.“

den können, in eine solche Situation zu kommen. Das Ergebnis liegt auf der Hand: Der Betrieb beschäftigt keine Muslime. Das ist eine Erklärung dafür, warum Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund es so schwer haben in Deutschland beruflich Fuß zu fassen.

### Wie reagieren die Belegschaften?

Die Haltung ist maßgeblich geprägt von eigenen Erfahrungen. Das geht dann so: Wir haben viel zu viele Türken in Deutschland. Aber mein Kollege Ali, der hat mich neulich zum Essen eingeladen...eine wirklich ganz nette Familie...sein Bruder ist auch ein Pfundskerl... aber wir haben zu viele Türken in Deutschland. Die Zusammenarbeit funktioniert gut, weil man sich kennt. Am Arbeitsplatz ist man nicht Deutscher oder Türke. Man arbeitet mit Kollegen zusammen, den einen kann man leiden, den anderen eben nicht.

### Schön wäre es, wenn möglichst bald „kein Hahn mehr danach kräht“, ob jemand einen dunklen Teint, einen ungewöhnlichen Namen oder eine andere Religion hat. Wann ist das bei Ford soweit?

Bei Ford kräht in der Ausbildung kein Hahn danach, wo du herkommst.

### Und bei den Arbeitsplätzen?

Wir haben klare Regelungen. Bei Ford gibt es weltweit ein ‚Diversity-Programm‘. Auch Minderheiten bekommen ihre Beschäftigungschance. Manchmal haben weiße Männer, mit einer christlichen Religion, im mittleren Alter, deutscher Abstammung das Gefühl, das eine Ingenieurin oder ein Migrant mit Masterabschluss bei der Einstellung bevorzugt worden ist. Sie haben das Gefühl, dies sei Teil der Personalpolitik des Unternehmens.

## Der Rechtstipp



Weigert sich ein Arbeitnehmer aus religiösen Gründen, eine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, zu der er sich vertraglich verpflichtet hat, kann dies eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Voraussetzung ist, dass keine naheliegenden anderen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Ein als „Ladenhilfe“ in einem Einzelhandelsmarkt beschäftigter Arbeitnehmer muss mit der Zuweisung von Arbeitsaufgaben rechnen, die den Umgang mit Alkoholika erfordern. Macht er geltend, aus religiösen Gründen an der Ausübung vertraglich geschuldeter Tätigkeiten gehindert zu sein, muss er dem Arbeitgeber mitteilen, worin genau die religiösen Gründe bestehen, und aufzeigen, an welchen Tätigkeiten er sich gehindert sieht. Besteht für den Arbeitgeber im Rahmen der von ihm zu bestimmenden betrieblichen Organisation die Möglichkeit einer vertragsgemäßen Beschäftigung, die den religionsbedingten Einschränkungen Rechnung trägt, muss er dem Arbeitnehmer diese Tätigkeit zuweisen.

BAG 24.02.2011, 2 AZR 636/09

## Linkservice

[www.bibb.de/de/20883.php](http://www.bibb.de/de/20883.php)

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt, dass die Azubis mit ausländischen Wurzeln öfter als ihre deutschen Altersgenossen von ihren Lehrbetrieben übernommen werden. Nach bestandener Abschlussprüfung erhalten 44 Prozent der Migranten einen Arbeitsplatz, 27 Prozent erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund liegen die Werte bei 35 bzw. 26 Prozent.

Das Bundesinstitut verweist darauf, dass die Bedingungen für Migranten bei Beginn einer Lehre ungünstiger als für einheimische Jugendliche sind. So ist zum Beispiel ihr Schulabschluss häufiger eher zu niedrig für das Anspruchsniveau ihrer Ausbildung.

Die größte Hürde stellt für sie jedoch der Übergang von der Schule in eine duale Berufsausbildung dar. Nur 75 Prozent der Jugendlichen fremder Herkunft unterschreiben innerhalb von drei Jahren nach Ende ihrer Schulzeit einen Lehrvertrag. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sind es dagegen 84 Prozent. Das heißt, für Migranten sind die Aussichten, eine Ausbildungsstelle zu finden, selbst unter gleichen schulischen Voraussetzungen vergleichsweise geringer.

## Service

### Servicetelefon zur Weiterbildung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat am 1. Januar 2015 die Erprobung eines Telefonservice zur Weiterbildungsberatung begonnen. Unter der Nummer **030 2017 90 90** gibt es an Werktagen zwischen 10 und 17 Uhr erstmals eine bundesweite Beratung zu allen Fragen rund um die Weiterbildung. Das Infotelefon ermöglicht Ratsuchenden einen einheitlichen und leichten Zugang zu einer anbieterneutralen Weiterbildungsberatung. Bereits im Erprobungszeitraum können Ratsuchende aus den Ländern Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein für eine individualisierte Beratung direkt zu Beraterinnen und Beratern in Wohnortnähe weitergeleitet werden. Partner der bundesweiten telefonischen Weiterbildungsberatung sind die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

[www.der-weiterbildungsratgeber.de](http://www.der-weiterbildungsratgeber.de)

## Termine

### 19. - 20. März 2015

18. Hochschultage Berufliche Bildung – Bedeutungswandel der Berufsbildung durch Akademisierung?, Dresden

[www.tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd/hbb2015](http://www.tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd/hbb2015)

### 2015

IG Metall Seminare  
Mitbestimmung Aus-, Weiterbildung

und Personalentwicklung, IG Metall Bildungsstätte

[www.wap.igmetall.de/wap/ig-metall-seminare-in-2015-9664.htm](http://www.wap.igmetall.de/wap/ig-metall-seminare-in-2015-9664.htm)

### Terrmin vormerken!

### 20. - 21. Mai 2015

10. IG Metall Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung – Ausbildung garantiert!?, Berlin

## Die Ecke ...



### Impressum

#### Berufsbildung aktuell

Herausgeber:

Dr. Hans-Jürgen Urban,

IG Metall Vorstand

Briefanschrift:

60519 Frankfurt/Main

Hausanschrift:

Wilhelm-Leuschner-Straße 79,

60329 Frankfurt

Redaktion: Thomas Ressel, Klaus Heimann

thomas.ressel@igmetall.de

Telefon (0 69) 66 93-28 04

Telefax (0 69) 66 93-80-28 04