

Gute Ausbildung zählt: Auszubildende respektvoll behandeln und ernst nehmen

Seite 2

Dem Handwerk mangelt es an Nachwuchs: Die Betriebe haben den Schuss gehört

Interview mit Rainer Mangler van Kleef

Seite 3

Methodenbox: Die Wandzeitung; **Service:** International Student Identity Card (ISIC); Beruflichkeit weiterentwickeln; **Termine**

Seite 4

Nächste Ausgabe November 2015

- news - news - news - news - news -

Voruntersuchung gestartet

IT-Berufe stehen vor der Neuordnung

Seit 2011 fordert die IG Metall die Neuordnung der IT-Berufe. Die Arbeitgeber haben sich damit sehr schwer getan, jedoch ist es nun soweit: Die Neuordnung der vier IT-Berufe Fachinformatiker/-in, IT-System-Elektroniker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau sowie Informatikkaufmann/-frau wird in einer Voruntersuchung beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geprüft. Die IG Metall ist mit zwei Sachverständigen beteiligt. Eine gewerkschaftliche Expertengruppe von ver.di und IG Metall begleitet das Verfahren. Erste Hinweise gibt es bereits, es ist davon auszugehen, dass künftig insbesondere Kompetenzen in den Überschneidungsbereichen von Informatik, Betriebswirtschaft, Kommunikation und Mediengestaltung weiter an Bedeutung gewinnen werden. Das BIBB-Projekt wird Vorschläge zur Fortschreibung der Berufsprofile, der Struktur der Berufe, der künftigen Prüfungsgestaltung sowie zu den Schnittstellen zwischen Ausbildung, Fortbildung und Hochschulbildung erarbeiten. Ergebnisse sollen bis Herbst

2016 vorliegen. Danach kann das offizielle Neuordnungsverfahren beginnen.

Die Einführung der vier IT-Berufe im Jahr 1997 war eine Erfolgsgeschichte in der dualen Berufsausbildung. Seither wurden rund 200.000 Fachkräfte ausgebildet. Die hohe Attraktivität der Ausbildung liegt insbesondere in der Kombination von breit angelegten gemeinsamen Kernqualifikationen mit profilgebenden Fachqualifikationen. Mit ihrer flexiblen Struktur und dem an der betrieblichen Praxis ausgerichteten Prüfungsmodell erfüllten die IT-Berufe die Anforderungen der Betriebe und schufen gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Zahl der in diesen Berufen jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt bei etwa 15.000.

www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/at_42497.pdf



Bild: Artur Marcinek

Ausbilden? Jetzt! - Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Alle Ausbildungsplätze besetzen

Derzeit starten tausende junge Menschen mit ihrer Ausbildung. Auch wenn für dieses Jahr die Ausbildungsentscheidung in den Betrieben längst gefallen ist, gilt es Ausbildungsplätze, die unbesetzt sind oder frei werdende Plätze, weil sich Jugendliche anders entscheiden haben, schnell wieder zu besetzen. Bei den Agenturen für Arbeit sind immer noch viele Jugendliche registriert, die eine Ausbildung suchen. Betriebsräten kommt da eine wichtige Aufgabe zu, sie können sich dafür einsetzen keinen Ausbildungsplatz unbesetzt zu lassen. Eine aktuelle Handlungshilfe gibt praktische Tipps und rechtlichen Hinweise.

Auch vermeidlich schwächere Jugendliche sollten in den Blick genommen werden, hier schlummern oft große Potentiale. Bei An-

laufschwierigkeiten in der Ausbildung kann zudem mit ausbildungsbegleitenden Hilfen und dem neuen Instrument der assistierten Ausbildung begleitende Unterstützung für den Betrieb und den Auszubildenden angeboten werden, um die Ausbildung zum erfolgreichen Abschluss zu führen. Arbeitsagenturen und Jobcenter informieren dazu gerne.

www.bibb.de/de/1301.php

www.wap.igmetall.de/ausbilden-jetzt-handlungsmoeglichkeiten-des-betriebsrats-10900.htm



Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Die Digitalisierung der Arbeit trifft in Deutschland auf ein duales Berufsbildungssystem, das durch Flexibilität und Vorarbeiten gut für die neuen Anforderungen gewappnet ist. Die bisherigen Erfahrungen mit der Weiterentwicklung von Berufen haben die Flexibilität des Systems unter Beweis gestellt. Gerade die prozessorientierte, an der vollständigen beruflichen Handlung ausgerichtete Berufsausbildung bereitet bereits heute auf zukünftige Anforderungen der Digitalisierung vor.

In der digitalisierten Produktion beschleunigen sich die Innovationszyklen und „Halbwertszeiten“ von Qualifikationen verkürzen sich. Das wirft neue Fragen und Anforderungen an die betriebliche wie die gewerkschaftliche Berufsbildungspolitik auf. Wie gelingt es, alle Menschen mitzunehmen? Wer trägt die Kosten von Aus- und Weiterbildung und wie werden die materiellen und zeitlichen Bedingungen für Weiterbildung verbessert? Die tarifliche Bildungsteilzeit und die Förder tarifverträge zur Integration in Ausbildung sind wichtige Erfolge der IG Metall.

Digitale Arbeit setzt umfangreiche Kompetenzen voraus, aber diese müssen auch in guter Arbeit eingesetzt werden können. Eine minimalistische Qualifizierung für einzelne Tätigkeiten auf wiederum einzelnen Arbeitsplätzen meistert diese Herausforderung nicht. Mit einer ganzheitlichen Berufsausbildung werden Kompetenzen entwickelt, welche die Fähigkeit zur aktiven Veränderung der Arbeit befördern und zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen.

Um geringqualifizierten Beschäftigten eine Perspektive zu geben, soll ihnen der Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat dafür das Programm WeGebAU weiterentwickelt. Gefördert wird die Ausbildung abschnittsweise entlang der in der Ausbildungsordnung hinterlegten Ausbildungsinhalte. Wichtig ist darauf zu achten, dass alle Ausbildungsabschnitte ermöglicht werden, denn nur so kann ein Abschluss nachgeholt werden.

Der Betriebsrat kann viel bewegen und Mitbestimmungsmöglichkeiten für gute Aus- und Weiterbildung nutzen.

Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall



Gute Ausbildung zählt

Auszubildende respektvoll behandeln und ernst nehmen

Der Ausbildungsmarkt 2015 sendet verwirrende Signale. Die einen denken darüber nach, die betriebliche Ausbildung attraktiver zu machen Sie fragen: Was erwarten Schüler vom Ausbildungsbetrieb? Kleinere Betriebe und das Handwerk überlegen, ob sie die Anforderungen überhaupt erfüllen können. Andere hübschen den Ausbildungsvertrag auf und packen ein iPhone obendrauf. IG Metall Vorstand, Hans-Jürgen Urban, hat da so seine Zweifel ob Prämien helfen können „Qualifizierte Fachkräfte gibt es nicht zum Nulltarif, sondern nur mit guter Arbeit, fairen Löhnen und Weiterbildungs- und Aufstiegschancen“.



Bild: Fotolia

Die Lage bei der Ausbildung hat sich gedreht. „Der Markt hat sich umgekehrt und damit auch die Machtverhältnisse zugunsten der jungen Leute“, sagt Klaus Gräbener, Chef der Industrie- und Handelskammer in Siegen. Schulabgänger mit guten Noten auf dem Zeugnis haben freie Auswahl. Im Handwerk und bei gewerblich-technischen Berufen können sie gleich unter mehreren Ausbildungsangeboten wählen. Gerade Handwerksbetriebe buhlen um Azubis, denn viele können ihre Lehrstellen schon heute nicht mehr besetzen.

Manche Betriebe werben mit besonderen Extras um die Auszubildenden. Rainer Mangler van Klev, Betriebsrat bei Imtech und Vize-Präsident der Handwerkskammer Rhein Main, kann sich sehr gut vorstellen, dass demnächst die besten Azubis kostenlos einen Firmen-Smart mit Tankkarte am Wochenende zur freien Verfügung haben (siehe dazu das Interview auf Seite 3). Andere Firmen werben damit, ihren Auszubildenden die Abo-Karte für's Fitnessstudio zu zahlen. Bei wieder anderen bekommt der neue Azubi ein iPhone zum Ausbildungsvertrag dazu. Auch die jüngsten Tarifabschlüsse im Handwerk haben eine klare Botschaft: Für die Auszubildenden gibt es eine deutliche Steigerung bei der Vergütung.

Einen echten Trend hin zu Anwerbepremien für Azubis sieht Klaus Troltsch vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn aber dennoch nicht. Andere Dinge zählen. Es werde für Arbeitgeber immer wichtiger, die Jugendlichen möglichst schon in der Schule anzusprechen und umfassend über Ausbildungsstellen zu informieren. Besonderen Eindruck machen nach wie vor konkrete Erfahrungen im Betrieb. „Alles andere halte ich eher für Theater“, so Troltsch.

Ausbildungsmarkt 2015 – das sind auch erhebliche Passungsprobleme. Mismatch, wie die Experten das nennen. Das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und die Berufswünsche der Jugendlichen stimmen nicht überein. Berufe wie Restaurantfachmann, Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, Klempner, Fleischer, Bäcker oder Köche haben es schwer. Metaller Urban bringt es auf den Punkt. Das seien überwiegend Wirtschaftsbereiche mit „unattraktiven Arbeitsbedingungen, niedrigen Einkommen und schlechten Karrierechancen“. Und der fügt hinzu: „Qualifizierte Fachkräfte gibt es nicht zum Nulltarif, sondern nur mit guter Arbeit, fairen Löhnen und Weiterbildungs- und Aufstiegschancen“.

Die Jugendlichen favorisieren Ausbildungsbetriebe, die für gute Praktika und ein angenehmes Betriebsklima bekannt sind – und für eine gute Qualität der Ausbildung. Außerdem ist den Jugendlichen ein respektvoller und fairer Umgang wichtig. Auf die Höhe der Vergütung schaut der Bewerber natürlich auch. Kommentare in den sozialen Netzwerken bestätigen das. So schreibt „Auchein-

kleinerReißnagel“: „Das Gehalt ist nicht alles - aber alles ist nichts ohne anständiges Gehalt, denn genau das ist das -Zeichen- für Respekt in unserer kapitalistischen Welt! Auf Motivations-Gedöns kann ich verzichten, wenn die Inflation jedes Jahr mein Gehalt kürzt und nicht mal das angepasst wird.“



Bild: Fotolia

Bei den Schülern formt sich das Bild vom Wunsch-Ausbildungsbetrieb sehr oft im Praktikum. Da schauen sie genau hin, so wie Schülerin Michelle. Sie erwartet von ihrem idealen Ausbildungsbetrieb eigentlich nichts Unmögliches. „Der Betrieb küm-

mert sich um die Auszubildenden. Diese können mit einfach jedem Problem zu dem Ausbilder kommen. Sie geben einen Teil des Geldes zum Kauf der Schulbücher dazu oder bezahlen diese direkt ganz.“

Kommunikation auf Augenhöhe und direktes Feedback, das ist den Jungen wichtig. „Keiner wird angeschrien, wenn mal was nicht klappt, sondern es wird nach einer gemeinsamen Lösung gesucht“, schildert Schülerin Erika aus Siegen ihre Vorstellung vom idealen Ausbildungsbetrieb. fancy82 berichtet im Netz, dass kleine Betriebe allerdings da so ihre Probleme haben: „Mittelständische bis kleine Unternehmen sind eher nicht in der Lage, den Wunsch nach respektvoller Behandlung den Mitarbeitern und Azubis gegenüber, umzusetzen.“ Sie glaubt auch nicht, dass die veränderte Ausbildungsmarktsituation daran etwas ändern wird.

Die zukünftigen Azubis betrachten ihre Ausbildungszeit als Investition in die Zukunft, für die sie gut und umfassend qualifiziert sein wollen. Eine vollständige und systematische Ausbildung ist ihnen deshalb wichtig. Sie legen Wert auf ein gutes Betriebsklima, ein familiären Umgang und schon in der Zeit der Ausbildung wollen sie als Person ernst genommen werden. Kann ihnen der Betrieb dieses Gefühl nicht vermitteln, entscheiden sie sich für ein anderes Ausbildungsunternehmen. KMU und Handwerksbetriebe können leichter die Vorstellungen der Schüler aufgreifen. Deshalb sind große Unternehmen bei der Azubi-Akquise nicht unbedingt im Vorteil.

Aus der Forschung

Die Forschungsergebnisse des BIBB zeigen, wie duale Ausbildungen unter den aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Betrieben und Berufsschulen durchgeführt werden, wie aus der Perspektive der Auszubildenden bestimmte Qualitätskriterien erfüllt werden und welche Relevanz diese Kriterien für die Auszubildenden selber besitzen.

www.bibb.de/de/11148.php



Bild: Fotolia

Dem Handwerk mangelt es an Nachwuchs Die Betriebe haben den Schuss gehört

Interview mit Rainer Mangler van Klev

Die Handwerksbetriebe in Deutschland bangen um den Nachwuchs. Meister haben Angst, Aufträge nicht mehr annehmen zu können. Müssen Handwerker bald massenweise ihre Türen zusperrern? Einer der genau weiß, wie es um das Handwerk steht, ist Rainer Mangler van Klev. Der gelernte Elektromaschinenbauer ist Betriebsratsvorsitzender Region Mitte bei der Firma Imtech und Vizepräsident der Handwerksammer Rhein Main. Die Kammer gehört zu den Top-Ten in Deutschland: 32.000 Betriebe, 320.000 Beschäftigte und noch 9.500 Azubis.

Ihr bildet den Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aus. Gibt es für diesen Beruf genügend Bewerber?

Im gewerblichen Bereich, bei den ‚Blaumann-Berufen‘ da haben wir generell Probleme ausreichend Bewerber zu bekommen. Beim Elektroniker ist es etwas besser als beim Anlagenmechaniker, aber derzeit auch schwierig. Für den Anlagenmechaniker ist es ganz, ganz schwierig Jugendliche zu interessieren. Wenn wir den Ausbildungsplatz nur über die Medien anbieten, dann meldet sich so gut wie niemand.

Wird zu wenig informiert?

Wir gehen auf Ausbildungsmessen, reden mit Schulklassen, wir bieten Schülerpraktika an. Aber jedes Mal, wenn der Beruf Anlagenmechaniker aufgerufen wird, dann heißt es ganz schnell: In diesem Beruf wollen wir nicht lernen. Manchmal haben wir Glück: Wenn im Praktikum auf einer ‚angenehmen‘ Baustelle gearbeitet wird, interessante Technik zum Einsatz kommt und die Gesellen mit den Schülern vernünftig umgehen, dann dreht sich die Einschätzung der Jugendlichen. Es ist ja auch nicht so, dass der Anlagenmechaniker stupide und anspruchslose Arbeiten macht. Der Beruf ist anspruchsvoll und geht mit Technik um, die vom Feinsten ist. Wenn in den 14 Tagen Praktikum alles stimmt, dann steht am Ende die Bewerbung.

Und was schreckt die jungen Menschen ab?

Arbeiten auf Baustellen ist nicht immer ein Vergnügen: Im Sommer 40 Grad Wärme und im Winter 10 Grad Minus. Schwer heben, Material bewegen. Hinzu kommt das ‚alte Bild‘: Der Lehrling auf dem Bau ist doch nur derjenige, der den Dreck weg macht und für ungeliebte Arbeiten eingesetzt wird.

Ist das zu verändern?

Sicherlich, das ist möglich. Ich sage: Es muss sich dringend was verändern. Sonst stirbt der Beruf aus. Die Betriebe haben inzwischen den Schuss gehört: Sie haben Angst am Ende keine Fachkräfte mehr zu finden und letztendlich zu machen zu müssen. Der zum Teil dramatische Rückgang, der tut richtig weh. Wenn da nichts mehr kommt, dann wird über kurz oder lang die Tür zugeschlossen. Das ist einfach so.

Wie wichtig ist für die Berufswahl die Höhe der Ausbildungsvergütung?

Das ist wichtig. Schüler, die sich über den Beruf informieren, fragen nach der Höhe der Ausbildungsvergütungen und was man später als Ge-

selle verdienen kann.

Karriere im Handwerk – geht das?

Es stimmt definitiv nicht, dass man in Handwerk keine Karriere machen kann. Man kann auch Geld verdienen. Dazu ein Vergleich: Bei der enorm gewachsenen Studierenden-Quote ist es so, dass wir am Ende des Tages zu viele Akademiker haben, die nicht alle ausbildungsadäquat beschäftigt werden können. Dann passiert es schnell, dass ein fertiger Jurist mit einem Anfangsgehalt von 1.800 Euro einsteigt. Da kann ein Anlagenmechaniker locker mithalten. Vielleicht hat er am Monatsende sogar mehr auf seinem Konto als der Junganwalt.

Ist denn auf der Baustelle eine gute Ausbildung möglich?

Sie muss möglich sein und sie ist es auch. Aber wir sind bei weitem noch nicht am Ziel: In der Handwerkskammer haben wir beim Anlagenmechaniker eine Durchfallquote in den Gesellenprüfungen von 40 bis 60 Prozent. Diese Zahlen haben hohe Wellen geschlagen.

Was wird konkret getan?

Wir haben einen Qualitätsausschuss in Ergänzung zum Berufsbildungsausschuss eingesetzt, der die Gründe für dieses Desaster herausfinden soll. Erste Ergebnisse liegen jetzt auf dem Tisch. Werden die Ausbildungsinhalte während der drei Jahre nicht kontinuierlich vermittelt, ist der Stoff nicht zu schaffen. Es gibt immer Gründe, warum auf der Baustelle oder in der Berufsschule die Inhalte nicht vermittelt werden. Nur, wenn am Ende des Tages die Qualifikationen fehlen, dann haben wir Durchfallquoten in den Prüfungen, die jenseits von Gut und Böse sind.

Muss noch mehr passieren?

Ja, die Lernortkooperation wird ausgebaut. Was auf der Baustelle, im Bildungszentrum der Kammer und in der Berufsschule passiert, das soll zukünftig besser abgestimmt sein. Auch bei der Prüfungsvorbereitung und Durchführung schauen wir jetzt genauer hin. Was können die Prüfungsausschüsse tun? Werden überhaupt die richtigen Aufgaben und Fragen gestellt?

Du bist Vizepräsident der Handwerkskammer Rhein-Main. Haben die Handwerksbetriebe in der Region Nachwuchsprobleme?

Das kann man wohl sagen. Wir schätzen, dass



Rainer Mangler van Klev (57) ist gelernter Elektromaschinenbauer. Gewerkschaftsarbeit lernte er in der IG Metall. Mangler van Klev war Jugendvertreter. Heute ist er Betriebsratsvorsitzender für die Region Mitte mit Sitz in Frankfurt bei der Firma Imtech. Er ist Ansprechpartner für rund 1.200 Kollegen.

im Juli 2015 rund 400 Ausbildungsplätze im Handwerk noch frei sind. Im Kammerbezirk ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2014 auf 2015 (Stand Juni) aktuell um 15 Prozent zurückgegangen. Angebote sind aber genügend vorhanden. Die Jugendlichen wenden sich offenbar immer mehr vom Handwerk ab. Sie fragen: Wo habe ich die besseren Zukunftsperspektiven? Wie gestalte ich mein Leben? Ja, die jungen Leute fragen mit 18 Jahren schon: Was ist, wenn ich 58 Jahre alt bin? Kann ich dann noch auf der Baustelle arbeiten?

Sind Handwerksberufe nicht ziemlich altmodisch, die Inhalte antiquiert?

Die Inhalte sind keineswegs altmodisch. Nehmen wir den Bäcker. Das Gewerk steht in Deutschland unter massiven Druck. Immer mehr Betriebe schließen. Aber: Was ist am Bäckerhandwerk altmodisch? Nichts. Es wird der überleben, der sein Handwerk tatsächlich gut beherrscht. Wo der Kunde akzeptiert, dass er für das Qualitäts-Brötchen mehr bezahlt als im Supermarkt. Der Handwerker muss Qualität bringen. Wenn er auf die Idee kommt, nur noch aufzubacken, dann wird er der Verlierer sein. Das können die Supermärkte billiger erledigen. Qualität, das ist bei allen Gewerken gefragt, natürlich auch bei Kfz-Mechatronikern oder bei den Anlagenmechanikern. Gerade die technischen Handwerksberufe haben für Qualitätsarbeit alle Voraussetzungen, sie sind wirklich à jour.

Welche Punkte siehst Du, um die Ausbildung im Handwerk attraktiver zu machen?

Wir sollten endlich Schluss machen mit den ausbildungsfremden Tätigkeiten. Die gibt es leider immer noch. Die Ausbildungsinhalte müssen von Anfang bis zum Ende im Mittelpunkt stehen. Beim Thema Entgelte in der Ausbildung und später als Geselle muss was getan werden. Und wir brauchen eine Imageverbesserung für die Handwerksausbildung.

Service

Mehr für Mitglieder: International Student Identity Card (ISIC)

Die IG Metall hat ein neues Angebot für ihre Mitglieder unter Auszubildenden, Schülern und Studierenden. Mehr als nur ein Stück Plastik: Die ISIC-Card spart Stress und schont den Geldbeutel. Sie ist der weltweit akzeptierte Nachweis des Schüler/innen-, Auszubildenden- und Studierendenstatus. Sie erhalten dadurch Zugang zu exklusiven Vergünstigungen. Bei Auslandsaufenthalten können sie in Notlagen eine kostenfreie Helpline in Anspruch nehmen. Der Ausweis ist ab Ausstellung jeweils ein Jahr gültig und für Mitglieder der IG Metall kostenfrei erhältlich.



Weitere Infos und Bestellung im Mitgliederbereich der IG Metall unter: www.igmetall.de/isic

Beruflichkeit weiterentwickeln

Hans-Jürgen Urban, für Berufsbildungspolitik zuständiges Vorstandsmitglied der IG Metall, entwickelt in seinem Beitrag „Perspektiven der Berufsbildung. Für eine gemeinsame Orientierung von beruflicher und Hochschulbildung“ für das DGB-Debattenmagazin Gegenblende seine Vorstellungen über notwendige Reformperspektiven in der Berufsbildung.

Methodenecke - Toolbox

Die Wandzeitung ...

... ist für die inhaltliche Erarbeitung und Visualisierung neuer Themen sowohl in Einzel- als auch in Gruppenarbeiten sehr gut geeignet. Das gilt sowohl für die eigene Veranschaulichung und Klärung der Sachverhalte beispielsweise in Projekten, als auch für deren Darstellung und Kommunikation mit nicht direkt beteiligten Personen über einen längeren Zeitraum.

Die Erstellung einer Wandzeitung motiviert die Auszubildenden sich im Arbeitsprozess einzusetzen und zu verantworten. Sie lernen so Inhalte oder Beziehungen in eine Form zu bringen, sie exemplarisch zu veranschaulichen und zu visualisieren. Allein diese Transferarbeit ist ein wichtiger Grund, Wandzeitungen gezielt einzusetzen. Ein weiterer Vorteil ist, dass auf die Ergebnisse jederzeit zurückgegriffen werden kann und sie sogar oft beiläufig während anderer Tätigkeiten wahrgenommen und eingepreßt werden. Deshalb eignet sich diese Methode auch für Projekte, in denen Gruppen unterschiedliche Teilaspekte erarbeiten, die anschließend zusammengeführt werden sollen.



Die Wandzeitung lässt sich als eigenständige Methode einsetzen, doch sie sollte auch in Kombination mit anderen handlungsorientierten Methoden genutzt werden. Der Methodenmix trägt zu einer guten Vernetzung und Verankerung von Ergebnissen bei. Die inhaltliche Erarbeitung und Ideensammlung könnte beispielsweise von den Auszubildenden in Form von Brainstorming, Clustering und Mindmapping durchgeführt werden. In jedem Fall sollte aber der Einsatz der Wandzeitung als Methode vom Ausbilder erklärt und angeleitet werden.

Weitere Infos dazu unter:

<http://f.sbzo.de/onlineanhaenge/files/978-3-14-116318-6-5-l.pdf>

www.methodenpool.uni-koeln.de

Termine

Wann	Was	Wo Infos
15. September 2015	Europäische Konferenz Ein sektoraler Qualifikationsrahmen: Orientierungshilfe in einer durch Logistik 4.0 geprägten Arbeitswelt?	Hamburg Logistik-Projekt „METALOG“ http://3s.co.at/de/node/1373
24. September 2015	16. Christiani Ausbildertag 2015 Technische Berufsausbildung - sicher(t) die Zukunft	Singen www.christiani-ausbildertag.de/?id=39
28./29. September 2015	Tagung Ausbildung oder Studium?	Evangelischen Akademie Loccum www.bibb.de/de/31169.php
02./03. November 2015	DGB-Tag der Berufsbildung Auf dem Weg zur Ausbildungsgarantie? Die Allianz für Aus- und Weiterbildung aus Sicht der Gewerkschaften	Berlin dennis.hiller@dgb.de
2015	IG Metall Seminare Mitbestimmung in der Aus-, Weiterbildung und Personalentwicklung	IG Metall Bildungsstätte www.wap.igmetall.de/wap/ig-metall-seminare-in-2015-9664.htm
Vormerken! 16./17. Juni 2016	11. IG Metall Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung	Berlin Anmeldeinfos rechtzeitig unter: www.wap.igmetall.de



Beruflichkeit bleibt wichtiges Kriterium der Gestaltung der Arbeitsprozesse in der digitalisierten Arbeitswelt. Zentral ist die Vorstellung einer nach „einheitlichen Maßstäben“ ausgerichteten Berufsbildungspolitik sowohl für die klassische Berufsbildung als auch für die Hochschulen.

www.gegenblende.de/32-2015/+co++02731c06-3128-11e5-af53-52540066f352

Impressum

Bildung 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
Elisabeth Wiles-Hahne,
Klaus Heimann
Telefon (0 69) 66 93-28 04
Telefax (0 69) 66 93-80-28 04