

Das Thema: Neuer Ausbildungsnachweis unterstützt die Ausbildungsqualität

Nachgefragt: Was ist ein Schlichtungsverfahren in der Ausbildung? Seite 2

Vor Ort: Berufsausbildung ist das Fundament für Innovationskraft und -fähigkeit – Ein Gespräch mit Hermann Novak Seite 3

Namen sind News, Rechtstipp, Keine Kammerregelung, Linkservice, Termine und die Ecke Seite 4

- news - news - news - news - news - news - news - news - news - news - news -

Verdienen Führungskräfte der IHK mehr als sie verdienen?

621.000 Euro im Jahr verdient die dreiköpfige Geschäftsführung der IHK München und Oberbayern, 403.130 Euro die der IHK Schwaben. Beide



Kammern gehören zu denen, die auf Druck des bayrischen Rechnungshofs als erste die Vergütung offen gelegt haben. Viele Kammern weigern sich aber weiterhin Transparenz herzustellen. Vergleichbare Körperschaften öffentlichen Rechts, Rundfunkanstalten und viele Krankenkassen haben bereits vor Jahren aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder öffentlichen Drucks die Einkünfte ihrer Chefs offengelegt.

Bemerkenswert ist das hohe Niveau der Vergütungen bei den beiden IHKs, es liegt deutlich über den im öffentlichen Dienst üblichen Gehältern. Dies rügte auch der bayrische Rechnungshof, „das Vergütungsniveau der Führungskräfte ist z. T. erheblich höher als im öffentlichen Dienst. In der Spitze geht sie sogar über die für Beamte in Bayern höchstmögliche Besoldungsgruppe B 9 hinaus.“

IHKs sind keine gewinnorientierten Unternehmen und tragen entsprechend kein unternehmerisches Risiko. Sie finanzieren sich hauptsächlich durch Beiträge ihrer Mitgliedsunternehmen, die sich ihre Mitgliedschaft ja nicht freiwillig aussuchen können, es handelt sich um eine „Zwangskooperation“. Entsprechend müssten sich die Ge-

hälter am Niveau des öffentlichen Dienstes orientieren, meint zumindest der Rechnungshof. Kritisch beurteilen die Rechnungsprüfer, dass auch die Mitbestimmung durch die Vollversammlung der Kammer nicht funktioniert. In der Vollversammlung fehlen kritische Stimmen: Arbeitnehmer bleiben in diesen Vollversammlungen immer noch außen vor.

Glück für die Kammerführung, dass die zuständige Aufsichtsbehörde, das bayrische Wirtschaftsministerium, die Kritik des Rechnungshofs nicht umsetzen will. Dennoch stellt sich die interessante Frage, müsste bei den zuständigen Stellen als Körperschaften öffentlichen Rechts nicht der Tarif des öffentlichen Dienstes zugrunde gelegt werden? Was verdient eigentlich die Geschäftsführung für die berufliche Bildung und welche Vergütungen werden für die Mitarbeiter geleistet. Verdienen sie was sie verdienen? Ein spannendes Thema für den Berufsbildungsausschuss: Es bleibt aber zu vermuten, dass der Berufsbildungsausschuss keine Antworten auf das Gehaltsthema erhält.

Zum Bericht des bayrischen Obersten Rechnungshof: www.orh.bayern.de/berichte/jahresberichte/aktuell/jahresbericht-2011/sonstiges/667-tnr-21-industrie-und-handelskammer-schwaben.html

Neu: Rahmencurriculum für Reha-Ausbildungspersonal

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat ein Rahmen-

curriculum für die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) beschlossen. Eine solche Weiterbildung dient der Professionalisierung von Ausbildungspersonal und sichert die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Die ReZA greift die Vorgaben der Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen auf, wonach für eine entsprechende Berufsausbildung grundsätzlich eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation beim Ausbildungspersonal erforderlich ist.



Das Rahmencurriculum wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) von einer Projektgruppe der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke unter Beteiligung eines Fachbeirates auf Basis der in der BIBB-Rahmenregelung genannten acht Kompetenzfelder erarbeitet. Besondere Schwerpunkte liegen auf den Themen Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Behinderungen, personenbezogene Förderplanung, qualifizierte Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und Übergänge in Vollausbildungen.

www.bibb.de/de/32327.htm

Zwei TOP's

Vorschläge für die nächste BBA-Sitzung:

1. **Qualität der Berufsausbildung**
2. **Vergütungsregeln bei Körperschaften des öffentlichen Rechts (IHK)**

Das Zitat

„Phantasie ist wichtiger als Wissen, denn Wissen ist begrenzt.“

Albert Einstein (1879 - 1955), Physiker

Zahl des Tages

70 Prozent

aller Schulabgänger strebten 2010 eine duale Ausbildung an. 63 Prozent haben ihren Ausbildungswunsch vollständig oder annähernd verwirklichen können.

Böcklerimpuls 12/2012: www.boeckler.de

Das Thema: Neuer Ausbildungsnachweis unterstützt die Ausbildungsqualität

Die Idee wurde im Arbeitskreis Qualität des Berufsbildungsausschusses der IHK Bodensee-Oberschwaben geboren. Die aktuelle Praxis des Berichtshefts in der Ausbildung entsprach nicht den Vorstellungen der Akteure, die Vorgaben stammen aus dem Jahr 1971. Da lag es nahe, darüber nachzudenken, welche Rolle das gesetzlich vorgeschriebene Berichtsheft beim Thema Qualitätssicherung der Berufsausbildung spielen kann.



Mit wissenschaftlicher Unterstützung wurde im Rahmen eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung geförderten Projekts der „ganzheitliche Ausbildungsnachweis“ entwickelt. Akteure aus 50 Ausbildungsbetrieben haben sich an der Entwicklung und Erprobung beteiligt. Die Arbeitsgruppe Qualität des BBA war immer an dem Prozess beteiligt, die Ideen für den neuen Ausbildungsnach-

weis kommen aus der Ausbildungspraxis. Kommunikation und Reflexion haben einen hohen Stellenwert beim neuen Ausbildungsnachweis. Auszubildende gleichen die vermittelten Ausbildungsinhalte mit den Vorgaben im Ausbildungsrahmenplan ab, gemeinsam mit den Ausbildungsverantwortlichen erfolgt ein Feedback – Selbst- und Fremdeinschätzung werden abgeglichen.

Da sich der „ganzheitliche Ausbildungsnachweis“ an den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplanes orientiert, unterstützt dieses Verfahren bereits alle Beteiligten bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes. „Die Ausbildungsverantwortlichen setzen sich zeitlich und inhaltlich mit dem, was sie in der Ausbildung vermitteln sollen auseinander, damit wird die Qualität der Ausbildung positiv beeinflusst“, betont Sarah Heinzlmann, Projektverantwortliche bei der IHK Bodensee-Oberschwaben.

Die Erfahrungen aus dem Projekt haben eine weitreichende Wirkung, sie fließen in die Erarbeitung einer neuen Empfehlung



des Hauptausschusses beim Bundesinstitut für Berufsbildung ein. Derzeit beraten die Sozialpartner die neue Empfehlung, die 2013 verabschiedet

werden soll. **Frank Gerdes, Bildungsexperte beim IG Metall Vorstand** ist dabei und meint: „Die Erfahrungen aus dem Projekt der IHK Bodensee-Oberschwaben sind sehr hilfreich für die neue Empfehlung. Der Ausbildungsnachweis eignet sich ideal zur Qualitätssicherung in der Ausbildung.“

www.wab.ihk.de/index.php?id=25924

Nachgefragt: Was ist ein Schlichtungsverfahren in der Ausbildung?

Nach § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz können bei den zuständigen Stellen Ausschüsse zum Beilegen von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden gebildet werden. Für diese sogenannten Schlichtungsausschüsse haben DGB, DIHK und DIHT Musterschlichtungsordnungen zum Verfahren vereinbart.

Auszug § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz

Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis können im Bereich des Handwerks die Handwerksinnungen, im übrigen die zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes Ausschüsse bilden, denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl angehören müssen. Der Ausschuss hat die Parteien mündlich zu hören. Wird der von ihm gefällte Spruch nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, so kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden.

Bei einem Schlichtungsverfahren handelt es sich um ein Vorverfahren vor Arbeitsgerichtsprozessen zur gütlichen Einigung von Streitigkeiten aus Ausbildungsverhältnissen. Die Durchführung des Schlichtungsverfahrens ist dort, wo es Schlichtungsausschüsse gibt, Voraussetzung für die Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht.

Der Schlichtungsausschuss ist paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besetzt. Der Ausschuss wird auf Antrag einer Partei tätig. Er führt eine mündliche Verhandlung mit persönlichem Erscheinen durch. In der



Verhandlung strebt der Schlichtungsausschuss die gütliche Einigung der Vertragspartner an. Sofern das Verfahren keine anderweitige Erledigung findet, hat der Ausschuss einen Spruch zu fällen. Ein vom Ausschuss gefällter Spruch wird nur wirksam, wenn er von den Beteiligten anerkannt wird. Erfolgt keine Anerkennung, so kann nach ergangenem Spruch Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss ist nicht öffentlich. Das Verfahren ist gebührenfrei. Jeder Vertragspartner trägt die ihm durch das Verfahren entstandenen Kosten selbst. Zeugen und Sachverständige sind von demjenigen zu entschädigen, der sie zum Beweis seiner Behauptung angeboten hat.

Der Berufsbildungsausschuss (BBA) beschließt nach § 79 Abs. 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Schlichtungsordnung, in der das Schlichtungsverfahren geregelt ist. Dabei sollte von den Arbeitnehmervertretern überprüft werden, ob die dem BBA vorgelegte Schlichtungsordnung mit der Musterschlichtungsordnung übereinstimmt.

Musterschlichtungsordnung unter BBA Material:

www.wir-gestalten-berufsbildung.de

Vor Ort: Berufsausbildung ist das Fundament für Innovationskraft und -fähigkeit – Ein Gespräch mit Hermann Novak

Hermann, Du bist einer der Verantwortlichen für das BIBB-Modellversuchsprojekt mit dem Titel Q:LAB. Was verbirgt sich hinter Q:LAB?

Der genaue Titel des Modellversuchs lautet „Entwicklung, Erprobung und Transfer eines ganzheitlichen lernorientierten Qualitätsmanagementsystems für die Berufsausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen“. Kurz gesagt: Qualitätsmanagementsystem in der lernorientierten Ausbildung. Viele stolpern über die Bezeichnung „lernorientierte Ausbildung“. Wir wollen dadurch einen Kontrapunkt setzen zur „vermittlungsorientierten Ausbildung“, bei der das Prinzip des Vormachens und Nachmachens dominiert. Nur wenn junge Menschen während der Ausbildung eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit, berufliche Identität, Mündigkeit und Tüchtigkeit entwickeln können, sind sie für ihren weiteren Lebensweg persönlich und für eine sich ständig wandelnde Arbeitswelt gerüstet. Wir müssen weg von einer Praxis, die defensive Lernmuster erzeugt, d.h. ich lerne um Bedrohung, also um eine schlechte Note zu vermeiden. Q:LAB ist folglich kein Konzept, bei dem nachträglich irgendwelche Defizite bei den Lernenden, der Ausbildungsorganisation oder den Lernorten festgestellt wird. Q:LAB ist ein Konzept zur kontinuierlichen, präventiven Potenzialförderung, das Personen und die Organisation zugleich im Blick hat.

Ihr sprecht einen großen Personenkreis an. Warum ist es wichtig alle Akteure zu beteiligen?

Aus den Zielsetzungen und Erwartungen an die Berufsausbildung ergeben sich Konsequenzen für die Gestaltung der Lehr-/ Lernprozesse. Bei uns wird die Verantwortung für die Ausbildungsqualität erweitert. Deshalb zählen wir zu den Lernenden im lernorientierten Ausbildungsqualitätsmanagementsystem nicht nur die Auszubildenden, sondern auch die AusbilderInnen, Betriebsräte, die JAV's, die Personal- und Ausbildungsleitung, Führungskräfte aus Produktion, Verwaltung und Entwicklung, ja auch die Geschäftsleitung der Firma. Wenn wir über Ausbildungsqualität reden, dann muss auch über die Bedeutung der Berufsbildung im Unternehmen gesprochen werden. Berufsausbildung legt das Fundament für die Sicherung und Weiterentwicklung der Innovationskraft und Innovationsfähigkeit der Firma und des Standorts. Die Unternehmensleitung aber auch der Betriebsrat müssen der Ausbildung frühzeitig Informationen geben, wohin die Entwicklungen gehen. Wir brauchen uns sonst nicht darüber beklagen, dass die Ausbildung in einer Nische ihr Eigenleben führt.

Ihr habt Euch die Qualitätsentwicklung insbesondere in Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) vorgenommen. Wer macht genau mit und war es schwer die Beteiligten in den Betrieben zum Mitmachen zu motivieren?

Mit unserem Schwerpunkt auf KMU's soll nicht der Eindruck erweckt werden, dass in diesen Betrieben der größte Handlungsbedarf besteht. Ich bin auch in vielen Großbetrieben unterwegs, auch dort wäre eine umfassende Ausbildungsqualitätsdiskussion angebracht. Zugang zu den Firmen erhielten wir über Verwaltungsstellen der IG Metall und die Bezirksleitung der IG BCE. Betriebsräte haben gute Arbeit geleistet. Sie waren die Türöffner, indem sie die Geschäftsleitungen und Ausbildungsverantwortlichen auf den Modellversuch aufmerksam machten und erste Gespräche führten. Auch Bevollmächtigte schalteten sich ein und redeten mit Geschäftsleitungen. Der Modellversuch Q:LAB wird in der „Metropolregion Nürnberg“ und in den Regionen „Bodensee – Oberschwaben – Allgäu“, „Mittlerer Oberrhein“ und „Ostwürttemberg“ durchgeführt. Die Firmen sind dem Metallbau und dem Maschinenbau, der Gießereibranche, der Elektro- und Elektronikindustrie, dem Fahrzeugbau und der Automobilzulieferindustrie, der Landmaschinentechnik, der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie und der Pharmabranche zuzuordnen. Und es ist ein Handwerksbetrieb beteiligt. Der kleinste Betrieb hat 140, der größte Modellversuchsbetrieb ca. 1.000 Beschäftigte.

Welche Rolle spielen die regionalen Netzwerke?

Es gibt bei Q:LAB funktions- und hierarchieübergreifende Arbeitsgruppen in einzelnen Betrieben und es gibt betriebsübergreifende Lern- und Arbeitsnetzwerke in den jeweiligen Projektregionen. In beiden Arbeitsformen werden Probleme zur Diskussion gestellt, dazu Standpunkte und Meinungen ausgetauscht, Konflikte und Widersprüche offengelegt und ausgehend von der jeweiligen Perspektive gemeinsame Lösungen erarbeitet. Der Modellversuch ist für den IG Metall-Arbeitskreis „Kleinere und mittlere Unternehmen“ der IG Metall Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben der Anlass, sich explizit mit Fragen der Gestaltung der Berufsausbildung zu beschäftigen und Ausbildungsqualität als Thema zu verankern. Das IG BCE-Netzwerk in Franken knüpft an die sog. Prüferschulungen der Gewerkschaft an. Der betriebsübergreifende Blick ist nicht nur während der Projektlaufzeit, sondern über den Modellversuch hinaus wichtig. Betriebsräte und Ausbilder haben Diskussionsbedarf und beide wollen auch einmal die Position der Gewerkschaft zur Bildung und zur



Hermann Novak beschäftigt sich mit Fragen der Gestaltung von Arbeit, Bildung und Innovationen. Der gelernte Maschinenschlosser hat Soziologie, Psychologie und Pädagogik studiert. Er war langjährig Leiter Personalentwicklung und Berufsbildung in einem Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie. Aktuell ist er freiberuflich in betrieblichen Entwicklungsprojekten und Modellversuchen auf Bundes- und Landesebene engagiert.

Zukunft der Arbeit hören und sich mit ihr auseinandersetzen. Eine gute Gelegenheit, verzeih' mir, wenn ich das so klar sage, das Thema Berufsbildung aus der Jugend- und Expertenecke herauszuführen.

Der Berufsbildungsausschuss (BBA) bei der zuständigen Stelle hat die Aufgabe auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Was kann der BBA zum Thema Qualität machen?

Es gibt zwei Themen, die den BBA meiner Meinung nach unmittelbar betreffen. Kritischer Punkt Nr. 1 sind die sachlich-zeitlich gegliederten Ausbildungspläne. Die Kolleginnen und Kollegen zeigen uns ihre Pläne und da wundere ich mich schon, was von Kammern akzeptiert wird. Kritischer Punkt Nr. 2 betrifft neue Berufsinhalte, wie z.B. die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung. Was wir über den sicherlich sinnvollen betrieblichen Auftrag als Prüfungsform hören, ist nicht im Sinne der Erfinder. Im Übrigen keine Person in unseren Projektbetrieben, und da nehme ich die Betriebsräte inkl. JAV's nicht aus, konnten mit Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung etwas anfangen.

www.berufsbildung-qualitaet.de

Die Q:LAB-Instrumente stehen ab Spätherbst zum Download zur Verfügung.



Der Rechtstipp

S Ein Arbeitszeugnis muss auch auf die Berufsgruppe des Arbeitnehmers und dort wichtige Eigenschaften und Merkmale eingehen. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitgeber das Zeugnis nachbessern. Die Rechtsgrundlage definiert § 109 Abs. 2 Gewerbeordnung. Danach muss ein Arbeitszeugnis Leistung und Sozialverhalten des Arbeitnehmers bei wohlwollender Beurteilung zutreffend wiedergeben. Dabei kann der Zeugnisinhalt je nach Branche und Berufsgruppe variieren.

Geklagt hatte ein Tageszeitungsredakteur, in dessen Arbeitszeugnis der Arbeitgeber nicht die Belastbarkeit in Stresssituationen hervorgehoben hatte. Dies sei aber ein wichtiges Merkmal für die Arbeit von Redakteuren, deshalb sei die Auslassung dieser Eigenschaft im Zeugnis ein unzulässiges Geheimzeichen,

so das BAG. Da das beanstandete Arbeitszeugnis einen Verweis auf die Belastbarkeit ohne sachliche Rechtfertigung auslasse, habe der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ergänzung des Zeugnisses.

Die Auslassung branchenüblicher Aspekte im Arbeitszeugnis kann ein unzulässiges Geheimzeichen darstellen. Auch andere „Geheimzeichen“ sind im Zeugnistext nicht erlaubt – beispielsweise Ausrufungszeichen, Anführungszeichen und Unterstreichungen. Diese können eingesetzt sein, um die Aussage(n) in ihr Gegenteil zu verkehren. Ein senkrecht verlaufender Strich links von der Unterschrift bedeutet: Der Arbeitnehmer ist Gewerkschaftsmitglied. Eine unterstrichene Telefonnummer signalisiert, dass bei einem Rückruf weitere Details über den Bewerber zu erfahren sind.

BAG 12.08.2008 - 9 AZR 632/07

Termine 2012

13. - 14. September 2012

DEQA-VET-Fachtagung: Bildungsrepublik Deutschland: Auf dem Weg zu einer Kultur der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, Bonn
www.deqa-vet.de/de/2885.php

23. - 26. September 2012

IG Metall-Seminar: Berufsausbildung mitbestimmen und durchsetzen, Lohr
Jens.Beckmann@igmetall.de

15. - 16. Oktober 2012

ZWH-Bildungskonferenz – Bildung macht den Unterschied, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Berlin
www.die-bildungskonferenz.de

Keine Kammerregelung

Im Berufsbildungsausschuss sollte keine Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung beschlossen werden, die hier aufgeführt wird:

- Aktivitätenliste des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Neuordnung:
www.bibb.de/de/941.htm
- Bestehende bundesweit gültige Fortbildungsordnungen:
www2.bibb.de/tools/aab/aab_fortbildungsordnungen.php

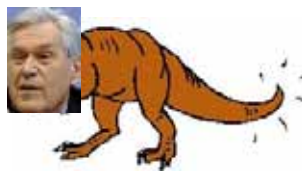
Beratung gibt es beim DGB-Bundesvorstand: Hermann Nehls, 030 - 24060 647,
hermann.nehls@dgb.de

Die Ecke ...

Was persönliche Betroffenheit bewirken kann ...

Aus dem FAZ-Sommerlochinterview mit dem „politischen Urviech“ Michael Glos: „Im Ministerium habe ausgerechnet ich Pläne vorgefunden, den Beruf des Müllers umzubenennen. In einen „Verfahrenstechniker in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft“. Da habe ich gesagt, liebe Leute, da kann sich doch keiner mehr was drunter vorstellen. Was soll das? So ein traditionsreiches Handwerk – und dann so ein steriler, bürokratischer Name. Diesen Schmarrn habe ich verhindert. Der Dr. Peter Ramsauer ist ja auch Müllermeister

von Beruf. Wir haben uns über die geplante Umbenennung lustig gemacht und die Leute gefragt, ob sie vielleicht „Das Wandern ist des Verfahrenstechnikers Lust“ singen. Nein? – Das Lied steht ja in Franz Schuberts Liederzyklus „Die schöne Verfahrenstechnikerin“. Oder wie wäre es mit einer „Forelle Verfahrenstechnikerin“? Da vergeht Ihnen der Appetit. Ergebnis der ganzen Geschichte war jedenfalls: Der Müllermeister bleibt der Müllermeister.“



Namen sind News

Uwe Hück, Betriebsratsvorsitzender der Porsche AG gibt in seinem gerade veröffentlichten Buch „Volle Drehzahl – Mit Haltung an die Spitze“ Einblicke in sein bewegtes Leben, das er dem sozialen Engagement verschrieben hat. „Wie die Lotusblüte beißt er sich durch den härtesten Asphalt nach oben, der Sonne entgegen – Uwe Hück“ sagt **Udo Lindenberg** über ihn.

Beides, gute Bildung und gute Arbeit, sind auch Voraussetzungen für innovative Arbeitsprozesse und die Herstellung innovativer Produkte. Doch der Zugang zu Bildungsangeboten bleibt immer noch vielen Menschen verwehrt. Deshalb bleibt es für die IG Metall bedeutend, sich auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene für gute Bildung und vor allem für eine Beteiligung aller Menschen an Bildung einzusetzen, meint **Hans-Jürgen Urban**, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall im Themenheft Bildung und Qualifizierung der IG Metall-Kampagne „Arbeit: Sicher und Fair!“.

Linkservice

www.denk-doch-mal.de

Zukünfte von Arbeit und Bildung, das ist das Thema der neuen Ausgabe von Denk-doch-mal. Darin gibt es spannende Beiträge von Prof. Dr. Peter Faulstich, Prof. Oskar Negt, Dr. Jana Trumann sowie dem IG Metall-Bildungsexperten Dr. Klaus Heilmann.

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
thomas.ressel@igmetall.de
Telefon (0 69) 66 93-28 04
Telefax (0 69) 66 93-80-28 04