BB AKTUELL
BERUFSBILDUNG AKTUELL
wir machen Bildung
Juni 2018
Analysen, Berichte, Grafiken für Bildungs- & Prüfungsausschüsse und Bildungsverantwortliche im Betrieb

Weiterbildung braucht andere Fürsprecher

Inhalt

DAS INTERVIEW MIT
Hans-Jürgen Urban SEITE 3

BETRIEBSRÄTE
Wir sind die Bildungsmacher SEITE 4

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

PRÜFMIT
Du bildest Zukunft SEITE 6
Neues Prüferprojekt SEITE 6
Grundsätzliches SEITE 7

SERVICE
TV Quali SEITE 8
Mehr erfahren SEITE 8

Berufliche Weiterbildung ist die Grundlage für Beschäftigungssicherung und den eigenen beruflichen Werdegang, sie eröffnet Chancen, aber auch ein Mehr an innerer Zufriedenheit.

Obgleich berufliche Weiterbildung noch als Spezialistenthema im Betriesrat gilt, rückt die Notwendigkeit des Themas stärker in den Fokus betriebspolitischer Debatten. Denn die bisherigen Ansätze, die „Sache“ den Personalabteilungen oder externen Beratern zu überlassen, sind allesamt nicht erfolgreich, wenn es darum geht, diejenigen an Weiterbildung heran zu führen, die sie am meisten benötigen. Andere Akteure sind gefragt, die einen besseren Zugang zu den Beschäftigten haben. Es liegt auf der Hand: Das können eigentlich nur Betriebsräte und Vertrauensleute sein. Wer sonst käme in Frage?

Klar ist: Das Thema Weiterbildung kann nicht von Betriebsratsmitgliedern alleine bewältigt werden. Sie brauchen Unterstützung, sie brauchen Kollegen/innen, die sich dauerhaft und engagiert um das Thema kümmern wollen. Dass es geht und wie man hierbei erfolgreich ist, haben uns die britischen Gewerkschaften vorgemacht. Es ist an der Zeit, dieses ermutigende Beispiel auf die Bedingungen in Deutschland zu übertragen.

Ziel des Projektes „Vertrauensleute als Weiterbildungspromotoren“ ist es, Vertrauensmänner und -frauen nicht nur für das Thema berufliche Weiterbildung zu interessieren, sondern sie als betriebliche Akteure für eine bessere Besetzung des strategischen Handlungsfelds berufliche Weiterbildung fit zu machen. Die Erweiterung der Handlungs- und Wirkungsmöglichkeiten gewerkschaftlicher Vertrauensleute als Weiterbildungspromotoren und deren Einbindung in ein sinnvolles Setting der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat soll entscheidend dabei helfen, die berufliche Weiterbildung in den Unternehmen und Betrieben voran zu bringen. Bislang spielen Vertrauensleute in den betrieblichen Diskussionen zur beruflichen Weiterbildung keine Rolle. In den Projektbetrieben Opel und Bosch in Eise-

nach und Linde MH in Aschaffenburg entwickelten die Teilnehmer/innen in mehreren Workshops ein gemeinsames Verständnis der Rolle und der Aufgaben von Weiterbildungspromotoren. Sie, so das Ergebnis der Workshops, sind Ansprechpartner, Berater und „Coach“ der Beschäftigten in Fragen beruflicher Weiterbildung. Sie sind Mutmacher, unterstützen und motivieren Weiterbildungsängstliche zur Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Sie zeigen den Kollegen Wege und machen Werbung („Promotion“) für berufliche Weiterbildung. Außerdem unterstützen und entlasten sie den Betriebsrat in Fragen der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten.

Weiterbildungspromotoren müssen die (betriebs-)internen und die Wege externer beruflicher Weiterbildung kennen. Sie benötigen Kenntnisse in Fragen der Finanzierung, der für die berufliche Weiterbildung relevanten Tarifverträge, Bildungsfreistellungsgesetze und des BetrVG. Weiterbildungspromotoren benötigen ein sicheres Auftreten, sie arbeiten stärkenorientiert, sind beratungskompetent und arbeiten transparent. Sie müssen Fragen stellen und Werbung für berufliche Weiterbildung machen können und auch in der Lage sein, sich selbst Informationen zu beschaffen. Im wahrsten Sinne des Wortes, sind sie Netzwerker in dieser Fragen.

Vertrauensleute verstehen sich als Weiterbildungspromotoren nicht als der verlängerte Arm einer wie auch immer ausgerichteten betrieblichen Personalentwicklung. In dieser wird häufig der Qualifizierungsbedarf als eine lineare Folge technischer und organisatorischer Entwicklungen begriffen. Der Qualifizierungsbedarf beschränkt sich dann häufig auf das Delta zwischen Ist und Soll. Weiterbildungspromotoren begreifen vielmehr das Potenzial der Beschäftigten als Mitgestalter von Technik und Arbeit, an dem sie den Qualifizierungsbedarf orientieren. Insofern verstehen sich die Vertrauensleute als Potenzial- und Persönlichleitsentwickler. Sie sind den Menschen, den Beschäftigten im Unternehmen verpflichtet und unterstützen, beraten und coachen diese auch hinsichtlich ihrer - möglicherweise sogar erst noch zu entwickelnden - beruflichen Weiterbildungsvorstellungen.

Nicht jede/r ist vom Thema Lernen begeistert und bei dem einen oder anderen löst die Vorstellung der eigenen beruflichen Weiterbildung, aus den unterschiedlichsten Gründen, Ängste aus. Die Weiterbildungspromotoren lernen deshalb auch mit typischen Lernvorbehalten umzugehen und Lösungen zu deren Beseitigung zu entwickeln. Der Umgang mit individuellen Emotionen und welche Möglichkeiten sie haben, die „Macht guter Gefühle“ für ihre Arbeit zu nutzen, ist ein wesentlicher Bestandteil der eigenen Qualifizierung.

Das Projekt bietet bis Oktober 2018 weiterhin Supervision, Unterstützung bei der Erhebung der Qualifizierungsbedarfe oder bei der Gründung von Bildungsausschüssen. Die gemachten Erfahrungen machen Lust auf Mehr, auf die Ausweitung auf andere Betriebe. Die Weiterbildungspromotoren sind möglicherweise auch ein Ansatzpunkt für die Erneuerung und den Ausbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht.

Geschäftsstellen, Betriebsräte und Vertrauensleute, die an dem Projekt und/oder einer eigenen Umsetzung Interesse haben, wenden sich an:

» Joerg.Ferrando@igmetall.de

» Lutz.Ewald@igmetall.de

Berufliche Fort- und Weiterbildung stärken

Deutschland fällt im europäischen Vergleich in der Weiterbildung zurück. Die durchschnittliche Kursstundenzahl stagniert und die Teilnahmequote ging leicht zurück. Das reicht nur für einen Platz im Mittelfeld. Mit der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und mit gewerkschaftlichen Weiterbildungspromotoren können positive Impulse gegeben werden. Insbesondere Kolleginnen und Kollegen, die sich eine Weiterbildung nicht zutrauen oder diese nicht im Blick haben, können angesprochen, motiviert und begleitet werden. Union und SPD haben die Stärkung der Mitbestimmung leider auf der Zielgrade zum Koalitionsvertrag fallen lassen. Was bleibt ist die Chance in der angekündigten Nationalen Weiterbildungsstrategie diese Themen wieder aufzurufen.

Die angekündigte Reform des Berufsbildungsgesetzes und die Weiterentwicklung des Aufstiegs-BaföG sollte zur Stärkung der beruflichen Fortbildung genutzt werden. Fach- und Führungskarrieren müssen auf allen Ebenen der Fortbildung finanziell gefördert werden. Zur Qualitätsförderung sollten mit Fortbildungsrahmenplänen Standards für den Bildungsprozess gesetzlich verankert werden.

Thomas Ressel
IG Metall Vorstand | Leiter des Ressorts Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Weiterbildung gewinnt mit Industrie 4.0 an Bedeutung

Interview mit Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

In den aktuellen Debatten um Digitalisierung und Industrie 4.0 werden immer wieder die besonderen Herausforderungen für die Weiterbildung betont. Wie siehst du das?

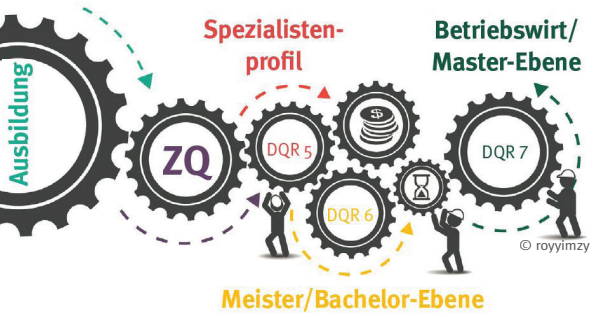
Urban ›› Die Arbeitswelt wandelt sich und mit neuen digitalen Arbeitsprozessen und Produkten verändern sich auch die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten. Dass unter diesen Bedingungen die Bedeutung der Weiterbildung wächst, ist richtig. Richtig ist auch, dass wir bei den Themen Fort- und Weiterbildung in einigen Bereichen vorangekommen sind.

Wo siehst du Fortschritte?

Urban ›› Mit der Teilnovellierung der Metall- und Elektroberufe, ist es nicht nur gelungen, die Berufsbilder für die Erstausbildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen. Wir haben auch Zusatzqualifikationen hinzugefügt, die für die betriebliche Weiterbildung nutzbar gemacht werden können – also nicht nur für das Sahnehäubchen zur Erstausbildung. Das kann aber nur ein erster Schritt sein.

Welche Schritte müssen folgen?

Urban ›› Die berufliche Aufstiegsfortbildung braucht unsere besondere Aufmerksamkeit, wir wollen Karrierewege vom Fachexperten zum Meister und zum Technischen Manager. Hier spielt die Anrechenbarkeit auf die jeweils folgende Stufe eine bedeutende Rolle.



Der Industriemeister ist mehr als 20 Jahre alt, da muss dringend der Staubwedel herbei. Und bei den Operativen Professionals der IT kommt auch gerade etwas Bewegung zustande. Wir treiben die Prozesse voran, wo immer es möglich ist.

Wie beurteilst Du den Zugang zu Weiterbildung für Beschäftigte?

Urban ›› Wer hat, dem wird gegeben, wer nichts hat, bekommt auch zu wenig. 2016 haben 71 Prozent aller Führungskräfte an einer Weiterbildung teilgenommen, 52 Prozent aller Fachkräfte und gerade einmal 31 Prozent der un- und angelernten Kolleginnen und Kollegen. So geht Weiterbildung gerade an jenen vorbei, die sie am stärksten brauchen.

Was sollte getan werden?

Urban ›› Ein Blick in den Weiterbildungsmonitor des BIBB hilft: Adressatengerechte Information, Beratung und Ansprache. Ferner zielgruppenspezifische Konzeption und Gestaltung der Angebote und Entbürokratisierung bestehender Förderstrukturen. Zudem muss es ein konkret fassbares und erreichbares Ziel geben. Und folgerichtig findet sich auch hier der Ruf nach Begleitung und Coaching. Ich bin davon überzeugt, dass alles davon dringend notwendig ist. Nun müssen wir das mit Leben füllen. Es gibt nichts Gutes, außer man tut es. Bekenntnisse hatten wir in ausreichender Zahl.

Warum ist es gerade so wichtig, dass die Ansprache durch gewerkschaftliche Vertrauensleute geschieht?

Urban ›› Ängste vor Weiterbildung haben zu tun mit fehlendem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und beste-

Lese-Empfehlung

Was ist zu erwarten, wenn Digitalisierung sich nicht nur in Veränderungen von Arbeitsprozessen niederschlägt, sondern quasi Qualifizierung zur Voraussetzung für die Entwicklung digitaler Prozesse ist?

Sind wir Zeitzeugen vom Ende des Frontalunterrichts? Bewirken digitale Bildungsprozesse individualisiertes Lernen? Bedeutet dies das Aus für die „großen“ etablierten Bildungseinrichtungen der Weiterbildung?

Viele ungeklärte Fragen. Aber es gibt Experten, die geben Antworten und das in dieser neuen Online-Ausgabe 02-18 von

›› DENK-doch-MAL.de

Mehr erfahren über ...

- die Teilnovellierung der Metall- und Elektroberufe:
  ›› WAP.IGMETALL.DE/17216.HTM
- Industriemeister Metall:
  ›› WAP.IGMETALL.DE/INDUSTRIEMEISTER-IN-METALL-11994.HTM
- den Stand der Neurordnung bei den IT-Berufen:
  ›› WAP.IGMETALL.DE/17455.HTM
- den Weiterbildungsmonitor des BIBBs:
  ›› WBMONITOR.BIBB.DE

hende Angebote bleiben intransparent oder anonym. Oftmals fremdelnd mit Bildung benötigen die Kolleginnen und Kollegen Unterstützung bei der angstfreien Reflektion ihrer Stärken und sich bietender Chancen. Danach brauchen Sie einen Ansprechpartner für den wahrscheinlichen Fall, dass im Verlauf der Qualifizierungsmaßnahme Schwierigkeiten auftreten. Unsere gewerkschaftlichen Vertrauensleute haben das Potential, diese Beratungs- und Unterstützungslücke im Bildungssystem gemeinsam mit den Betriebsräten und der IG Metall schließen zu können.

Die Bundesregierung will eine nationale Weiterbildungsstrategie mit den Sozialpartnern starten. Wie beurteilst Du das?

Urban ›› Der Schlüssel für den funktionierenden Zugang zur Zielgruppe liegt bei den Mitbestimmungsorganen. Hier die Instrumente zu schärfen ist ein unverzichtbarer Lösungsansatz. Der Koalitionsvertrag hat diese Chance leider vertan, obwohl die Forderung auf dem Tisch lag. Die Ausweitung der Mitbestimmung ist nötig und bleibt Bestandteil jeder Strategie zur Förderung der Weiterbildung. Eine Strategie muss zwingend aus der korrekten Analyse der Situation abgeleitet werden. Dafür stehen wir zur Verfügung.

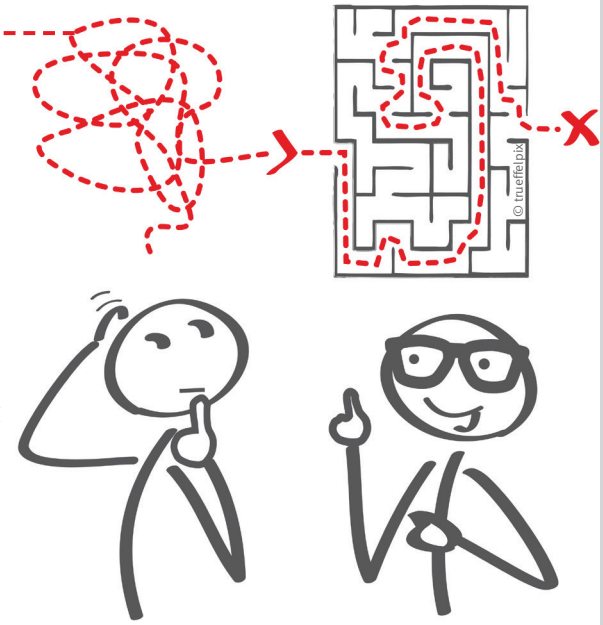
Betriebsräte

Wir sind die Bildungsmacher. Wer denn sonst?

Hermann Novak | Projekt assist:WB

Jahrzehntelange Beharrlichkeit zeigt seit langem Erfolg. Der Einsatz der IG Metall und der Betriebsräte hat eine Berufsausbildung entstehen lassen, die inhaltlich und methodisch Antworten auf aktuelle und zukünftige Anforderungen gibt. Betriebsräte haben sich immer um das quantitative Ausbildungsplatzangebot genauso gekümmert wie um die Ausbildungsqualität. Trotzdem darf man sich nicht zufrieden zurücklehnen und muss weiterhin an der Berufsentwicklung arbeiten.

Eine große Baustelle ist demgegenüber die betrieblich-berufliche Weiterbildung. Dazu braucht es die gleiche Energie und Hartnäckigkeit der betrieblichen Interessenvertretung, um weiterzukommen. Es vergeht kein Statement und keine Tagung, wo nicht auf die Bedeutung von Bildung hingewiesen wird, insbesondere im Hinblick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt, sprich Digitalisierung. Die Realität in den Produktionshallen,



Werkstätten und Büros sieht anders aus. Weiterbildung der Beschäftigten ist Mangelware. Qualifizierung findet, wenn überhaupt, dann statt, wenn es nicht anders geht. Ansonsten wird darauf gehofft, die Beschäftigten werden sich selbst mit neuen Anlagen und Organisationsformen zurecht finden. Die generelle Frage lautet immer: In welche Richtung besteht Weiterbildungsbedarf und aus Sicht der Beschäftigten steht die berechtigte Frage im Raum, eröffnen sich für mich nach Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme die Möglichkeit einer beruflichen Entwicklung?

Aber gravierend ist, dass Beschäftigte, sofern sie sich weiterbilden

Know How entwickeln

ARBEIT+INNO>ATION

›› Kompetenzen stärken
›› Zukunft gestalten

Die IG Metall reagiert auf die Herausforderung der Digitalisierung und qualifiziert Betriebsräte und ausgewählte innerbetriebliche Experten (Vertrauensleute, Ingenieure, Personaler etc.) zur Umsetzung ihrer eignen betrieblichen Projekte.

Hierfür bieten wir ...

- eine 5-teilige Qualifizierungsreihe zum Thema Arbeit 4.0, davon ein Modul in der Lernfabrik der Ruhr-Universität Bochum
- die Begleitung dieses Betriebsprojektes durch IG Metall-Bildungskoordinatoren und ein Expertennetzwerk aus Bildungs-, Forschungs- und Qualifizierungseinrichtungen.

Mit der Teilnahme ergeben sich innovative Gestaltungschancen für die Arbeitswelt von Morgen.

›› Kontaktdaten für Nachfragen:
Irene.Heyer@igmetall.de
›› igmetall.de/arbeit-innovation.htm

assist:WB
assistierte Weiterbildung

Die assist:WB-These

Kümmern sich Vertrauensleute aktiv um Weiterbildungsfragen, hilft das der Personalplanung auf die Sprünge und sichert Arbeitsplätze - ein spannendes Thema für die Betriebspolitik der IG Metall. Projekterfahrungen zeigen: Dieser Weg scheint der richtige zu sein. Der Knackpunkt ist die betriebliche Anwendung, die Begleitung bei der Einführung im Betrieb und ein ausgebildeter Ansprechpartner vor Ort. Für Diskussionen und Fragen und Hinweise hierzu steht Projektleiter Jörg Ferrando gerne zur Verfügung:

E-Mail: joerg.ferrando@igmetall.de

wollen und müssen, alleine auf sich gestellt sind. Im Rahmen des Projekts "assist:WB" aus der BMBF-Reihe „Zukunftsorientierte Weiterbildung" wurden in mehreren kleinen und mittleren Unternehmen mit Betriebsräten herausgearbeitet, ob Beschäftigte gezielt auf Bildungsmaßnahmen vorbereitet werden (z. B. durch Lernzielvereinbarungen), ob Beschäftigte während einer Bildungsmaßnahme unterstützt werden (z. B. durch Lernerfolgssicherung), ob nach Abschluss der Maßnahme es gemeinsam mit den Beschäftigten eine Auswertung gibt und ob nach Abschluss der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme ein Förder- bzw. Entwicklungsplan erstellt wird. Ergebnis: Fehlanzeige. Die zuständige Fachabteilung, in der Regel ist es die Personalabteilung, sieht sich dazu personell nicht in der Lage. Im übrigen zweifeln sie an der Sinnhaftigkeit. Folgerichtig entsteht der Ruf nach Betreuung, Begleitung und Coaching der Beschäftigten.

Die betriebliche Interessenvertretung muss die Sache jedoch grundsätzlicher und auf verschiedenen Ebenen anpacken. Vor allen Dingen ist eine Lösung zu finden, die für Betriebsräte in Betrieben mit keiner oder unterentwickelter Bildungsinfrastruktur hochwirksam ist. Der rechtliche Rahmen von Betriebsverfassungsgesetz und Tarifverträgen ist extensiv auszuschöpfen. Hier gibt es gute Ansatzpunkt. Gibt es im Betriebsrat einen Bildungsausschuss? Steht er eher abseits oder im Mittelpunkt des Betriebsratshandelns? Es ist eine umsetzbare Realutopie zu entwerfen und die könnte lauten: Der Bildungsausschuss bildet gemeinsam mit dem Arbeits- und Gesundheitsausschuss, den Ausschuss „Qualität der Arbeit" oder auch „Zukunft der Arbeit".

All diese Handlungsfelder gehören zusammen, weil sie Bildungs- und Qualifizierungsfragen tangieren. Viele Untersuchungen belegen das. Berufsbildung fördert und entwickelt unter anderem ganzheitliches und kritisches Denken sowie Kreativität. Das sind auch Maßstäbe für die Betriebsratsarbeit. Und das kann in der Zusammenarbeit der Ausschüsse durch gegenseitige Information für gute Bildung und gute Arbeit gestärkt und vertieft werden, um gemeinsam konzeptionell neue Wege zu gehen. Daraus ergeben sich Weiterbildungs- und Qualifizierungsthemen.

Betriebsräte müssen ihre internen Strukturen und Prozesse anschauen und den Spagat zwischen dem Alltagshandeln und dem strategischen Betriebshandeln in den Fokus nehmen. Sie müssen das Zusammenspiel mit den Vertrauensleuten weiterentwickeln und – nicht zu vergessen – sie müssen die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit den Auszubildenden einbeziehen. Die jungen Kolleginnen und Kollegen erfahren unmittelbar in den betrieblichen Einsatzstellen was dort an Qualifikationen fehlt und folglich worin der Weiterbildungsbedarf besteht. In einem „assist:WB"-Projektbetrieb haben Auszubildende gemeinsam mit älteren Kollegen die Aktion „Wir wollen nichts falsches Lernen" ins Leben gerufen.

Auf alle Fälle dürfen Betriebsräte ihre eigene Weiterbildung nicht vernachlässigen. Sie brauchen als wichtige Bildungsakteure in den Unternehmen ein berufspädagogisches Basiswissen zur Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen in der beruflichen Bildung; sie müssen die Debatten über die Zukunft von Arbeit verfolgen und vorausschauend Schlüsse ziehen, welche Anforderungen entstehen können und welche Bildungsinhalte absehbar sind; sie müssen sich auseinandersetzen mit den Zusammenhängen und den Auswirkungen von Unternehmensstrategien auf die betriebliche Bildungs- und Personalentwicklungspolitik; sie brauchen umsetzungsorientiertes Know how für Weiterbildungsoffensiven und zur Schaffung anwendungsbezogener Erfahrungsräume zum Ausprobieren von Lerninhalten und -methoden.

So wird die betriebliche Interessensvertretung zum Bildungsmacher. Das Motto heißt: „Wer denn sonst, wenn nicht wir?"

Neue Wege gehen!

Eine Firma ist an uns als IG Metall und an den Betriebsrat mit den üblichen Forderungen für eine Standortsicherung herangetreten. Wir haben hier einen neuen Weg eingeschlagen:

In 27 Workshops haben wir gemeinsam **mit allen Beschäftigten** den Handlungsbedarf im Unternehmen offengelegt. Wo klemmt es? Was läuft nicht rund? Mit den Beschäftigten wurde herausgearbeitet, dass es an den Schnittstellen zwischen den verschiedenen Funktionsbereichen Probleme gibt, erzeugt durch fehlende Verzahnung des abteilungsübergreifenden Wissens, durch fehlende gegenseitige Informationen und durch geringe Einblicke über Abläufe und Zusammenhänge. Als Probleme wurden genannt die Arbeitsabläufe, die Produkt- und Prozessqualität und der unzureichende Erfahrungsaustausch.

Wir haben bei näherer Auswertung festgestellt, dass Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen diese Problematiken aufgreifen. Seit Langem gibt es zum Beispiel das Bildungsziel „Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung". Aus den Workshopergebnissen sind Maßnahmen abgeleitet worden. Eine davon: **Wir bauen die Fabrik um in eine Lernfabrik, in der Lernen und Arbeiten verknüpft werden. Damit schaffen wir den Einstieg in die arbeitsintegrierte Weiterbildung.**

Michael Braun
2. Geschäftsführer
IG Metall Ulm

© IG Metall Leipzig

„Du bildest Zukunft!“

Die Woche der Berufsbildung fand vom 16. Bis 20. April unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und Elke Büdenbender statt. Ziel war es, die Attraktivität und den Stellenwert der beruflichen Bildung öffentlich herzustellen.

Stationen des Ehepaares waren ausbildende Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Kammern und Berufsschulen in Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Sachsen und Nordrhein-Westfalen. Bei der fünftägigen Reise wurde über Stand, Qualität und Perspektiven der beruflichen Bildung informiert und diskutiert.

Das Motto: „Du bildest Zukunft!“ soll junge Menschen in beruflicher Bildung und die vielen Menschen, die sich als Berufsschullehrerinnen und -lehrer, Ausbilderinnen, Prüfer oder als Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen engagieren, ansprechen.

So ging es am dritten Tag der Rundreise nach Leipzig in das Ausbildungszentrum von BMW. Nach einem Rundgang sprach der Bundespräsident mit Jugendauszubildendenvertretern zu „Mitbestimmung in der Berufsausbildung“. Am letzten Tag hielt Frank-Walter Steinmeier eine Rede und nahm an einer Podiumsdiskussion mit Vertretern von BDA, DGB, DIHK, ZDH und KMK zu „Bedeutung des Ehrenamtes“, teil. Dabei sagte er: „Sie (die Prüferinnen und Prüfer) sind als Ehrenamtliche die pulsierende Herzkammer der Wirtschaft. Deswegen sind wir heute hier, um Sie stellvertretend für die vielen tausend Ehrenamtlichen in Innungen und Kammern zu ehren.“ Ein gutes Zeichen, dass in der Woche der beruflichen Bildung die ehrenamtlichen Prüferinnen nicht vergessen wurden.

Neues Prüferprojekt der IG Metall

Das BMBF fördert seit Beginn des Jahres ein neues Prüferprojekt der IG Metall. Titel: **„Arbeitnehmerbeauftragte im Prüfungswesen in der digitalen Arbeitswelt** (APdA)“. Hierbei geht es nicht darum, digitale Medien in Prüfungen einzusetzen, sondern abzuwägen, wie Prüfungen zeitgemäß und ihrem Auftrag entsprechend in der wandelnden Arbeitswelt abgenommen werden können. Fragen werden diskutiert wie: Brauchen wir noch schriftliche Prüfungen? Sind Multiple Choice-Aufgaben noch zeitgemäß? Wie können Prüflinge ihre berufliche Handlungsfähigkeit am besten dokumentieren?

Im Rahmen des Projektes soll es auch eine Wertschätzungsveranstaltung geben. Diese soll im nächsten Jahr stattfinden und gemeinsam mit den Schwesterngewerkschaften IG BCE und ver.di durchgeführt werden.

Außerdem werden auch in diesem Jahr wieder Qualifizierungsmaßnahmen für Prüferinnen und Prüfer gefördert. Die Termine zu den anstehenden Seminaren sind im rechten Kasten aufgeführt.

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

PRÜF MIT

Vorankündigung

Die IG Metall lädt alle Prüferinnen und Prüfer, die bei der Institution PAL tätig sind zu einem Treffen ein:

Datum: **27. Oktober 2018**
Ort: **Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt**
Uhrzeit: **09:00 - 14:00 Uhr**

Bei diesem Treffen wollen wir uns austauschen über die Zusammenarbeit mit der PAL, Verbesserungen herbeiführen und über die Zukunft der Prüfungen in der digitalisierten Arbeitswelt sprechen.

Weitere Ideen und Anregungen für dieses Treffen könnt Ihr gerne an » diana.kiesecker@igmetall.de oder » frank.gerdes@igmetall.de schicken.

Es werden zeitnah persönliche Einladungen verschickt.

Schulungen 2018

Prüf mit:
Prüfer werden - Prüfer sein!
05.-10.08. IGM BZ Sprockhövel
» Seminarleitung: Kai Buchmann
» mit Kinderbetreuung
16.-21.09. IGM BZ Lohr
» Seminarleitung: Jens Beckmann

Kompetenzorientiert prüfen
08.-09.09. Reken

Alle Termine findet Ihr auf
» www.pruefmit.de

Prüfer-Team der IGM

Diana Kiesecker
Telefon 069/66 93-28 34
Diana.Kiesecker@igmetall.de

Kübra Esmekaya
Telefon 069 66 93-28 27
Kuebra.Esmekaya@igmetall.de

Mal was Grundsätzliches zum

Prüfungswesen

Die Prüfungsausschüsse, die die Prüfungen der Auszubildenden abnehmen sind Drittelparitätisch besetzt: Vertreter Arbeitgeberseite, Vertreterin Arbeitnehmerseite und Vertreter der Berufsschule. Die Gewerkschaften können Vorschläge zur Besetzung der Arbeitnehmerseite einbringen.

Voraussetzungen für Prüfer/-innen:

- Fachkompetenz (Ausbildung im Prüfungsberuf oder vergleichbare Qualifikation)
- Mehrjährige Berufspraxis
- Berufliche Tätigkeit im Bereich der abzunehmenden Prüfung
- Methodische und berufspädagogische Fähigkeiten (z. B. nachgewiesen durch die AEVO Prüfung)
- Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Termintreue, Verschwiegenheit, Loyalität
- Persönliche Eignung, um (junge) Menschen zu prüfen (§ 29 BBiG)

Neben diesen Voraussetzungen müssen drei weitere Aspekte berücksichtigt werden:

1. Genereller Bedarf: Die Verantwortung für die Errichtung von Prüfungsausschüssen liegt bei den zuständigen Stellen und wird im Detail über das BBiG, die HwO und die Prüfungsordnungen der zuständigen Stellen geregelt.
2. Bedarf vor Ort: Hier ist der Bedarf in großen Ausbildungsberufen verständlicherweise besonders hoch. Meistens gibt es dann mehrere Prüfungsausschüsse. Berufen werden Prüfer/innen immer für eine Berufungsperiode von vier Jahren. Fällt in dieser Zeit ein Mitglied aus, rückt in der Regel ein Stellvertreter nach. Es lohnt also, bei seiner örtlichen zuständigen Stelle nachzufragen, wie die konkrete Situation ist und ob es evtl. möglich ist in verwandten Berufen tätig zu werden.
3. Berufung durch die zuständige Stelle: Dies sind IHKen, Handwerkskammern oder Handwerksinnungen, die den Prüferinnen eine Berufungsurkunde ausstellen.

Rechte und Pflichten von Prüfer/-innen:

- Recht auf Freistellung, Entschädigung und Information
- Verschwiegenheitspflicht und Verpflichtung nach bestem Wissen und Gewissen zu prüfen.

Falls Interesse besteht, Prüfer/-in zu werden, melde Dich bitte bei:

›› Kuebra.Esmekaya@igmetall.de

Lese-Empfehlung

Die Broschüre wurde komplett überarbeitet und ist ab sofort erhältlich.

In der Publikation werden Fragen geklärt von A wie (Welche) Aufgaben übernehmen die zuständigen Stellen im beruflichen Prüfungswesen bis Z wie (Wieviel) Zeit muss ich als ehrenamtliche/r Prüfer/in aufbringen und wird dies honoriert.

Die Lektüre ist sowohl für aktive Prüfer/innen gedacht, als auch für Interessierte am Prüfungsehrenamt.

›› Bestellung bei Kuebra.Esmekaya@igmetall.de

Aufgabenersteller/innen gesucht für Fachausschuss ...

- Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik
- Holzbearbeitungsmechaniker
- Holzmechaniker
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker
- Kraftfahrzeugmechatroniker
  - Nutzfahrzeugtechnik
- Technischer Modellbauer
  - Gießerei
  - Karosserie und Produktion
- Technischer Systemplaner
  - Elektrotechnische Systeme
  - Stahl- und Metallbautechnik
  - Versorgungs- und Ausrüstungstechnik
- Zerspanungsmechaniker
  - Schleifmaschinensysteme

›› Interessenten melden sich bei:
Kuebra.Esmekaya@igmetall.de

Selbst aktiv werden

Melde Dich!

Du willst Prüfer/in werden? Dann melde Dich bei Deiner IG Metall Geschäftsstelle oder über unsere Homepage.

›› wap.igmetall.de/4100.htm

Du bist bereits Prüfer/in, dann registriere Dich auf unserer Homepage ›› www.pruefmit.de

Tarifvertrag Bildung

Die erfolgreiche Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelungen in der Metall- und Elektroindustrie baut unter anderem auf eine gut organisierte Aus- und Weiterbildungspraxis im Betrieb. Der Tarifvertrag Bildung / Qualifizierung kann dabei eine große Hilfe sein.

Um allen, die die neuen Arbeitszeitregelungen nutzen wollen, dies auch zu ermöglichen, sollte unter anderem darauf geachtet werden, dass ausreichend qualifizierte Kolleginnen und Kollegen das entfallende Arbeitsvolumen kompensieren können. Bereits im Vorfeld kann der Betriebsrat durch eine strategische Personalplanung und entsprechender Aus- und Weiterbildung, dieser eventuell entstehenden Problematik begegnen. Der Tarifvertrag Bildung / Qualifizierung setzt genau hier an: er greift die betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung auf und konkretisiert sie. Die Qualifizierungsbedarfsanalyse, die Vereinbarung eines Qualifizierungsplanes und die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber beraten und vereinbart. Der Arbeitgeber trägt die Durchführungskosten und stellt die Beschäftigten für die betrieblich notwendige Weiterbildung frei. Die Regelungen zur persönlichen Weiterbildung ergänzen den Tarifvertrag und ermöglichen den Beschäftigten ihre persönliche Weiterbildung zu finanzieren und die notwendige Freistellung zu organisieren. Dies stärkt ihre Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten von strukturellen Umbrüchen durch Industrie 4.0 und E-Mobilität.

Bei der erfolgreichen Umsetzung des Tarifvertrages Bildung / Qualifizierung können die Vertrauensleute als Weiterbildungspromotoren den Betriebsrat unterstützen. Sie können die Mitglieder über die Möglichkeiten des Tarifvertrages beraten, sie motivieren Bildungsbedarfe gegenüber dem Arbeitgeber einzufordern und als sachkundige Arbeitnehmer den Betriebsrat bei Fragen z. B. des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs zur Seite stehen.

Der Tarifvertrag fristet bisher zu Unrecht ein Schattendasein. Nur wenige Betriebsratsgremien haben sich bisher mit großem Erfolg an die Umsetzung des Tarifvertrages getraut. Nachahmer sind gesucht, gerade weil der Tarifvertrag die richtige Antwort auf die kommenden Herausforderungen ist.

›› mehr auf wap.igmetall.de/16398.htm

Zahlen des Tages

Wer hat, dem wird gegeben

2016 nahmen an einer Weiterbildung teil von den ...

31%
Un- & Angelernten

52%
Fachkräften

71%
Führungskräften

Quelle: AES-Trendbericht
›› mehr auf: www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf

Termine

›› HANS-JUERGEN-URBAN.DE/GUTE-ARBEIT-BILANZ-UND-PERSPEKTIVEN

Neue Studiengänge mitgestalten

13./14.09 2018

Fernuniversität Hagen

›› WWW.GUTACHTERNETZWERK.DE

Neues Berufsprofil für die Hütten- und Stahlindustrie:

Verfahrenstechnologen/in Metall

Der ständige Wandel in der Arbeitsorganisation und in den Leitsystemen verfahrenstechnischer Anlagen und Prozesse, führte zu neuen und veränderten Anforderungen an die Beschäftigten. Die Ausbildungsordnung wurde auch im Hinblick auf die Anforderungen von Industrie 4.0 zukunftssicher gestaltet. Weiterhin sind die verstärkte Bedeutung integrierter Managementsysteme zu Qualität, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz, die den Auszubildenden und die Fachkräfte direkt betreffen, in die neue Ausbildungsordnung eingeflossen. Beschäftigte müssen flexibel sein, sich ständig neue Techniken aneignen, prozessorientiert und berufsübergreifend denken und handeln, in Teams arbeiten und sich permanent weiterbilden.

›› wap.igmetall.de/17614.htm

Impressum BB_Aktuell

Herausgeber:
Dr. Hans-Jürgen Urban | IG Metall Vorstand, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Redaktion:
Jörg Ferrando, Timo Gayer *(Leitung)*, Diana Kiesecker, Hermann Novak, Conny Schönhardt

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: fotolia: MH, royyimzy, stockWERK, trueffelpix, vege; IGM Leipzig

Kontakt:
berufsbildung@igmetall.de
wap.igmetall.de

V.i.S.d.P:
Jörg Hofmann | IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt