

Protokoll

**Sitzung Bildungsausschuss IG Metall Vorstand
am 30. und 31. Oktober 2012 in Frankfurt/Main**

TOP 1

Eröffnung der Sitzung des Bildungsausschusses und Verabschiedung des Protokolls der letzten Sitzung.

Klaus Heimann eröffnete die Sitzung und begrüßte die Anwesenden, insbesondere das neu benannte BA-Mitglied Hans-Wilfried Schmidt (Ausbilder bei V&M Tubes in Mülheim), der nun für das ausgeschiedene Mitglied Walter Czerniak berufen sei und die Referenten Robert Schurgatz, Anke Bahl und Ernst Dieter Rossmann. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurden die Tagesordnung und das Protokoll zustimmend zur Kenntnis genommen.

TOP 2

Berichte und Informationen aus dem Ressort

- Good practice center Elektromobilität beim BiBB
- IGM – Printmedien neue Berufe: neues Erscheinungsbild?

Referent: Klaus Heimann

- Leitbild erweiterte Beruflichkeit
- Bericht aus dem Akkreditierungsrat

Referent: Bernd Kassebaum

- Neuordnungs- und sonstige Verfahren
- Modeschneider
- Luftfahrtberufe
- Orthopädietechnikmechaniker
- Projekt BBM

Referent: Jörg Ferrando.

- „Bolster Up II, EU-Projekt genehmigt
- Verfahren Polsterer avisiert

Referent: Barbara Galla

- Büroberufe

Referent: Thomas Ressel

- Umzug WAP-Portal, erste Rückmeldungen

Referent: Timo Gayer

Klaus Heimann berichtete über Fortschritt zum Thema E-Mobilität. Am Ziel, dass bis 2020 eine Mio. Elektroautos auf deutschen Straßen fahren sollen, wird unverändert festgehalten. Man wäre sich in der NPE einig, dass man die Ziele nicht nach unten korrigieren wolle. Er wies darauf hin, dass wir bereits 2 Mio. Mobilitätseinheiten haben, allerdings nicht Autos sondern Fahrräder, die mit Elektrounterstützung betrieben würden.

Es gäbe von der nationalen Plattform für E-Mobilität erneut einen Fortschrittsbericht, der im Sommer 2012 vorgelegt und am 01. Oktober mit der Bundeskanzlerin besprochen wurde. In 2013 kommen 13 E-Modelle von deutschen Herstellern auf den Markt. Die Bundesregierung hätte in den Beratungen neuerlich betont, dass sie die 1 Mrd. Euro für die Forschung und Entwicklung der Elektromobilität bereitstellen wölte. Zwei Bereiche seien vorgesehen: Zum einen in die Technologieleuchttürme (Schließung von Forschungsdefizite z.B. beim Thema Batterie, aber auch bei den Themen Leichtbau und Aufbau von Infrastruktur). Die zweite Finanzspritze ginge in die regionalen Schaufenster, die bereits definiert worden seien und die hoffentlich im nächsten Jahr beginnen würden zu arbeiten.

E-Mob brauche gute Bildung. Es gab ein Gespräch zum Stand der Bildungsarbeit bei E-Mob mit den betroffenen Staatssekretären und den Vertretern der nationalen Plattform Elektromobilität. Es gäbe bislang drei unerfüllte Forderungen: Die AG 6 der NPE fordere eine zentrale Koordinierungsstelle für die akademische und beruflichen Aus- und Weiterbildung. Diese Koordinierungsstelle soll alle Bildungsaktivitäten zu bündeln. Diesem Anliegen wurde entsprochen, das BIBB werde mit dieser Aufgabe betraut, was auch beschlossen wurde.

Die NPE AG 6 verfolge das Ziel, dass die Themen der Aus- und Weiterbildung auch in den Schaufenstern berücksichtigt würde. Für jedes Schaufenster gäbe es 5 Mio. für Bildung, die sinnvoll koordiniert ausgegeben werden sollten. Dieser Punkt sei aber noch weitgehend ungeklärt, weil die Projektierung der Schaufenster noch laufe.

Die dritte Forderung sei die Entwicklung einer Förderrichtlinie - wir wollen nicht nur Technologieleuchttürme, wir wollen auch Bildungsleuchttürme. Ende Januar 2013 werde es noch einmal ein Spitzengespräch nur zum Thema Bildung geben.

Die Diskussion befasste sich u.a. mit nachfolgenden Fragen und Punkten:

- In Paris führen schon ganz viele Elektro-Autos
- Für den Beruf Zweiradmechaniker würden die Inhalte der Elektromobilität angepasst
- Martin Sambeth berichtete, dass das Schaufenster Stuttgart eine Beispielwerkstatt einrichten würde.
- Offen sei die Frage, wie das Autohaus der Zukunft aussähe? Verkauft es Autos, Mobilität oder verkauft es Energie oder auch alles drei zusammen?

Vermarktung der Berufe

Es gehe dabei um die Frage, wie wir unser Kerngeschäft, das Berufe machen, vermarkten. Bisher hätten wir das mittels unserer ‚Infos für die Berufsbildung‘ publik gemacht. Dies soll so geändert werden, dass wir nicht mehr nur die neue Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan vorstellen, sondern dass unsere Sachverständigen mehr berichten, warum ein Beruf überarbeitet wurde und was neu sei. Die Dokumente sollen per Link publik gemacht werden.

Die Berufe-Flyer wurden aus Kostengründen eingestellt, dafür gäbe es die entsprechenden pdf-Dokumente zum Ausdrucken.

Bernd Kaßbaum berichtete den Sachstand zum hochschulpolitischen Programm des DGB zur „Demokratischen und sozialen Hochschule“. Der Bundesvorstand des DGB hätte das Programm beschlossen. Im Dezember würde eine große hochschulpolitische Tagung des DGB stattfinden. Auch auf Drängen der IG Metall hätte der DGB ein Umsetzungskonzept beschlossen, dass über die DGB Regionen und die gewerkschaftlichen Kooperationsstellen in Angriff genommen werden solle. Im Januar würde sich die IG Metall mit der IG BCE treffen, um über ergänzende Maßnahmen für die Themen, die für die Industriegewerkschaften wichtig seien, zu beraten. Diese seien u.a. Duales Studium, Dritter Bildungsweg u.a.

Zweiter Teil des Berichts wäre das Projekt des Bildungsbereichs: „Neues Leitbild erweiterte Beruflichkeit“. Mit diesem Projekt solle die Beruflichkeit gestärkt und neuen Fragen wie der zunehmende Anteil akademisch ausgebildeter ArbeitnehmerInnen in das Leitbild Moderne Beruflichkeit aufgenommen werden. Neben der Frage, ob der Zuwachs prekärer Arbeit das Konzept der Beruflichkeit gefährde, würde in dem Projekt diskutiert, ob sich hochschulische und berufsbildende Themen in einem gemeinsamen Leitbild zusammenführen ließe. Unser Ansatz sei über dem hochschulischen und dem dualen Teil der Ausbildung ein gemeinsames Dach zu spannen. Diese Idee käme nicht nur hier im gewerkschaftlichen sondern auch im wissenschaftlichen Bereich an mit dem Ziel, eine einheitliche Bildungspolitik zu schaffen, um damit Schlussfolgerungen zu ziehen, im Bezug auf Durchlässigkeit, auf Gleichwertigkeit und auch auf vergleichbaren Ausbildungskonzepte zumindest im didaktischen Teil. Ein Leitbild solle helfen, uns eine Orientierung zu geben. Das Ganze sei umsetzungsorientiert. Wir möchten Schlussfolgerungen für die verschiedenen Handlungsebenen, Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik, ziehen. Der Leitbildprozess sei insofern auch ein hochpolitischer Prozess. Er würde fortan begleitend in jedem Ausschuss berichtet werden und zur Diskussion gestellt. Dazu seien Flyer erstellt und es würde im WAP dazu eine Info-Ecke geschaffen. Auch würden wir eine Liste mit Basis-Literatur bekommen. Die Projektgruppen würde von zwei Wissenschaftlern (Georg Spöttl und Jürgen Strauß) begleitet.

Das dritte Thema sei ein Bericht aus dem Akkreditierungsrat. Der Akkreditierungsrat sei das von der KMK geschaffene Gremium, das die Qualitätssicherung bei der Einführung der neuen Bachelor/Masterstudiengänge überwache. In diesem Gremium gäbe es zurzeit eine wichtige, von den Sozialpartnern und den Studierenden angestoßene Diskussion, wie mit dem Kriterium der Beruflichkeit und Fachlichkeit umzugehen sei. Mehrheitsbeschlüsse des Akkreditierungsrates hinsichtlich der Verwendung fachbezogener Hinweise durch die Agenturen und zu den Verfahren der Siegelvergabe hätten dazu geführt, die Bedeutung des Kriteriums der Beruflichkeit und Fachlichkeit zu reduzieren. Umgekehrt bestehe ein

anhaltender Druck aus der Wirtschaft, aus den Berufsverbänden, Fakultätentagen und aus den Gewerkschaften, Beruflichkeit und Fachlichkeit systematisch in den Anerkennungsverfahren zu verankern. Die Vertreter der Arbeitgeber, die beiden Gewerkschaftsvertreterinnen im Akkreditierungsrat, Regina Görner und Petra Gerstenkorn, sowie die Studierenden hätten nun eine AG „Beruflichkeit und Fachlichkeit“ durchgesetzt. Diese würde vermutlich von Regina Görner geleitet und solle dem Akkreditierungsrat Vorschläge zur stärkeren Verankerung von Beruflichkeit und Fachlichkeit unterbreiten. Dazu hätte auch das Gutachternetzwerk ein Diskussionspapier geschrieben und setze sich u.a. für die Schaffung von Orientierungsrahmen ein. (dazu gäbe es mehr Infos in: www.gutachternetzwerk.de).

Weiterhin berichtete Bernd Kaßbaum über den Sachstand des von der Hans-Böckler-Stiftung gestarteten Modellprojekts Dritter Bildungsweg. Er erinnerte an den Beitrag Ralf Richters in Papenburg. Christiane Benner, die im Vorstand der HBS für Studienförderung zuständig sei, hätte zwischenzeitlich alle Bezirke und Verwaltungsstellen über das Modellprojekt informiert und das Werbematerial bekannt gemacht. Die Bewerbung für dieses Projekt lief über das sog. gewerkschaftliche Bewerbungsverfahren, d.h. BewerberInnen müssten sich über ihre Verwaltungsstelle melden. Es gäbe AnsprechpartnerInnen bei der HBS (dazu gibt es eine eigene Seite auf www.boeckler.de) In der IG Metall seien auch Bernd Kaßbaum und Alexandra Schließinger Ansprechpartner für das Projekt. Bewerbungen könnten ab sofort eingehen. Bewerbungsschluss sei der 01. Februar 2013

Jörg Ferrando berichtete von drei Neuordnungsverfahren. Das Vorprojekt Modeschneider sei nun abgeschlossen; das Hauptverfahren für den dreijährigen Modeschneider beginne im Frühjahr 2013. Die Arbeitgeberseite führe parallel gemeinsam mit dem BiBB ein weiteres Verfahren zum zweijährigen Modenäher durch, wobei dies mit den ersten zwei Jahren des Modeschneiders identisch sein soll.

Der Orthopädietechnikmechaniker (bisher Orthopädiemechaniker und Bandagist) sei künftig ein dreijähriger Beruf mit drei Fachrichtungen (Individuelle Protetik, Individuelle Orthetik und Individuelle Rehathechnik), der voraussichtlich zum 01.08.2013 in Kraft treten wird. Kritisch wurde diskutiert, ob der Aufwand für diesen Beruf gerechtfertigt sei. Der/die Orthopädietechnikmechaniker/in ist jedoch ein Beruf in einem wachsenden Sektor und tatsächlich sei im vorliegenden Fall der effektive Aufwand gering gewesen. Die Entscheidung, ob ein Beruf unter unserer Beteiligung gemacht wird oder nicht, müsse von Fall zu Fall abgewogen werden. Hier spielen zu viele Faktoren eine Rolle, um zu starren Regeln kommen zu können.

Ferner findet aktuell ein Neuordnungsverfahren der luftfahrttechnischen Berufe statt. Ziel sei hier, die äußerst rigiden Regelungen der europäischen Luftfahrtbehörde EASA, die in krassem Widerspruch zur deutschen Berufsausbildung ständen, in den Vorordnungen auffindbar zu machen. Gelänge dies, erhalten die Auslerner/innen eine CAT A-Berechtigung, die in der zivilen Luftfahrt eine notwendige Qualifikation bei der Arbeit an Fluggeräten sei. Eine Entsprechungsliste als zusätzliche Anlage zu den Verordnungen und die Aufnahme zweier zusätzlicher Inhalte aus den entsprechenden „Teil 66“-Regelungen in die Ordnungsmittel sollen dieses Ziel zum 01.08.2013 erreichbar machen. Es würde künftig zwei Berufe geben: Fluggerätemechaniker/in (mit den Fachrichtungen Produktion, Instandhaltung und Triebwerktechnik) und Fluggeräteelektroniker (ehemals: Elektroniker für

luftfahrttechnische Systeme). Zusätzlich würden aller Voraussicht nach Einsatzgebiete formuliert, um die Zuordnung zu den Qualifikationen A1 bis A4 bzw. B1 bis B4 zu ermöglichen (Düsenflieger, Propellermaschinen, Hubschrauber usw.). Alle Beteiligten hätten der Änderung dieses Eckwertes bereits zugestimmt.

Jupp Claessen fragte hierzu, ob die Berufe nicht so verzahnt seien, dass eine Trennung nicht möglich ist. Aber in der Tat wäre der Elektroniker doch (noch) sehr unterschiedlich zum Mechaniker.

Trotz den künftig angepassten Verordnungen stelle die EASA bzw. das Luftfahrtbundesamt LBA dennoch die deutschen Auszubildenden schlechter als Absolventen eines 300 Stunden umfassenden Schnellbleiche-Kurses, der für die europäische Bürokratie als Benchmark gelte. Unsere Facharbeiten würden durch die europäische Rechtslage mit 12 Monaten zusätzlichen Nachweises von Praxiszeiten „bestraft“ – eine mehr als absurde Situation, die allerdings nicht in einem Neuordnungsverfahren, sondern in einem politischen Prozess zu klären sei. Der zuständige Bundesverkehrsminister hätte bereits erklärt, dass er nicht gedenke, hier aktiv zu werden. Er sehe es nicht als seine Aufgabe an, europäisches Recht zu beeinflussen. Die ihm unterstellte Behörde sehe er als unabhängig an. Hier sei wohl nur mit Hilfe eines Wechsels an der Spitze des Ministeriums mit einem Anlauf zur Verbesserung dieser aus fachlicher Sicht unhaltbaren Situation zu rechnen.

Jürgen Ruhs berichtete, dass beim Fertigungsmechaniker das Berufsbild der Technik angepasst würde. Dieser Beruf würde dann auch zum 01.08.2013 in Kraft treten.

Das Projekt Betriebliches Bildungs-Management in der ostdeutschen Textilindustrie sei genehmigt worden.

Barbara Galla berichtete über das EU-Projekt, in dem eine Untersuchung angestellt würde, in wie weit die Berufe Holzmechaniker und Polsterer welche Qualifikationen in den jeweiligen Ländern vermittelt werden, um diese Tätigkeiten auszuführen. Ziel des Projektes sei es, in wie weit es da Überschneidungen gäbe, um zu Überprüfen, einen europäischen Kernberuf ins Leben zu berufen. Das Projekt sei zum 01.10. angelaufen und würde zwei Jahre laufen. Die Kick-off-Veranstaltung fände am 19./20.11. hier im Haus statt.

Des Weiteren würde der industrielle Beruf Polsterer neu geordnet., um ihn moderner und damit auch attraktiver aufzustellen. Auch hier würden noch Sachverständige für den Bereich der Matratzenherstellung gesucht werden.

Gerhard Pilz bemerkte, dass sie nur Fahrzeuginnenausstatter ausbilden würden und keine Polsterer.

Thomas Ressel berichtete, dass der neue Büroberuf zum 01.08.2014 verordnet würde. Es wären rund 100.000 Ausbildungsplätze betroffen. Es würden drei Berufe zusammengeführt: Kaufleute für Bürokommunikation, Bürokaufleute und im öffentlichen Dienst der Fachangestellte für Bürokommunikation. Der neue Beruf würde Kaufmann/frau für Büromanagement heißen. Es würde eine Erprobungsverordnung zur gestreckten Abschlussprüfung geben, da im kaufmännischen Bereich keine Erfahrungen mit der gestreckten Abschlussprüfung vorlägen und das Wirtschaftsministerium deshalb auf eine Erprobung bestehe. In der zeitlichen Gliederung sollen die Wahlqualifikationen, zwei seien Pflicht, bereits ab dem zweiten Ausbildungsjahr möglich sein, an einer Darstellung würde noch gearbeitet.

Timo Gayer berichtete kurz über die Veränderungen im neuen WAP. Es gäbe nun eine verbesserte Kommentarfunktion, die auch unter dem Servicepunkt „Neuste Kommentare“ alle Stellungnahmen zentral bündeln würde. Darüber hinaus bekommen die Autoren der Artikel unmittelbar eine Benachrichtigung, sobald ein Kommentar auf Ihrer Seite erstellt würde.

In Kooperation mit der IT und der Onlineredaktion der IG Metall wurde entschieden, die Ausgabe des Internetauftrittes zu optimieren, so dass auch das WAP in absehbarer Zeit, auf alle Endgeräte (Mobilgeräte, Tablet, Fernseher, ...) wiedergegeben werden kann.

Weiterhin wurde der Zeitraum definiert, an dem wir uns vom alten WAP verabschieden werden, das wäre der 31.12.2012. Die Informationen werden gesichert, aber nicht mehr online bereitstehen.

Falls es noch spezielle Wünsche gäbe, müsste dies geäußert werden, damit die ins neue WAP überführt werden könnten.

Weiterhin würden die Kritikpunkte zum Thema Newsletter-Darstellung überarbeitet. Neu kam nach dem Rollout der MDB-Maske hinzu, dass wir nun einen eigenen Bereich WAP hätten. Die Registrierungen, wie wir sie für Prüfer hätten, würden in Kürze auch auf Ausbilder und Berufsbildungsausschussmitglieder erweitert werden.

Bedingt durch den Umzug würden auch kaum Verluste festgestellt werden, da wir nun als Grundmasse alle IGM-Mitglieder hätten.

TOP 3

Ausbildungsreife – ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung

Expertise. Einführung Bernd Kaßebaum

Referent: Robert Schurgatz, Universität Duisburg

Bernd Kaßebaum erklärte, dass dieses Projekt auch der IG Metall in der Stiftungsförderung wichtig war. Nach wie vor seien 1,5 Mio. Jugendliche ohne Berufsabschluss; von den Hauptschülern seien 75 % der Jugendlichen in Übergangsmaßnahmen, 50 % der ausländischen Jugendlichen seien ohne Ausbildung. Vor diesem Hintergrund müsse man den Vorwurf der mangelnden „Ausbildungsreife“, wie er von den Arbeitgebern seit Jahren, genauer, seit die Gewerkschaften massiv den Mangel an Ausbildungsplätzen thematisierten, immer auch als Kampfbegriff gebraucht worden, um von genau dem Mangel abzulenken. Man hätte damit Anforderungen an die Jugendlichen immer höher geschraubt und ein Instrument geschaffen, um bestimmte Jugendliche auszugrenzen. Die Gewerkschaften haben reagiert. Sie haben die Gegenfrage gestellt, ob denn die Betriebe ausbildungsreif wären. Die Fragen in der Expertise der Hans-Böckler-Stiftung waren:

1. Ließe sich das Konstrukt wissenschaftlich begründen?
2. Ließen sich auf empirische Aussagen zu diesem Konstrukt mangelnder Ausbildungsreife machen?
3. Welche berufsbiografischen Konsequenzen hätte ein auf dem Begriff Ausbildungsreife begründete Sortierlogik?
4. Welche politische Funktion erfüllte die Debatte um Ausbildungsreife und dahinterliegenden strukturellen Problemen?

Die dazu gehörige Arbeitshilfe könne auf der Seite der Hans-Böckler-Stiftung runtergeladen werden: www.boeckler.de

In der Folienpräsentation wurden folgende Themen behandelt:

- Gliederung
- 1. Einführung: Die Diskussion um „Ausbildungsreife“
- 2. Forschungsstand: Wie kommt es zu solchen Schlagzeilen?
- 2.1 Besetzungsprobleme durch mangelnde „Ausbildungsreife“?
- Mängel bei schulischen Grundkenntnissen
- Mängel bei den sozialen Kompetenzen
- Besetzungsprobleme nach Branche
- 2.2 Werden Schüler immer dümmer?
- Beispiele für Rechenaufgaben aus dem SAF-Test
- Ergebnisse des BASF-Rechenschreibtests 1975 – 2010
- Probleme des BASF-Tests
- 2.3 Fazit Forschungsstand
- 3. Erklärungen für die Diskussion um „Ausbildungsreife“
- 3.1 „Ausbildungsreife“ als politischer Begriff
- 3.2 „Ausbildungsreife“ als Rhetorik zur Sicherung der Generationendifferenz
- 4. Fazit
- Expertenbefragung

Die Diskussion begann an der Frage der Arbeitswelt- und Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen. Hierbei müsse man auch auf die Möglichkeiten und Perspektiven der Hauptschule eingehen. Zudem hätten sich die Berufsbilder und die in den Ausbildungsordnungen abgefragten Qualifikationen in den letzten Jahren massiv verändert. Aber klar sei, dass eine entsprechende Förderung Jugendlichen auch eine erfolgreiche Ausbildung gewähren könnte. Prüfungen seien ein zusätzliches Thema. Die strukturelle Problematik sei ein Bildungssystem, das aussortiert anstatt zu fördern. Die Politik der Verkürzung der Ausbildungszeiten sei in Wirklichkeit ein System zur Absenkung von Entgeltansprüchen. Die Wirtschaft verfüge über eine Reihe von gut organisierten Kontakten in die Schulen, dem stehen die geringen Ressourcen der Gewerkschaften gegenüber. Auch der TV FAF (NRW) werde viel zu wenig angewandt. Die Gewerkschaften dürften nicht akzeptieren, dass diejenigen Jugendlichen, die im Übergangssystem seien, als nicht ausbildungsreif gelten würden. Es wird auf die Lage der HauptschülerInnen aufmerksam gemacht. Selbst gute Noten in Mathematik seien oft nicht ausreichend, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Eine Befragung unter Jugendlichen habe ergeben, dass sich Jugendliche für die Ausbildungsbetriebe entschieden, die auch die Übernahme garantieren könnten. Es werden im Anschluss an die Diskussion keine Verabredungen getroffen. Bernd Kaßbaum machte darauf aufmerksam, dass der DGB zurzeit seine Position zum Thema „Übergang“ aktualisiere und das im Rahmen der Initiative Schule und Arbeitswelt geplant sei, im Herbst 2013 ein Positionspapier zum Thema „Arbeitswelt- und Berufsorientierung“ zu verfassen.

TOP 4

Förder - TV in Hessen, BaWü und Bayern

Referenten: Martin Sambeth, Thomas Steinhäuser, Bayern N.N.

Jeder Bezirk (außer Küste) hätte seinen eigenen TV gemacht und würde jetzt zusehen, wie wir das umsetzen würden. Es wäre wichtig, diesen Tarifverträgen zum Erfolg zu verhelfen. Es gäbe nun eine fast flächendeckende Struktur, die allerdings unterschiedlich aussähe.

In der Folienpräsentation von Martin Sambeth wurden folgende Themen behandelt:

- Sozialpartnervereinbarung „vom Einstieg zum Aufstieg“
- Einstieg
- Ausbildung
- Aufstieg
- Tarifvertrag „Förderjahr“
- Ziele des Tarifvertrages „Förderjahr“
- Ziele des Tarifvertrages „Förderjahr“
- Inhalte des Tarifvertrages „Förderjahr“
- Konkrete Ausgestaltung des Förderjahres
- Organisation und Ablauf Förderjahr

Frage von Thomas Ressel, wie würden die Betriebe tatsächlich zu den Jugendlichen kommen? Kämen diese Jugendlichen aus dem normalen Kreis der Bewerber oder würden diese Plätze speziell beworben werden?

Frage von Conny, ob die wirklich 18 Jahre alt sein müssen? Was würden die nach dem Hauptschulabschluss machen? Das Baden-Württembergische Schulrecht sähe vor, dass man so lange schulpflichtig wäre bis man das 18. Lebensjahr vollendet habe oder eine abgeschlossene Berufsausbildung habe. Solange dies nicht erfüllt sei, müsse man erstens zur Schule gehen und zweitens sind die Schulen verpflichtet, diese zu beschulen.

Es wäre formuliert, dass die Teilnehmenden aus dem abgelehnten Bereiche kommen könnten, dass es eine Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeiten geben könne, dass aber auch die Zusammenarbeit mit Brennpunktschulen oder Jugendhilfe stattfinden solle. Kleine Betriebe wären benachteiligt, auch bekämen die Betriebe keinerlei finanzielle Unterstützung.

Dieser Bereich sei noch nicht abgeschlossen, es gäbe eine Übernahmequote von 70 % nicht vorhandener Abschlüsse. Man könne immer noch nicht auf den Pool der Abgelehnten zurückgreifen, sondern aus würde Zeitgründen auf Bewerber der Arbeitsagentur zurückgreifen. Da passiere es dann, dass die Agentur Leute z.B. mit Abi anböte, die dann aber von ihnen als nicht ausbildungsreif deklariert würden. Die Ausbildungsbetriebe würden das Personal zur Verfügung stellen und sich auch engagieren, aber BaWü hätte oft einen andere EQ-Erfahrung gemacht, nämlich dass die nicht wirklich ausgebildet wären sondern eher ausgenutzt worden wären. Der Arbeitgeberverband stecke jedes Jahr Geld in dieses BBJ, deswegen würden die da auch treiben. Auch gäbe es sehr unterschiedliche Akzeptanz von Seiten der Arbeitsagenturen. Die Erfahrungen in Ostwestfalen-Lippe zeigten auch, dass die Ausbilder bei diesem Thema nicht gerade begeistert wären, da sie bisher immer eine Besten-Auslese betrieben hätten.

Conny Schönhardt berichtete, dass die BL Nieder-Sachsen und Sachsen-Anhalt schon lang vor dem Tarifabschluss an dieser Einstiegsqualifizierung mit den Arbeitsgebern am Verhandeln sei und auch schon weiter, als das, was dabei letztendlich abgeschlossen wurde. Wir mussten uns das halt an das halten, was die anderen abgeschlossen hatten und konnten da nicht mehr machen. Der Ansatz wäre gewesen, wenn die nicht alle ausbildungsreif wären, dann wäre es doch falsch, die in die Schmalspurausbildung zu setzen, sondern müsste eher die Ausbildung verlängern. Dies ginge aber mit dem BBiG nicht so einfach. Die Einstiegsqualifizierung hätte auch mehrere Vorteile, da a) staatlich gefördert, b) hätte die IHK für 120 Berufe Modellqualifizierung entwickelt, die sich am Ausbildungsberuf orientiere. Somit könne man sicher gehen, dass die nicht nur in die Produktion gesteckt werden würden.

In der Folienpräsentation von Conny Schönhardt wurden folgende Themen behandelt:

- Tarifvertrag Einstiegsqualifizierung für ein Ausbildungsverhältnis (TV EQA) für die Niedersächsische Metallindustrie
- Ausgangssituation
- Eckpunkte des Tarifvertrages
- Inhalte der Qualifizierung
- Mitbestimmungsrechte des BR/JAV

Kollege Kaminski berichtete, dass SZST dies ohne Tarifvertrag gemacht habe und es würde auch weiterhin dazu keinen Tarifvertrag geben, weil sie nicht Fläche seien, sondern SZST hätte einen Haustarifvertrag sowie seit geraumer Zeit die Verbundausbildung. Fazit sei natürlich auch, dass Berufsvorbereitung sehr wohl betrieblich gehe und dass wir uns auf diese Gruppe zu bewegen würden. Hier würden wir uns die Praxiserfahrungen genauer anschauen.

TOP 5

Leichtbau in Mobilität und Fertigung, Chancen für BaWü

Referent: Martin Sambeth

In der Folienpräsentation wurden folgende Themen behandelt:

- Weniger Gewicht – mehr Beschäftigung
- Branchenübergreifendes Thema
- Chancen und Herausforderungen
- Wir sind dabei
- Verein „Systemeffizienter hybrider Leichtbau“
- Offene Fragen der Aus- und Weiterbildung
- Anforderung
- Themen, die wir weiter verfolgen
- Bildungsbedarfsanalyse
- Vorschlag zum Grobkonzept der ersten Kurse für akademische Fortbildung
- Weiteres Vorgehen in der gewerblichen Fortbildung: Definieren Kursthemen und der jeweiligen Kursinhalte

Die Kurse würden zum Teil von der Karlsruher Hochschule oder vom DLR, teilweise auch in Kombination miteinander, abgehalten.

Barbara Galla ergänzte die Ausführungen in Bezug auf das branchenübergreifende Thema, es gäbe die verstärkte Exportorientierung, denn je leichter ein Produkt, desto kostengünstiger ließe es sich transportieren. Auch wären Montagetätigkeiten leichter, die Diskussionen würden in zwei Richtungen gehen, einmal würde versucht werden, Materialien zu entwickeln, die mit den herkömmlichen Maschinenwerkzeugen bearbeitet werden könnten. Zum zweiten sollten die Materialien aus recycelbaren Rohstoffe hergestellt werden. Die dritte Diskussionsrichtung wären die Verbindungstechniken (nicht mehr diese schweren Klebmaterialien). Es gäbe eine zweite ähnliche Initiative in NRW, da wäre aber die IG Metall nicht beteiligt.

TOP 6

Zwischen Baum und Borke: Dilemmata des betrieblichen Ausbildungspersonals an der Schwelle von Bildungs- und Beschäftigungssystem

Einführung Frank Gerdes

Referentin: Anke Bahl, BiBB

In der Folienpräsentation wurden folgende Themen behandelt:

- Forschungshintergrund
- Methodische Vorgehensweise im Projekt SIAP
- Anlage und Umfang der Erhebung in 14 Unternehmen – 127 Interviews
- Betriebliches Ausbildungspersonal als schwer fassbare Zielgruppe
- Ausdifferenzierung der Zielgruppe „ausbildendes Personal“
- Spezifik des betrieblichen Auftrags
- Schattendasein betrieblicher Ausbilder in Betriebsvereinbarungen
- Spezifische Mittlerposition des Ausbildungspersonals
- Großbetrieb Dienstleistung mit Filialsystem
- Aspekt „Autonomie der Fachausbilder/-innen vor Ort“ 1 + 2
- Großbetrieb Industrie/Produktion
- Aspekt „Defensives Selbstverständnis in der gewerbl.-techn. Industrie“
- Gewerblich-technische Industrieausbildung
- Beispiel für eine offensive Strategie innerhalb der Gesamtorganisation
- Unternehmensgruppe Dienstleistung
- Aspekt „Ohnmächtige Ausbildungsleitung in segmentierter Struktur“
- Aspekt „Vergütungsmodell“
- Delegation der Ausbildungsverantwortung auf Mitarbeiterebene
- Abschließende Thesen zur Diskussion

Diskussionsbeiträge kamen von Martin Sambeth, Detlef Draheim, Herbert Weber, Anke Bahl, Thomas Steinbrück, Beate Rudolph, Walter Czerniak, Reinhard Böckl, Timo Gayer, Günter Geerdes, Barbara Galla und Robert Kaminski.

Die Ausbilder befänden sich in einer misslichen Rolle, einerseits hätten sie Auszubildende unter sich und seien somit Führungskräfte und müssen Unternehmensinteressen umsetzen und andererseits wollen sie Auszubildende fördern, entwickeln und Ausbilden und das alles

unter Berücksichtigung pädagogisch didaktischer Gesichtspunkte, letzteres wollen auch die Betriebsräte sicher stellen. Absolut dagegen stehe auch die stärkere Zunahme von Leistungsdruck auf die Auszubildenden durch wertschöpfende Tätigkeiten, die immer mehr auf Druck der Geschäftsleitung durch die Ausbilder erfüllt werden müssen. In den Fällen suchen auch Ausbilder teilweise Hilfe bei den Betriebsräten.

In den seltensten Fällen würden aber bei Konflikten die Interessen der Ausbilder vertreten, meist ständen bei den Betriebsräten die Auszubildenden im Mittelpunkt. Wenn es um Ausbildungsqualität geht sind erfahrungsgemäß oft Gespräche mit den Ausbildern für Betriebsräte nicht zielführend. Obwohl Ausbilder nicht dafür da seien, das Letzte aus den Auszubildenden rauszuholen und dann nur die Azubis auf die Prüfung vorbereiten sollen. Das wollten auch die Ausbilder nicht. Zielführend sei eine gute Zusammenarbeit der Betriebsräte mit Auszubildenden und Ausbildern in gleichen Maße. Wenn man das hätte, könne man im Betrieb gut ausbilden und hätte die entsprechende Unterstützung von allen Seiten.

Die Qualifikation des Ausbildungspersonals hänge leider noch den aktuellen Entwicklungen hinterher. Dieses Problem scheint aber schon seit vielen Jahrzehnten ein ungelöstes Problem zu sein. Jüngere Ausbilder seien hier oft näher dran an den Jugendlichen und an den aktuellen betrieblichen Prozessen. Ältere Ausbilder hätten oft nur ihr erlerntes Wissen aus dem Meisterkurs und der AEVO von teilweise vor 30 Jahren. Kammern böten hier auch nichts an, dies sei ein Desaster, hier müssen unbedingt Lösungen auch durch die Politik gefunden werden. Ältere Ausbilder merkten oft selber, dass Sie im Ausbildungsalltag an ihre Grenzen stoßen, weil sie sich oft in die Jugendlichen „nicht mehr einfühlen können“. Da sei hier schon eine Schmerzgrenze erreicht, die aber auch die aktuellen AEVO Kurse wegen der teilweise schlechten angebotenen Qualität nicht mehr beheben könnten. Gipfeln tut das noch in einer immer größeren Verbreitung von reinen gebundenen Aufgabensätzen in der AEVO und einem Trend hierzu noch eine App zu entwickeln. Neue Ansätze wären hier Weiterbildungsverpflichtungen für Bildungspersonal, aber auch Freistellungsmöglichkeiten müssten hier dafür geschaffen werden. Es sei nicht unbedingt notwendig, dass laufende Weiterbildungen mit einem weiterführenden Zertifikat enden müssten, hier sollte eine Aktualisierung des Wissens im Vordergrund stehen. Das müsse eine gemeinsame Aufgabe von Betriebsräten und allen Gewerkschaftern werden.

Bei Daimler gäbe es aktuell eine Gesamtbetriebsvereinbarung, in der erst mal dem nebenberuflich auszubildenden Fachkräften ein Zeitanteil zur Verfügung gestellt werde, dass sie überhaupt Freiräume für Ausbildung hätten. An dem Beispiel sei auch ersichtlich, wie schwer es sein werde in dem Bildungsthema was zu bewegen.

Für Ausbilderqualifizierung selbst gäbe es in Erfurt ein BIBB gefördertes Projekt „PROFUND“. In dem Projekt befassten sich im Moment 26 Ausbilder mit aktuellen Themen beim Umgang mit Jugendlichen: auf wen treffen wir da; aus welchem Umfeld kämen die Jugendlichen; mit was befassen sie sich, wenn sie nicht im Betrieb seien, usw. In dem Projekt würden die Ausbilder in 6 Modulen a 2,5 bis 3 Tage fit gemacht.

Andererseits würden auch zurzeit bundesweit 20 Lehrgänge zum Aus- und Weiterbildungspädagogen und zum Berufspädagogen laufen. Das klinge zwar etwas wenig, wenn man aber bedenke, dass die Verordnungen noch relativ „jung“ seien und das mit vielen Meisterverordnungen ins Verhältnis setze, wär das Ergebnis schon ganz gut.

Im Handwerk seien leider oft Ausbildungsordnungen in den Betrieben nicht bekannt! Hier erfolge oft die Ausbildung unter ökonomischen Gesichtspunkten. Wenn diese nicht mehr gegeben seien, stoßen die traditionellen Konzepte an Grenzen und man versuche sich mit überbetrieblicher Ausbildung zu behelfen, was aber der Wertschöpfung total entgegenstehe. Es gäbe aber laut einer Studie vom ISF München auch ein neues Konzept mit Serviceausbildern, die in die Betriebe kämen und hier weiter direkt in den betrieblichen Strukturen Abhilfe schaffen würden.

In den 80-iger Jahren wäre die IG Metall bei den Ausbildern sehr gut aufgestellt gewesen, zurzeit scheint die IG Metall bei dem Personenkreis fast unsichtbar zu sein. Durch die aktuelle MDB Registrierung für Ausbilder würden wir uns auch wieder besser aufstellen können in dem Feld. Denkbar wäre hier auch eine Kampagne mit speziellen Informationsmaterial und Angeboten.

TOP 7

Die neuen bildungspolitischen Schwerpunkte der SPD Bundestagsfraktion

Einführung: Klaus Heimann

Referent: Ernst Dieter Rossmann, Bildungspolitischer Sprecher der SPD Bundestagsfraktion.

In der Diskussion mit Ernst Dieter Rossmann ging es um die Rolle der SPD in der Berufsbildungspolitik während ihrer Regierungszeit. Insbesondere wurden die Aktivitäten des ehemaligen Bundesminister Clement und Bulmahn kritisch beleuchtet. Die Ausschussteilnehmer erinnerten in der Diskussion daran, dass es Bildungsministerin Bulmahn war, die die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) außer Kraft gesetzt habe. Wirtschaftsminister Clement habe erstmals das Konsensprinzip bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen missachtet. (Kfz-Servicemechaniker). Ein anderes Thema sei der Ausbildungsfonds, bei dem die SPD viel versprochen und dann wenig gehalten habe. Der Tausch: Einkassieren des Gesetzentwurfs, um stattdessen den Ausbildungspakt zu bekommen, sei von den Gewerkschaften weder akzeptiert, noch verstanden worden. Insgesamt hätten sich in der SPD-Regierungszeit erhebliche Unterschiede zwischen der SPD und Gewerkschaften bei der Berufsbildungspolitik aufgebaut.

Auch in der Berufsbildungspolitik müsse die SPD ihre Glaubwürdigkeit wieder herstellen. Aktuell sei dies noch nicht gelungen, wie die Debatte im Bildungsausschuss gezeigt habe.

Rossmann erinnerte an die Kompromisse die nicht zuletzt vom damaligen Bundeskanzler Schröder erzwungen worden seien. Aus dieser Zwickmühle sei Bulmahn nicht herausgekommen. Die Clement-Linie sei sicherlich nicht die „beste sozialdemokratische Linie“ gewesen. Der Blick in die Vergangenheit sei zwar notwendig, jetzt sei es jedoch an der Zeit nach vorne zu schauen. In der Bundestagsfraktion seien neue Ansätze erarbeitet worden, die sich auch in den Anfragen, Debatten und Initiativen widerspiegeln.

Klaus Heimann betonte, dass von der SPD Fraktion der interessante Ansatz verfolgt werde, nämlich einen Gesetzentwurf für ein Rahmengesetz vorzulegen, das Vereinbarungen der Sozialpartner zur Gründung von Qualifizierungs- bzw. Branchenfonds ermögliche, die auf tariflicher Basis realisiert werden können (freiwillige Vereinbarungen sollten tarifliche

Grundlagen berücksichtigen). Ebenso solle es eine Rückkehr zum Konsensprinzip geben: Im Rahmen der Neuordnungsverfahren und Modernisierung von Ausbildungsberufen solle ausschließlich im Konsens mit den beteiligten Akteuren zu verfahren (Konsensprinzip) sein.

Rossmann erinnerte an den Vorschlag der SPD, aus der Arbeitslosenversicherung eine Arbeitsversicherung zu machen. Dies eröffne neue Möglichkeiten auch in einer aktiven Aus- und Weiterbildungspolitik. Insgesamt müsse es gelingen, deutlich mehr junge Menschen mit beruflichen Bildungsabschlüssen auszustatten. Die Bildungsinstitutionen müssten sich mehr öffnen und durchlässiger werden. Rossmann verwies darauf, dass die SPD Bundestagsfraktion beim DQR-Thema die Position der Sozialparteien - auch gegen die Interessenlagen der SPD-Bildungspolitiker aus den Ländern - unterstützt habe.

Martin Sambeth forderte die Erneuerung des Instruments Kurzarbeit und Qualifizierung. Die ESF Förderung in der Weiterbildung sei eine gute Sache, die aber viele bürokratische Hürden habe. Insbesondere sei die Arbeit des Bundesverwaltungsamtes in Köln zu kritisieren. Auf der Grundlage eines entsprechenden Briefes sichere Rossmann zu, sich des Problems anzunehmen. Sambeth wollte auch wissen, wie die SPD die Zukunft der Industrie- und Handelskammern sieht und ob sie auch weiterhin ihre Kompetenz im Bereich der beruflichen Bildung behalten könne.

Rossmann sehe nicht, dass die SPD beim Thema Kammern Veränderungen vernehmen wöllte. Er bat um weitere Informationen zu diesem Thema. Das Thema Kurzarbeit und Qualifizierung solle in der Tat revitalisiert werden. Insgesamt gehe er davon aus, dass jetzt wieder solidarische Lösungen in der Bildungspolitik möglich würden.

Protokoll:

Anke Feindura-Dietz

(Die verwendeten Foliensätze zu den Tagungsordnungspunkten stehen im wap-Netz zur Verfügung: www.wap.igmetall.de und sind im Ressort abrufbar)