Nº 01

Berufsbildung aktuell

Infodienst für Berufsbildungsausschüsse bei IHK und HWK www.wap.igmetall.de Januar 2014

Das Thema: Ausbildungssituation 2013 – Rückzug der Unternehmen aus der Ausbildungsverantwortung verhindern Seite 2

Vor Ort: Ausbildungsqualität eine stetige Aufgabe des Berufsbildungsausschuss – BBaktuell im Gespräch mit Markus Brunnbauer Seite 3

Rechtstipp, Linkservice, Termine, Service, Keine Kammerregelung und die Ecke Seite 4

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

Ausbildungsvergütungen 2013 deutlich gestiegen

Zwischen den Ausbildungsberufen gibt es weiter beträchtliche Vergütungsunterschiede. Das zeigen die Ergebnisse der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2013, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vorgelegt hat. Bei Berufen im Bereich der IG Metall, wie beispielsweise Mechatroniker (West: 938 €, Ost: 921 €), Industriemechaniker (West: 935 €, Ost: 893 €) oder Industriekaufleute (West: 903 €, Ost: 833 €) werden vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütungen gezahlt. Ein Ergebnis, das viele Auszubildende in der IG Metall tarifpolitisch durchgesetzt haben.

Das BIBB hat die durchschnittlichen Vergütungen für 184 Berufe in West- und 152 Berufe in Ostdeutschland ermittelt. In diesen Berufen werden 88 % der Auszubildenden ausgebildet. 767 € brutto im Monat verdienten die Auszubildenden 2013 durchschnittlich in Westdeutschland. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 4,1 %. In Ostdeutschland stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2013 um 5,0 % auf durchschnittlich 708 € im Monat. Eher niedrig waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte zum Beispiel in den Berufen Florist/Floristin (West: 571 €, Ost: 312 €), Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (West und Ost: 558 €), Bäcker/Bäckerin (West und Ost: 550 €), und Friseur/Friseurin (West: 469 €, Ost: 269 €).

www.bibb.de/ausbildungsverguetungen-2013

Instrumente für die Qualitätssicherung der Ausbildung

Bundesweit haben zehn BIBB-Modellversuche vielfältige Maßnahmen zur Steigerung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen in Handwerk, Industrie und im Dienstleistungsbereich entwickelt und erprobt. Es stehen jetzt ca. 80 Instrumente und Konzepte zur Verfügung, um die Ausbildung in KMU zu unterstützen und zu verbessern.

www.bibb.de/de/65001.htm
www.bibb.de/dokumente/pdf/MVQualitaet_ProduktuebersichtStandSept2013.pdf

Menschliches Arbeiten und Lernen

Die aktuelle Ausgabe des Online-Magazins *denk-doch-mal* beschäftigt sich mit menschlichen Arbeiten und Lernen. Die Ideologie der Sachzwänge „Es gibt keine Alternative“ ist genauso verbreitet wie unsinnig. Es ist offensichtlich und leicht durchschaubar, dass sie lediglich dazu dienen soll, Gestaltungsperspektiven und Veränderungschancen zu leugnen und zu verdecken. Es bedarf eines Kurswechsels. Impulse gab z.B. die gesellschaftspolitische Kampagne „Kurswechsel für ein gutes Leben“ der IG Metall. Im Mittelpunkt des Reformmodells stehen die Bedingungen für ein „Gutes Leben“. Wie können wir qualitatives Wachstum, gute Arbeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe miteinander verbinden? Es geht um den Diskurs für gute Arbeit, gutes Lernen und ein gelingendes Leben, der weitergeführt und vorangetrieben werden muss – bis der Kurswechsel erreicht ist. Es geht einfach um menschliches Arbeiten und Lernen!

www.denk-doch-mal.de

Positive Bilanz zum Anerkennungsgesetz

Die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen ist ein wichtiger Baustein für die Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am Erwerbsleben. Mehr als die Hälfte der knapp 11 Millionen Menschen mit Migrationserfahrung in Deutschland verfügt über solche Qualifikationen. Das 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz dient unter anderem der Erschließung dieser beruflichen Potenziale. Erste Auswertungen zeigen, dass bisher mehrheitlich die volle oder teilweise Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt werden konnte.

www.bibb.de/de/65841.htm

Zwei TOP´s

Vorschläge für die nächste BBA-Sitzung:

1. **Ausbildungsplatzsituation**
2. **Qualität: Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis**

Das Zitat

„Zahme Vögel singen von Freiheit, wilde Vögel fliegen.“

Unbekannter Autor

Zahl des Tages

530.715

Ausbildungsverträge wurden 2013 abgeschlossen. Ein trauriger neuer Minus-Rekord.

Das Thema: Ausbildungssituation 2013 – Rückzug der Unternehmen aus der Ausbildungsverantwortung verhindern

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2013 auf einen historischen Tiefstand gefallen. Im Bereich der IG Metall wurden deutlich weniger Ausbildungsverträge geschlossen. Nur noch 21,7 Prozent der Betriebe bieten eine Ausbildung an. Die Ausbildungspolitik der alten Regierung ist gescheitert. Die große Koalition wird sich daran messen lassen müssen, ob die im Koalitionsvertrag angekündigte Ausbildungsgarantie rechtlich verankert und für die Jugendlichen real wird. Die angekündigte Weiterentwicklung des alten Ausbildungspaktes zur Allianz für Aus- und Weiterbildung macht nur Sinn, wenn die bisherige Schönfärberei beendet und die Problemlösung angegangen wird.

Die IG Metall erwartet dabei konkrete Maßnahmen:

1. Eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen, die eine allgemeinbildende Schule verlassen, muss rechtlich verankert werden. Viele Bundesländer gestalten derzeit den Übergangsbereich neu. Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben, bekommen eine schulische bzw. außerschulische Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, immer mit dem Ziel des Übergangs in betriebliche Ausbildung. Es muss sichergestellt werden, dass dies nicht einen Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung fördert. Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, muss daher über innovative Finanzierungsmodelle nachgedacht werden. Die Finanzierung der Ausbildungsgarantie muss auch von den Unternehmen, die sich nicht ausreichend an der Ausbildung beteiligen, getragen werden.

2. Die Anzahl der beteiligten Betriebe an der Ausbildung muss entsprechend des zukünftigen Fachkräftebedarfes und der beruflichen Interessen der Jugendlichen erhöht werden. Nicht jeder Betrieb soll und muss jedoch ausbilden. Es sollen vielmehr jene Betriebe für eine Ausbildung gewonnen werden, in denen die zukünftig benötigten Fachkräfte qualitativ gut ausgebildet werden können. Die Qualitätssicherung in der beruflichen Erstausbildung muss gewährleistet sein. Die Daten des regionalen Fachkräftemonitoring (www.fk-monitoring.de) geben eine Orientierung zu prognostizierten Fachkräfteengpässen.

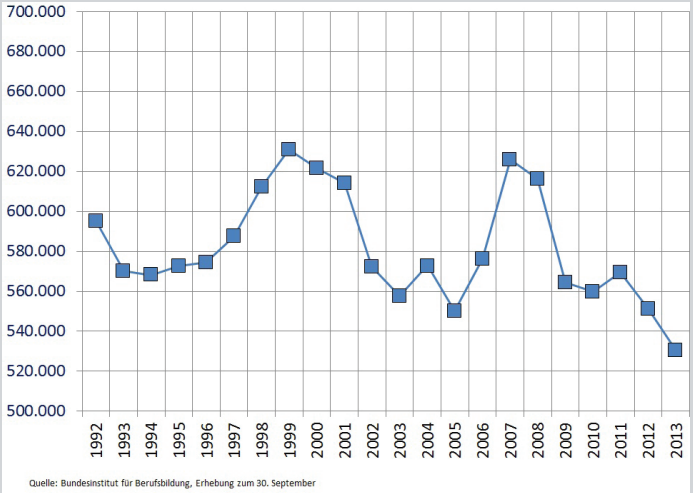
3. Jugendliche mit Förderbedarf und Betriebe, die diese ausbilden, brauchen Unterstützung. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die assistierte Ausbildung müssen zu einem neuen integrativen Förder- und Entwicklungsinstrument weiterentwickelt werden. Finanzierungs- und Vergabefragen sind so zu klären, dass eine Verankerung bei den regionalen Akteuren (Betriebe, Berufsschulen und Gewerkschaften) sichergestellt ist.

4. Um Jugendliche gezielt beim Übergang von der Schule in den Betrieb zu beraten, ist eine regionale Anlaufstelle zu schaffen. Jugendberufsagenturen nach dem Hamburger Vorbild können die bisherigen unterschiedlichen Beratungsangebote sinnvoll bündeln.

5. Die schulische Berufs- und Arbeitsweltorientierung muss ausgebaut werden. Schülerinnen und Schüler sollen in die Lage versetzt werden, eine qualifizierte Berufswahlentscheidung treffen zu können. Eine Analyse ihrer Potenziale muss immer auch in konkrete, individuelle Förderkonzepte mit verbindlichen Zielen münden. Im Unterricht müssen die Probleme der Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt sichtbar gemacht und unterschiedliche Lösungsstrategien und Handlungs-möglichkeiten angeboten werden. Mitbestimmung und Demokratie, insbesondere auch in Bezug auf Arbeitsbeziehungen, müssen erfahrbar werden.

Analyse der IG Metall:
www.wap.igmetall.de/wap/ausbildungsbilanz-statistik.htm

Entwicklung der Ausbildungsverträge



Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank gegenüber dem Vorjahr um 20.500 beziehungsweise 3,7 % auf 530.700. So wenig neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge gab es im wiedervereinigten Deutschland noch nie.

Metall- und Elektroberufe				
Beruf	2012	2013	Entwicklung 2013 gegenüber 2012	
			absolut	in %
Anlagenmechaniker	1.179	1.161	-18	-1,5%
Industriemechaniker	14.310	13.563	-747	-5,2%
Konstruktionsmechaniker	3.276	2.940	-336	-10,3%
Werkzeugmechaniker	3.516	3.417	-99	-2,8%
Zerspanungsmechaniker	6.960	6.240	-720	-10,3%
Fertigungsmechaniker	903	864	-39	-4,3%
Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme	111	102	-9	-8,1%
Elektroniker für Betriebstechnik	6.315	6.234	-81	-1,3%
Elektroniker für Automatisierungstechnik	1.959	1.968	9	0,5%
Elektroniker für Geräte und Systeme	2.463	2.307	-156	-6,3%
Elektroniker für Luftfahrtechnische Systeme	120	81	-39	-32,5%
Systeminformatiker (ab 2013 Elektroniker für Informations- und Systemtechnik)	162	129	-33	-20,4%
Mechatroniker	7.998	7.569	-429	-5,4%
Summe	49.272	46.575	-2697	-5,5%

Quelle: BIBB

Rückgang auch bei Metall- und Elektroberufen

In den ausgewählten 13 M+E-Berufen wurden 2.697 weniger Ausbildungsverträge als im Vorjahr abgeschlossen, ein Minus von 5,5%. Angesichts dieser negativen Entwicklung ist das Klagen der Arbeitgeber über einen Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie absolut nicht angebracht. Sie müssen endlich mehr ausbilden!

Vor Ort: Ausbildungsqualität eine stetige Aufgabe des Berufsbildungsausschuss – BBaktuell im Gespräch mit Markus Brunnbauer

Das Berufsbildungsgesetz weist dem Berufsbildungsausschuss (BBA) die Aufgabe zu, auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Wie das in der Praxis gehen kann, zeigt das Beispiel der IHK Bodensee-Oberschwaben. Bundesweit Beachtung hat das Qualitätsengagement der IHK mit dem Modellprojekt „Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis“ bekommen. Das etwas angestaubt daherkommende Berichtsheft wurde zu einem Qualitätssicherungselement konsequent weiterentwickelt. Ideen aus dem Projekt fanden sogar Eingang in die neue Empfehlung des BIBB-Hautausschuss zum Ausbildungsnachweis (www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_156.pdf). Nun werden weitere Themen angepackt. BBaktuell sprach darüber mit Markus Brunnbauer (42), Bereichsleiter Ausbildung der IHK Bodensee-Oberschwaben.

Herr Brunnbauer, was kann der BBA und die IHK zum Thema Ausbildungsqualität überhaupt beeinflussen? Die Ausbildung findet doch in den Betrieben und der Berufsschule statt.

Ausbildungseignung, Betreuung des Ausbildungsprozesses und Abschlussprüfung sind die Stichworte dazu. Wir können die Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung in drei Bereiche einteilen: Inputqualität, Outputqualität und Prozessqualität. In allen drei Bereichen ist der BBA tätig. Inputqualität: Das Thema Eignung der Betriebe und Ausbilder wird durch entsprechende Berichte der IHK-Ausbildungsberater bearbeitet. Die Ausbildungsberater kontrollieren die Einhaltung der Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes und beraten die Betriebe entsprechend. Outputqualität: Hier werden die entsprechenden Prüfungsordnungen und Rechtsvorschriften vom Berufsbildungsausschuss erlassen. Über die Entwicklung der Prüfungsergebnisse berichtet die IHK vor dem BBA. Prozessqualität: Viel wichtiger ist jedoch der Ausbildungsprozess, da hier ggf. noch ausgebessert werden kann, wenn die Ausbildung nicht zufriedenstellend läuft. Im Bereich der Prozessqualität gibt es die Zwischenprüfung oder das Berichtsheft als Kontrollinstrument. Eine kontinuierliche Überprüfung des Ausbildungsprozesses können aber nur die Ausbildungsbeteiligten im Betrieb oder in der Schule übernehmen. Wir sehen uns vor allem für die Bereitstellung der richtigen Instrumente verantwortlich.

Warum haben sie sich als erstes das Berichtsheft vorgenommen?

Das Berichtsheft kennt jeder und es ist als Instrument in der betrieblichen Berufsausbildung akzeptiert. Jedoch äußern sich immer häufiger das Ausbildungspersonal wie auch die Auszubildenden negativ über die Pflicht, ein solches zu führen. Die Motivation, ein Berichtsheft zu schreiben und zu kontrollieren sinkt stetig. Dies hat auch eine Befragung der Universität Bremen bei Unternehmen in Deutschland ergeben. Aus diesem Grund haben wir uns informiert, wie unsere Nachbarländer Österreich und die Schweiz mit diesem Thema umgehen. Anschließend haben wir uns überlegt, welchen zusätzlichen Nutzen dieses Instrument für die Ausbildungsbeteiligten haben könnte.
Auch heute schon ist das Berichtsheft ein wichtiges Dokument der Berufsausbildung. Durch die Unterschrift vom Ausbildenden und vom Auszubildenden ist es der Nachweis zur abgeleisteten Berufsausbildung. Neben der Zwischenprüfung ist das Berichtsheft das wichtigste Kontrollinstrument für die Ausbildungsberater. Es wird aber nicht als Unterstützung für die Berufsausbildung erkannt und schon gar nicht als Hilfsinstrument für einen guten Ausbildungsabschluss.
Aufgrund des Bekanntheitsgrades und der gesetzlichen Verankerung haben wir uns für das Berichtsheft entschieden.

Was verbirgt sich hinter dem ganzheitlichen Ausbildungsnachweis?

Der ganzheitliche Ausbildungsnachweis berücksichtigt zukünftig neben der Tätigkeitsbeschreibung auch die Entwicklung der Handlungskompetenz. Der Stand der beruflichen Handlungskompetenz wird vom Auszubildenden und vom Ausbildungspersonal eingeschätzt. Somit ergibt sich eine Selbst- und Fremdeinschätzung, was wiederum zu einer Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität führt. Der Abgleich der Tätigkeit mit dem Ausbildungsplan bietet darüber hinaus Sicherheit und Transparenz einer guten Ausbildung. Die daraus abgeleiteten Ziele ergeben sich im Gespräch zwischen Auszubildenden und Ausbilder.
Mit diesem neuen Instrument wollen wir die Motivation der Auszubildenden erhöhen, da sie nun stets wissen, was sie erwartet und wie sie sich weiterentwickeln. Vor allem aber sollen die Auszubildenden mehr Verantwortung für den eigenen Ausbildungserfolg übernehmen. Der wöchentliche Abgleich und die Feedbackgespräche machen dies möglich.

Was planen Sie als nächstes zur Qualitätssicherung?

Zunächst begleiten wir noch die Einführung des ganzheitlichen Ausbildungsnachweises in den Betrieben und entwickeln das Online-Berichtsheft weiter. Dazu fragen wir die Erfahrungen der Betriebe ab.
Zusätzlich werden wir uns zwei neuen Themen widmen. Zum einen werden wir eine neue Art des Erfahrungsaustausches für das Ausbildungspersonal entwickeln und umsetzen, zum anderen werden wir ein zusätzliches Instrument zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung erproben und die Betriebe darüber informieren. Wir sind der Meinung, dass gerade bei kleineren Betrieben einfache Ausbildungsmethoden sehr gefragt sind. Wenn es uns gelingt, die Betriebe dabei zu unterstützen, haben wir wieder eine Chance auf eine flächendeckende Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität.

Markus Brunnbauer (42), Bereichsleiter Ausbildung der IHK Bodensee-Oberschwaben

Wie wird das Qualitätsthema im BBA bearbeitet?

Unser BBA trifft sich viermal im Jahr, wovon eine Sitzung zu gemeinsamen Themen der IHK und der Pädagogischen Hochschule vor Ort stattfindet. Im Jahr 2007 gründete der Ausschuss zusätzlich einen Arbeitskreis Qualität. Auftakt war ein Workshop zum Thema Qualitätsentwicklung, bei dem festgestellt wurde, dass dieser Aufgabenbereich nicht ausreichend in den eigentlichen BBA-Sitzungen behandelt werden kann. Zudem wurden im Arbeitskreis weitere betriebliche Vertreter aufgenommen, welche nicht Mitglied im BBA sind. In den ersten zwei Jahren traf sich der Arbeitskreis dreimal jährlich. Nachdem nun die aufgestellten Themen abgearbeitet werden, kommt der Ausschuss nur noch einmal im Jahr zusammen. Der Arbeitskreis berichtet vor dem BBA über den Sachstand zum Thema Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung.

Mehr Infos zum ganzheitlichen Ausbildungsnachweis:

www.bibb.de/de/57961.htm

Der Rechtstipp

Ausbildungsvergütung muss angemessen sein

Nach Paragraf 17 Absatz 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Bei fehlender beiderseitiger Tarifbindung ist es Aufgabe der Einzelvertragsparteien, die Höhe der Vergütung zu vereinbaren. Gerichtlich überprüfbar ist bei einem Streitfall, ob die Vergütung des Azubis noch angemessen ist. Wichtigster Anhaltspunkt dafür sind die einschlägigen Tarifverträge. Das bestimmt sich nicht danach, für welchen Ausbildungsberuf die Ausbildung erfolgt. Entscheidend ist die fachliche Zuordnung des Ausbildungsbetriebes. Eine Vergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie diese Tarifvergütung um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

BAG vom 26. März 2013, 3 AZR 89/11 und 3 AZR 101/11

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: www2.bibb.de/tools/aab/aabfort_jahr.php
- 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

Linkservice

www.wasmichbewegt.de

„Neue Zeiten, neue Fragen. Zusammen für neue Antworten“ Die Arbeitswelt wandelt sich. Die IG Metall will aber nicht tatenlos zuschauen oder nur reagieren, sondern produktiv mitgestalten. Wichtig ist, was jeden Einzelnen bewegt. Alle können sich beteiligen, zusammen finden wir die besten Antworten: IG Metall.

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.
Zusammen für neue Antworten: IG Metall.

Termine

03. - 04. April 2014
Fachtagung „Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung“, BIBB und ESF-Initiative, Bonn
www.bibb.de/de/65854.htm

IG Metall-Seminare

30.03. - 04.04.2014
Weiterbildung zum Lernmentor, Zertifikatslehrgang, Lohr, LO01414

11.06. - 13.06.2014
Berufsausbildung mitbestimmen und durchsetzen, Lohr, Seminarnummer: LH07414
www.igmetall.de/gewerkschaftliche-bildung-bei-der-ig-metall-552.htm

Vormerken!

22. - 23. Mai 2014
9. IG Metall-Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung, Erfurt

Service

Neue Empfehlungen des BIBB-Hauptausschuss

Die Empfehlung Nr. 157 „Formulierung des Hinweises zur Ausweisung des DQR-Niveaus auf Zeugnissen“ und die Empfehlung Nr. 158 „Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen - Prüfungsanforderungen“ sind im Bundesanzeiger veröffentlicht und stehen hier zum Download bereit:

www.bibb.de/de/32327.htm

Neue DGB-Handlungshilfe

Der DGB hat eine Handlungshilfe für neu benannte Arbeitnehmerbeauftragte in Berufsbildungsausschüssen zusammen mit Vertretern der Gewerkschaften entwickelt. Das Dokument steht zum Download im passwortgeschützten Forum bereit:

www.wir-gestalten-berufsbildung.de/forum/forum-betriebliche-berufsausbildung/themendiskussion/thema/BBA_Handbuch

Infos zum neuen Büroberuf

Die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement sowie die Erprobungsverordnung sind im Bundesgesetzblatt verkündet worden. Damit startet der neue Beruf zum 01. August 2014. Die Verordnungen, weitere Infos und eine Musterpräsentation stehen in WAP zum download bereit:

www.wap.igmetall.de/wap/ausbildungsberufe-1305.htm

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

Die Ecke ...

Copyright Vermerk: Leonardo Pellegrino