

BBAKTUELL

April
2022

FÜR BILDUNGS- & PRÜFUNGS AUSSCHÜSSE SOWIE BILDUNGSVERANTWORTLICHE IM BETRIEB



Inhalt

- Mobilität & Solidarität (S.2)
- AusbildungWeltweit (S.3)
- Rausfliegen bei Benteler (S.4)
- Mobile Ausbildung (S.6)
- ... bei AUDI Ingolstadt (S. 7)
- Soziale Mobilität (S. 10 ff.)
- Qualifizierung für die Mobilität der Zukunft (S. 12)
- Seminare und Austausch (S.13)

MOBILITÄT

in der Ausbildung



HANS-JÜRGEN URBAN

für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

MOBILITÄT UND SOLIDARITÄT

über die Grenzen der beruflichen Bildung hinaus

Dieser Tage konnte man in der Presse häufig den Begriff „Zeitenwende“ vernehmen. Eine Formulierung, die für viele hochaktuelle Themen stehen könnte. Klimawandel, Transformation und Pandemie sind nur einige Beispiele. Reduziert wird der Begriff aber darauf, dass die Bundesregierung, mit dem millionenfachen Leid der ukrainischen Bevölkerung vor Augen, Grundsätze verworfen hat, die bisher als unverrückbar galten: Waffenlieferungen in Krisengebiete und die Schaffung eines Sondervermögens von 100 Milliarden Euro zur Aufrüstung der Bundeswehr.

In der Situation des Krieges muss sich die Ukraine verteidigen können, auch mit Waffen. Auch müssen die Länder, die an der Seite der Ukraine stehen, eine klare Haltung gegenüber dem Aggressor finden. Wenn jedoch ein derartiges Aufrüstungspaket ohne gesellschaftliche Debatte verabschiedet wird, muss dies kritisiert werden. Das militärische Potenzial der Nato übersteigt jenes von Russland bereits heute um ein Vielfaches. Das hat Putin nicht abgeschreckt und ob am Ende der Frieden nicht vor allem über Sanktionen und politischen Druck herbeigeführt wird, kann noch keiner sagen.

Die Hoffnung und die Erfahrung sagt uns, es wird eine Zeit nach dem Krieg geben. Und wir werden und wollen mit den Menschen in Russland weiter zusammenleben. Dafür müssen wir unterscheiden zwischen harten, kurzfristigen Sanktionen und einer mittel- und langfristigen Perspektive.

„Wandel durch Handel“ hat die Menschen über Landesgrenzen in Kontakt und Europa den Frieden gebracht. Und ihn über viele Jahrzehnte bewahrt. Dieses Konzept sollte weitergedacht werden. Denn nicht die russische Bevölkerung und die russische Kultur sollten zum Feind erklärt werden. Im Bereich der internationalen Berufsbildungsforschung

und Bildungs Kooperationen wurde z.B. auf Weisung der Ministerien, binnen weniger Tage nach Beginn des russischen Angriffskrieges, jegliche Zusammenarbeit beendet. Gerade diese Zusammenarbeit fand jedoch mit Menschen statt, die wir in allen Schattierungen noch als aufgeschlossen und aufgeklärt betrachten können. Am Ende sind es diese Menschen, die an der staatlichen Propaganda vorbei die Tragödien in der Ukraine und im eigenen Land zu erkennen beginnen. Eine Voraussetzung für Kritik und Widerstand.

Wir brauchen nach dem Ende des Leides wieder Vertrauen ineinander. Nicht in das Putin-Regime, sondern in die Menschen! Dieses Vertrauen entwickelt sich am besten im Dialog und in der Begegnung. Und damit sind wir auch bei einem Kern europäischer Bildungspolitik. Programme wie Erasmus+ und Ausbildung WeltWeit unterstützen den europäischen und transnationalen Zusammenhalt und die gemeinsamen Werte, in dem sie die Menschen zusammenführen und Vorurteile abbauen. Diese Programme sind auch eines: Friedensprogramme!

Im Ausland zu lernen, zu arbeiten und zu leben, stärkt unsere WIR-Gefühl. Es fördert nicht nur die individuellen fachlichen Kompetenzen und die jeweiligen Persönlichkeiten, es fördert auch unser kritisches Denken. Und wie wir heute europaweit erleben dürfen, unsere Solidarität.

Die IG Metall begrüßt es daher ausdrücklich, dass die Europäische Kommission und die Bundesregierung diese Förderprogramme in den letzten Jahren ausgebaut haben. Nun ist es auch an uns, unseren jungen Kolleginnen und Kollegen, die Türen zu öffnen und ihnen einen Auslandsaufenthalt in Ihrer Ausbildung zu ermöglichen. Mit diesem Infodienst wollen wir dafür ganz bewusst einen Impuls geben.

Weltweite Ausbildung

Erasmus+ und AusbildungWeltweit sind Förderprogramme für Auslandsaufenthalte im Rahmen der beruflichen Ausbildung (und teilweise darüber hinaus).

Gefördert werden u.a. praxisorientierte Auslandsaufenthalte von **Auszubildenden**, aber auch vorbereitende Besuche und Lern- oder Lehraufenthalte des **Ausbildungspersonals**.

Dabei ergänzen sich die Programme. Erasmus+ deckt insbesondere die Länder in der Europäischen Union ab und Ausbildung WeltWeit erweitert diesen Raum global. Aus aktuellem Anlass ist jedoch Russland ausgeschlossen.

Und die Förderung lohnt sich zeitlich wie auch finanziell! Während Ausbilder*innen bis zu zwei Wochen die heimische Werkbank gegen Ausbildungspraxis in einem andern Land tauschen können, liegt die geförderte Auslandszeit von Auszubildenden bei AusbildungWeltweit zwischen 3 Wochen und 3 Monaten. Erasmus+ ermöglicht Auszubildenden sogar Auslandsaufenthalte von bis zu 12 Monaten und dies bis zu einem Jahr nach der Ausbildung.

Feste Zuschüsse gibt es übrigens bei beiden Programmen für Fahrt- und Flugkosten, den Aufenthalt und Aufwand für Vor- und Nachbereitung sowie die Organisation der Aufenthalte. Für Menschen mit Behinderungen gibt es zusätzliche Fördermöglichkeiten.

Den Förderantrag stellt zumeist der Ausbildungsbetrieb. Die Auszubildenden können aber auch selbst aktiv werden, indem sie ihre Ausbildungseinrichtung ansprechen und sie bei dem Antrag unterstützen. Bei Erasmus+ gibt es darüber hinaus geförderte Praktikumsplätze im Ausland, auf die sich Auszubildende selber bewerben können (s.u.).

Prinzipiell sollte es ein geregelteres Verfahren im Betrieb geben, auf dass sich Ausbilder*innen und Betriebsrat / JAV, im Sinne aller Auszubildenden verständigen.

z.B. 40 Tage
San Francisco

Fahrt: 1.300€
Aufenthalt: 3.488€
Vor-/Nachbereitung: 150€
Organisation: 250€
= 5.188€

Rechtliche Grundlage: § 2 Abs. 3 BBiG

"Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten."

Stand und Ziel der Mobilität in der Ausbildung

2019 waren etwas mehr als 7% der Auszubildenden im Ausland. Bis 2030 soll dieser Anteil auf 20% anwachsen (» Eine Empfehlung der Enquete-Kommission "Berufliche Bildung").

Fünf gute Gründe! Auslandsaufenthalte ...

- ▶ machen eine Berufsausbildung attraktiver,
- ▶ fördern die soziale und fachliche Entwicklung,
- ▶ bereiten auf internationale Arbeitsaufgaben vor,
- ▶ erhöhen die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt,
- ▶ unterstützen Leistungsstarke **und Benachteiligte**.

Die Förderprogramme sind explizit nicht nur für die Leistungstärksten gedacht!

Unterstützung und weitere Infos gibt es auf

- » www.ausbildung-weltweit.de
- » www.meinauslandspraktikum.de
- » www.erasmusplus.de/erasmus/berufsbildung

Ausbildung
Weltweit

 **Erasmus+**
Enriching lives, opening minds.



WER BEI UNS LERNT, KANN SCHNELL MAL RAUSFLIEGEN

Ausbildung bei Benteler Steel/Tube in Paderborn

Wenn wir fachlich über internationale Lernerfahrungen sprechen, geht es meist darum, dass dies sowohl die Persönlichkeits- als auch Kompetenzentwicklung von Auszubildenden fördert. Wenn wir es uns erlauben, das Ganze etwas verkürzt zu betrachten, können wir aber auch sagen, "es ist einfach eine geile Chance für die Jungs und Mädels!"

Oder wie siehst Du das Georg?

» **GEORG SOMI** hat Verfahrensmechaniker bei Benteler Steel/Tube in Paderborn gelernt und war drei Monate seiner Ausbildungszeit im Werk in Shreveport (USA). Inzwischen ist er frisch gewählter Betriebsrat.

Georg: Könnte ich nicht besser auf den Punkt bringen (LACHT). Als ich im zweiten Ausbildungsjahr von der Möglichkeit erfahren haben, stand für mich fest, da will ich dabei sein!

Es hat ja dann auch geklappt. Wie war denn die Zeit in den USA und wie habt Ihr diese in die Ausbildung integriert?

Georg: Da brauchen wir uns nichts vormachen: Drei Monate als Auszubildender von Zuhause weg, das war mordsanstrengend, aber auch die Zeit meines Lebens.

Unsere Ausbilder*innen haben das echt gut vorbereitet und in die Abläufe integriert. In den USA war ich dann in der Instandhaltung eingesetzt und konnte da zum Ende meiner Ausbildung vieles von dem Gelernten selbstständig einbringen und auch nochmal viel Neues lernen. Knifflig war es jedoch, mit dem "Südstaaten-Slang" klarzukommen und die Fachbegriffe zu lernen. Danach kann man aber locker sein Englisch-Abi machen (LACHT).

Ist Dir etwas aus der Zeit geblieben?

Georg: Einiges. Da sind zum einen die persönlichen Kontakte zu echt coolen Kolleg*innen in den USA und zum anderen die Lust am Reisen und die Sicherheit mit unbekanntem Herausforderungen klarzukommen. Wenn Du JAV-Mitglied oder Betriebsrat bist und solche Erfahrungen machen konntest, bringt das einem auch viel im Umgang mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen. Man hat ein viel besseres Gespür für die Probleme, die ihnen im Arbeitsalltag begegnen.

Habt Ihr bei Benteler konkrete Vereinbarungen zu den Auslandsaufenthalten?

Georg: Wenn Du eine Betriebsvereinbarung meinst, die haben wir nicht. Da würden wir sozusagen hinter den Zug springen. Ich kann mir aber vorstellen, dass dies durchaus relevant werden kann, sollte es zu Kürzungen in der Ausbildung kommen. Dann würden Ausbilder*innen, Azubis und die IG Metall bestimmt an einem Strang ziehen.

Weißt Du, wie sich die Programme bei Euch entwickelt haben?

Georg: Auslandsaufenthalte gab es schon länger für unsere Studierenden. Wenn ich mich da mit Kollegen unterhalten habe, hat man da früher schon mit Neid rübergeschaut. Denn für die Auszubildenden gab es das nicht. Erst später wurde auch den kaufmännischen Auszubildenden die Möglichkeit eröffnet. So richtig für alle gezündet hat es dann mit den Förderprogrammen Erasmus+ und AusbildungWeltweit, die auch für das Unternehmen finanziell attraktiv sind. Inzwischen steht der Auslandsaufenthalt allen offen und wir sind bei ca. 20 Auszubildenden pro Jahr.



Was sagst Du denen, die behaupten, die Aufenthalte seien nur für die leistungsstärksten Auszubildenden?

Georg: Das ist Quatsch. Ich verstehe schon, dass der Arbeitgeber das als Belohnung verkauft, da müssen wir von Arbeitnehmerseite aber dagegen halten. Da stecken öffentliche Gelder drin und das kann nicht einer vermeintlichen Elite vorbehalten werden. Und wenn es diese Fälle gibt, dann brauchen wir da auch Regelungen, die allen Auszubildenden und Studierenden einen gleichberechtigten Zugang zu den Fördermöglichkeiten geben.

Ich glaube auch nicht, dass es Ausbildungsberufe gibt, die für einen Auslandsaufenthalt ungeeignet wären. Wenn Du studierst, kannst Du ja auch mit so gut wie jedem Studiengang ein Auslandsstudium machen.

Lass uns mal noch ein kleines Gedankenspiel machen. Morgen klingelt Dein Telefon und Kollegen aus einem Metallbetrieb in Thüringen bitten um Hilfe bei der Erstellung einer Betriebsvereinbarung (BV). Was sollten sie berücksichtigen?

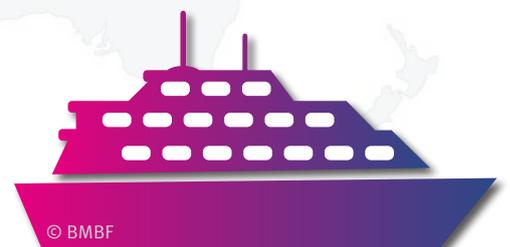
Georg: In erster Linie müssen sie die wichtigsten Leute an einen Tisch bekommen: Ausbilder*innen, JAV und Betriebsrat und am besten jemand aus der Perso. Und ich würde mir direkt jemanden einladen, der die Fördermöglichkeiten vorstellt.

Ich würde auch gleich Auslandsaufenthalte für die Ausbilder*innen vorschlagen, dann ist die Bereitschaft vielleicht auch direkt größer. Wenn man das dann hinbekommen hat, würde ich auch einen Ausbildungsberater der IHK ansprechen, um gegenüber der Rechtsaufsicht sauber zu sein.

In der BV würde ich folgende Punkte festhalten:

- ▶ Beteiligung des Betriebsrats und der JAV.
- ▶ Welche Kooperationsunternehmen im Ausland beteiligt werden.
- ▶ Welche Ansprechpartner den Auszubildenden weiterhin in Deutschland zur Verfügung stehen. Es kann ja auch mal etwas schief laufen.
- ▶ Länge des Auslandsaufenthaltes.
- ▶ Ausbildungsinhalte und Einsatzgebiete, die je nach Ausbildungsberuf in Frage kommen.
- ▶ Wieviele Auszubildende pro Jahr teilnehmen sollen und wie diese ausgewählt werden.
- ▶ Welche Vorbereitungsmaßnahmen und Unterweisungen es vorab geben soll.
- ▶ Wie die Betreuung im Ausland erfolgt.
- ▶ Wie die Ausbildungsnachweise zu führen sind.
- ▶ Reflexion der Maßnahmen. Was bringt es den Auszubildenden und dem Unternehmen.

© Benteler



© BMBF

MOBILE AUSBILDUNG

Eine Lehre aus der Pandemie

Corona hat auch die Berufsbildung verändert. Ausbildung fand nicht mehr nur im Betrieb und der Berufsschule statt. Sie wurde (notgedrungen) auch in mobiler Form organisiert. Das "Homeoffice" wurde sozusagen zu einem weiteren Lernort. Wie so häufig stellt man heute fest, dass die Not auch eine Tugend sein kann. Man möchte die Ausbildung mit mobilen Phasen moderner und attraktiver machen. Damit jedoch auch hier ein qualitativ guter Lernprozess gewährleistet wird, müssen Ausbilder*innen und die betriebliche Interessenvertretung einige Punkte beachten bzw. vorab klären.

Mit Regeln aber keine Regelfall

Mobile Ausbildung sollte nicht der Regelfall sein, denn für eine gute Ausbildung sind das betriebliche Arbeitsumfeld, das Ausbildungspersonal sowie der Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen von hoher Bedeutung. Mobile Ausbildung bietet aber auch Chancen, beispielsweise für Auszubildende, die Betreuungspflichten haben. Allerdings kann mobile Ausbildung nur in beiderseitigem Einverständnis von Ausbildenden und Auszubildenden erfolgen. Die Ausgestaltung sollte möglichst in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, um die rechtlichen Vorgaben abzusichern und individuelle bzw. institutionelle Aspekte berücksichtigen zu können.

Wie dies gehen kann, zeigen unsere Kolleg*innen von AUDI ab Seite 7.

Gesetzliche Vorgaben müssen eingehalten werden

Für einen qualitativ guten Lernprozess sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) u. a. vor, dass persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal „die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang selbst vermittelt“ (§ 28 Abs. 2 BBiG). Das bedeutet, es muss sichergestellt sein, dass das Ausbildungspersonal den Lernprozess jederzeit (online) begleiten kann. Dies wiederum setzt voraus, dass das Ausbildungspersonal entsprechend geschult ist und ein methodisch-didaktisches Konzept für den Einsatz digitaler Medien und Technologien vorliegt.

Geklärt werden muss außerdem die Frage, welche Ausbildungsinhalte für mobile Ausbildung überhaupt geeignet sind. Das kann nur bezogen auf den jeweiligen Ausbildungsberuf erfolgen. Ortsgebundene, objektbezogene und handwerkliche Ausbildungsinhalte gelten für mobile Ausbildung als nicht geeignet. Sinnvoll können beispielsweise das Erstellen von Dokumentationen zu betrieblichen Aufträgen, das Entwerfen von kundenspezifischen Angeboten, Programmierarbeiten oder das Erstellen technischer Unterlagen mobil umgesetzt werden.

Will der Ausbildungsbetrieb die Phasen mobiler Ausbildung verstetigen, müssen diese in der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung, dem betrieblichen Ausbildungsplan, berücksichtigt werden. Der betriebliche Ausbildungsplan ist dem Auszubildenden gemäß § 11 BBiG mit dem Ausbildungsvertrag auszuhändigen. Über erforderliche Anpassungen des betrieblichen Ausbildungsplans im Verlauf der Ausbildung sind die Auszubildenden zu informieren.

Zur Klarstellung:

Unter mobiler Ausbildung verstehen wir, dass Teile der Ausbildung an unterschiedlichen Orten erfolgen, in der Regel handelt es sich dabei um strukturiertes Lernen zu Hause (Homeoffice).



Die erforderliche Ausstattung (Hard- und Software) für betriebliche, mobile Ausbildungsphasen ist den Auszubildenden durch den Auszubildenden zur Verfügung zu stellen (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG). Außerdem muss auch die Kostenübernahme für die zusätzlich anfallenden Aufwendungen (z.B. Internet, Stromnutzungspauschale) geklärt sein, denn z.B. ein Internetzugang mit der erforderlichen Bandbreite ist längst nicht in jedem privaten Haushalt vorhanden.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Mobile Ausbildung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung nach § 98 BetrVG. Ebenso sind die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG zu beachten. Dazu gehören z.B. die Verteilung der Arbeitszeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten im Betrieb, zum Umgang mit Arbeitsmitteln und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Da Auszubildende betroffen sind, ist die JAV entsprechend zu beteiligen.

Mobiles Lernen in der Ausbildung bei AUDI Ingolstadt

Bei Audi in Ingolstadt haben Betriebsrat und JAV eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Ausbildung mit dem Arbeitgeber geschlossen. Wir haben dazu mit Karola Frank (Betriebsrätin) und Ahmet Melih Ulusoy (stellv. Vorsitzender GJAV) gesprochen.

Liebe Karola vielleicht kannst Du uns kurz skizzieren, wie ihr zu Eurer Betriebsvereinbarung gekommen seid.

Karola: Wir haben bei uns schon lange, Teile der Ausbildung mit Hilfe von Skype, Teams und Moodle in den digitalen Raum geholt. Zum Einen um die Ausbildung attraktiver zu machen, zum Anderen aber auch, um unsere jungen Kolleg*innen im Umgang mit diesen Arbeitsmitteln und Methoden vertraut zu machen. Dies spiegelt schließlich auch Ihre zukünftige Arbeitsrealität wieder.

Schutz durch zuständige Stelle

Für die Ausbildung in Betrieben ohne Betriebsrat gelten die o. g. rechtlichen Vorgaben gleichermaßen. Da es in solchen Betrieben kein Mitbestimmungsorgan gibt, kann und muss die Einhaltung der Vorgaben allein durch die zuständige Stelle (IHK oder HWK) geprüft und sichergestellt werden. Mobile Ausbildungsphasen müssen im Ausbildungsrahmenplan gegenüber der zuständigen Stelle angezeigt werden.

Zur Praxis von mobiler Ausbildung in Ausbildungsbetrieben ist der Berufsbildungsausschuss (BBA) bei der zuständigen Stelle nach § 79 Abs. 2 und 3 BBiG anzuhören und zu unterrichten. Die Arbeitnehmervertreter*innen im BBA sollten dies auch regelmäßig einfordern und sich von der zuständigen Stelle über Maßnahmen und Ergebnisse der Überwachung unterrichten lassen.



Der grundlegende Impuls, sich mit dem Thema zu befassen kam von der JAV in Ingolstadt und dem zuständigen Betriebsrat für die Jugend. Ausschlaggebend für die BV war aber tatsächlich die gute Erfahrung aus der Notlage "Corona" heraus. Mit einem beeindruckenden Engagement haben unsere Trainer*innen ihr virtuelles Lehrangebot, von ca. 250 auf über 500 Einheiten ausgebaut, sodass wir alle Auszubildende

und dual Studierende in kürzester Zeit ins mobile Lernen versetzen konnten. Als die Restriktionen zurückgenommen wurden und auch die Rückmeldungen der Auszubildenden sehr positiv waren, mussten wir uns überlegen, wie wir langfristig damit umgehen wollen.

Ahmet, wenn von der JAV der erste Impuls ausging, was war Euch den besonders wichtig?

Ahmet: Eine gute, moderne Ausbildung, an der alle Auszubildende teilhaben können, sowohl kaufmännische als auch gewerblich-technische. Und wir wollten klare Spielregeln, die auch im Sinne der Auszubildenden sind und eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten.

Welche sind das zum Beispiel?

Ahmet: Z.B. dass die Endgeräte vom Betrieb gestellt werden und dass der Umfang der mobilen Ausbildungsphasen begrenzt wird, aber auch wiederum nicht zu klein ist. Wir haben uns final auf maximal 20% der gesamten betrieblichen Ausbildungszeit und immer jeweils volle Arbeitstag, mit der Vorgabe der IHK, verständigt. So verhindern wir, dass Auszubildende, die nicht so mobil sind, keine Nachteile haben, beispielsweise aufgrund von Fahrgemeinschaften

Spannend war, dass wir teilweise gleiche Forderungen wie auch die zuständige Stelle hatten. Die Qualifikation unserer Ausbilder*innen und ein transparenter, nachvollziehbarer Ablauf waren auch bei der IHK Thema.

Gibt es weitere wichtige Regelungsaspekte in Eurer BV?

Karola: Für uns war wichtig, dass Betriebsrat und JAV immer in den Prozess eingebunden sind. Wir haben vereinbart, dass wir über Einführung, Umsetzung und Änderungen informiert und bei Unstimmigkeiten hinzugezogen werden.

Es war uns auch wichtig, dass die finale Verantwortung bei den Trainer*innen liegt und diese auch die persönliche Eignung der Auszubildenden sowie deren Rahmenbedingungen Zuhause, in Hinsicht auf das jeweilige Ausbildungsziel berücksichtigen können. Wenn ein junger Mensch, aus welchen Gründen auch immer, besser im persönlichen Kontakt - also im Betrieb - lernt, dann muss darauf eingegangen werden und die Betreuung im Betrieb sichergestellt werden.

Ahmet: Wichtig war uns auch, dass die Auszubildenden einen sicheren Handlungsrahmen haben, dass also Versicherungsschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten hinsichtlich der Erreichbarkeit thematisiert und geklärt werden.

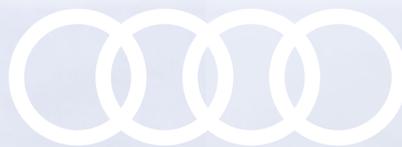
Gibt es etwas, was Ihr uns noch empfehlen könnt?

Karola: Für uns ist die Regelung ein richtiger Erfolg, ein Zeichen Richtung Zukunft, der offen gestanden ohne ein Gegenüber - den Arbeitgeber, der sich unserer Diskussion konstruktiv gestellt hat, so nicht möglich gewesen wäre. Und wir haben bei AUDI bereits gute Erfahrungen mit einer BV zum mobilen Arbeiten und einem didaktischen Prozess, hin zu selbstgesteuertem Lernen gemacht. Beides Elemente, auf die wir hier sehr gut aufbauen konnten.

Ahmet: Ein ganz wichtiger Punkt ist auch die Qualifikation des Ausbildungspersonals. Wir haben tolle Trainer*innen, die ihre Konzepte auf einen mobilen Siebenstunden-Tag ausgelegt haben. Die holen unsere Azubis virtuell morgens ab, gestalten Aufgaben und Reflexionsphasen, sorgen für Austausch und Abwechslung und machen ganz nebenbei mit Quiz und anderen Methoden in digitalen Lernplattformen eine spielerische Lernstandskontrolle. Klar knirscht es auch mal, aber unterm Strich ist das ein tolles Team, dass man aber auch erst einmal beisammen haben muss.



KAROLA FRANK
Betriebsrätin
Audi Ingolstadt



AHMET MELIH ULUSOY
stv. Vorsitzender GJAV
Audi AG

Regelungsempfehlungen für eine BV

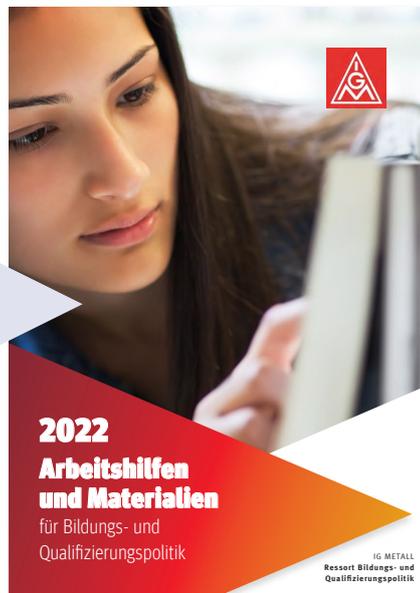
- ▶ Verfahren und Beteiligung BR/JAV definieren, wie Ausbildungsinhalte festgelegt und in der sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsplan) berücksichtigt werden.
- ▶ Regelung zum Stundenumfang der Ausbildung im Homeoffice.
- ▶ Wie und in welcher Zeitfolge der Austausch zwischen Auszubildenden und Ausbildungspersonal stattfindet.
- ▶ Festlegen, wie Ausbildungsnachweise nach § 13 BBiG zur Qualitätssicherung bei mobiler Ausbildung genutzt werden.
- ▶ Regelungen, die sicherstellen, dass die erforderliche Ausstattung für das Homeoffice vom Arbeitgeber bereitgestellt wird.
- ▶ Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und Jugendarbeitsschutzgesetzes: Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit, ggf. Regelungsmodell für die Zeiterfassung festlegen.
- ▶ Arbeitsschutz muss gewährleistet sein: Notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen klären und eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Wobei es keine Kontrollpflicht des mobilen Arbeitsplatzes gibt, aber eine angemessene Unterweisung hinsichtlich der zu beachtenden Vorgaben erfolgen sollte.
- ▶ Datenschutz sicherstellen: Anforderungen an Datensicherheit und IT-Infrastruktur müssen geklärt sein. Der Arbeitgeber muss für Datenschutzvorkehrungen sorgen.



» Weitere Informationen findet Ihr in der IG Metall Handlungsempfehlung für die Ausbildungs- und Umschulungspraxis. Hier ist auch die komplette BV der Kolleginnen und Kollegen von AUDI abgebildet:



wap.igmetall.de/22780.htm





SOZIALE MOBILITÄT

Grundvoraussetzung sozialer Gerechtigkeit

Soziale Mobilität meint die Bewegung von Personen zwischen sozialen Schichten (Auf-/Abstieg) und das sowohl innerhalb ihrer eigenen Biografie als auch gegenüber der Situation ihrer Eltern. Sie ist ein Gradmesser sozialer Gerechtigkeit. Denn nur wenn die Menschen gleichermaßen eine Chance haben sozial aufzusteigen, losgelöst von ihrer Herkunft, können wir von sozialer Gerechtigkeit sprechen.

Bildung bestimmt hierbei in einem herausragenden Maß über individuelle Karrierewege und Lebenschancen, aber auch über den gesamtwirtschaftlichen und sozialen Erfolg moderner Gesellschaften. Entsprechend ist Bildungspolitik immer auch in Anteilen Sozial- und Wirtschaftspolitik und ein Kernanliegen der Gewerkschaften. Bis heute ist es das Ziel der Gewerkschaften, Kinder aus Arbeiterfamilien den Zugang zu (Aus-)Bildung zu erleichtern und ihnen gute Aufstiegschancen zu ermöglichen. Wie dies gelingt und wo es noch Handlungsbedarfe gibt, darüber haben wir mit unserem Kollegen Timo Gayer gesprochen.

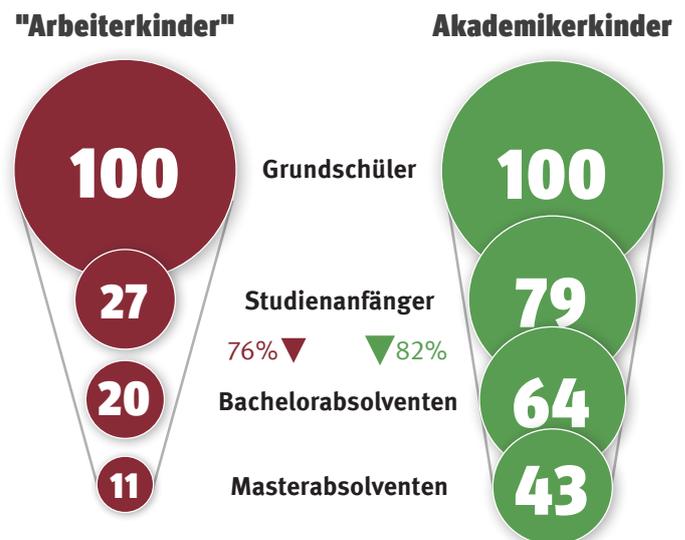
Lieber Timo, Du verantwortest bei der IG Metall den Bereich Hochschulpolitik und bist Vorsitzender des Auswahlausschusses "Hochschule und Zweiter Bildungsweg" in der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Wie blickst Du mit Deiner Erfahrung auf die soziale Mobilität in Deutschland.

Timo: Mit Sorge, aber vor allem mit dem Willen, die Situation zu verbessern.

Wenn wir uns ein Blick zurück erlauben, sehen wir, dass das deutsche Wirtschaftswunder für die Babyboomer-Generation ein sehr hohes Maß an sozialer Mobilität gebracht hat. Es gab im Grunde nur eine Richtung: Nach oben. Arbeitersöhne wurden Ingenieure, Bauernmädchen brachten es zur Chefsekretärin – die Geschlechterrollen waren noch ausgeprägter, wie sie heute noch sind. Die Voraussetzung für diese Entwicklung lag in einem langen Aufschwung und der Vollbeschäftigung. Gleichzeitig gab es weitreichende Reformen im Bildungssystem. Das Berufsbildungsgesetz, für das die Gewerkschaften so lange gekämpft haben, war eine davon.

Heute müssen wir erkennen, dass dieser Trend ins Stocken geraten ist. Zwar erzielen immer mehr junge Menschen höhere Bildungsabschlüsse, sie können aber nicht mehr wie ihre Eltern zuvor, dies mit einem derartigen Aufstieg verbinden. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Manche, wie die Immobilien- und Mietpreise sind offensichtlich. Andere, wie die Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Alleinerziehende, schwerer fassbar.

Für die Menschen, ohne sozial gutgestelltes Elternhaus, bietet Deutschland noch keinen guten Rahmen. Das Sinnbild dieser Schieflage ist der sogenannte Bildungstrichter¹ und die Konsequenz daraus eine verfestigte Gruppe an geringqualifizierten Menschen in Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung.



*Was können wir als Gewerkschafter*innen tun, um die Situation zu verändern.*

Timo: Es geht insbesondere um den Ausgleich sozialer Nachteile, für die der/die Einzelne nichts kann. Eine entscheidende Rolle spielt wie gesagt das Bildungssystem und zwar vom Kindergarten bis zur Hochschule. Später geht es dann um Zugänge zum Arbeitsmarkt, gerade für Geringqualifizierte und Migranten. Und nicht zuletzt um gute Arbeit, angemessene Entlohnung und um die Teilhabe an Fortbildung. Man könnte noch eine ganze Menge anderer Punkte anführen, wie z.B. Steuergerechtigkeit. Das würde den Rahmen aber sprengen.

¹ Lesehilfe: 27 von 100 Arbeiterkinder beginnen mit einem Studium, elf von 100 Arbeiterkinder erwerben den Mastertitel. Haben die Kinder jedoch erst einmal ein Studium begonnen, sind die Erfolgchancen nicht mehr so unterschiedlich. 76% der studierenden Arbeiterkinder schaffen ihren Bachelorabschluss. Bei den Akademikerkindern sind es 82%. (Quelle: Stifterverband (2021): VOM ARBEITERKIND ZUM DOKTOR. S. 3)



Bei der Frage der Arbeitsgestaltung und der Lohnpolitik bewegen wir uns im Bereich der Kernkompetenz der Gewerkschaften. Auch der Bereich der beruflich qualifizierte wird nicht zuletzt von der IG Metall stark besetzt.

Komplexer wird es in den Segmenten, in denen die Gewerkschaften erst noch dabei sind, eine starke Rolle zu entwickeln. Ich denke hier z.B. an die Hochschulen. Ein klassisches Studium ist für viele berufliche Qualifizierte Kolleginnen und Kollegen ein Ziel in weiter Ferne. Nicht, weil sie es nicht schaffen könnten, sondern weil die realen und erwarteten Hindernisse noch so hoch sind.

Da sind wir doch aber genau im Handlungsfeld der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung.

Timo: (LACHT) Ja, die Gewerkschaften haben die Hans-Böckler-Stiftung mit klaren Zielen gegründet. Entstanden ist sie einst aus dem Zusammenschluss der Hans-Böckler-Gesellschaft zur Förderung der Mitbestimmung und der DGB Stiftung "Mitbestimmung zur Ausbildungs- und Bildungsförderung von Arbeitnehmern". Mitbestimmung und Bildung sind somit Teil der Stiftungs-DNA und die Studienförderung, ein gewichtiges Instrument der Gewerkschaften zur Steigerung der sozialen Mobilität von wirklich ganz besonderen jungen Menschen.

Die HBS ist mit der Vergabe von ca. 3.000 Stipendien pro Jahr, inzwischen das drittgrößte Förderwerk in Deutschland. Besonders stolz sind wir darauf, wen wir fördern dürfen: 40% der Stipendiat*innen kommen mit einem Migrationshintergrund und mehr als 65% aus Arbeiterfamilien. Und alle sind sie gewerkschaftlich und/oder gesellschaftliche Engagiert und auf dem besten Weg ihren Abschluss mit Bravour zu schaffen.

Im Bereich der Hochschulstipendien fördern wir eine Zielgruppe, die es allein aufgrund ihrer Herkunft und der Sorge, mit einem großen Schuldenberg ins Arbeitsleben zu starten, sehr viel schlechtere Studienchancen hätte.

Sind die Stipendien aus den Mitgliedbeiträgen unserer Kolleginnen und Kollegen finanziert?

Timo: Nein, das sind Bundesmittel, die von der Stiftung sozusagen kanalisiert werden. Es gibt aber Bereiche die aus Eigenmitteln der Stiftung finanziert werden, weil sie

(bildungs-) politisch so wichtig sind. Die HBS fördert beispielsweise mit einer gewissen Anzahl an Stipendien und als einziges Förderwerk, den zweiten Bildungsweg. Also das Nachholen der allgemeinen Hochschulreife nach einer beruflichen Tätigkeit. In ganz besonderen Fällen, fördert sie auch Studierende, die nach den rechtlichen Vorgaben des Bundes, nicht förderfähig sind. Ich weiß z.B. von einem Kollegen der IG Metall, der gerade für eine Eigenmittelförderung empfohlen wurde. Er ist einer der Anschlagsoffer von Hanau 2020 und hat auf dramatische Art und Weise Freunde und Familienmitglieder verloren. Dieser junge Mann ist durch sein heutiges Engagement, das auf beeindruckende Art und Weise aus dieser rassistisch motivierten Tat erwachsen ist, ein Bewerber, von dem wir und die Gesellschaft mehr zurückbekommen werden als das, was wir ihm in der Förderung bieten können. Solchen Menschen eine Chance zu eröffnen, ist ein großartiges Gefühl.

Aber auch diese Gelder stammen nicht aus den Mitgliedsbeiträgen. Sie kommen z.B. von den Tantiemen unserer Kolleginnen und Kollegen in Aufsichtsräten, die ein Teil dieser Bezüge an die Stiftung abführen. Hieraus finanziert die HBS auch ihre Forschungsaktivitäten und die Arbeit der großen Institute.

Wie blickst Du den auf die Vorhaben der Ampelregierung, wenn es um soziale Mobilität geht?

Timo: Ein wenig mit Skepsis. Anerkennen muss man wirklich die ambitionierten Ziele, die sich die Ampel gesteckt hat und die einen Beitrag zur Stärkung der sozialen Mobilität leisten könnten. Wie diese jedoch in Anbetracht des russischen Angriffskriegs finanzierbar sind, wissen wir nicht. Putin hat nicht nur riesiges menschliches Leid verursacht, er hat auch den wirtschaftlichen Aufschwung nach der Corona-Krise blockiert.

Im Bereich der BAföG-Reform hatten wir bei den vollmundigen Ankündigungen auf deutliche Verbesserungen gehofft. Der Kabinettsbeschluss vom 06.04.22 ist hinter den Erwartungen geblieben. Allerdings ist die Anhebung der Elternfreibeträge um 20 Prozent ein gutes Signal und ein willkommener Schritt hin zur Breitenförderung, hin zu mehr sozialer Mobilität.

LEINEN LOS!

Qualifizierung für eine Mobilität der Zukunft

Die Nachricht schlug hohe Wellen: Die MV Werften, die seit 2016 Kreuzfahrtschiffe bauen, haben im Januar Insolvenz angemeldet. Zum 1. März sind ca. 900 Beschäftigte in eine Transfergesellschaft gewechselt, die vorerst bis Juni gesichert ist.

Damit das nicht das Ende der maritimen Industrie in Wismar, Rostock und Stralsund einläutet, hat die IG Metall sofort ein „Kriseninterventionsteam“ aktiviert. Haupt- und Ehrenamtliche der Geschäftsstellen, des Bezirks Küste und des Vorstands arbeiten Hand in Hand unter dem Motto:



Folko Manthey (VK-Leiter) und die Vertrauensleute am Standort Wismar, haben die Beschäftigten aufgefordert sich in Zukunftswerkstätten einzubringen. Gesucht werden Ideen für die Produktion der Zukunft. Die Ergebnisse sollen im Anschluss auf Realisierbarkeit geprüft werden.

Ein weiteres Thema der Zukunftswerkstätten ist der massive Weiterbildungsbedarf, der durch die Umstellung der Produktion entsteht.

Die bereits gut ausgebildeten Fachkräfte benötigen zusätzliche Kompetenzen im Bereich der erneuerbaren Energien und der Wasserstofftechnologie. Hierzu sagt Henning Groskreutz, Geschäftsführer der IG Metall Lübeck/Wismar: „Wir brauchen genau jetzt die Aufqualifizierung für die Mobilität der Zukunft. Dies überbrückt die Zeit bis der neue Investor da ist und macht den Standort zukunftsfähig. Darauf kommt es jetzt an! Die Zukunft der maritimen Mobilität muss auch bei den MV Werten gestaltet werden können. Die nächste Generation an Transportschiffen, die von der zukünftigen Umwandlung der Windenergie in Wasserstoff profitieren werden, können hier gebaut werden.“

Entsprechend sind Folko und sein Team auf der Suche nach Qualifizierungsansätzen: Die Fachkräfte benötigen Fähigkeiten für die Herstellung von technischen Anlagen zur Produktion, Speicherung, zum Transport und zur Nutzung von Wasserstoff. Damit einhergehend u.a. Fähigkeiten für die operative Gewährleistung von technischer Sicherheit, Umwelt- und Arbeitsschutz.

Wer kennt schon fertige Qualifizierungskonzepte zu diesen Themen? Wo gibt es in Euren Betrieben ähnliche Anforderungen? Bitte lasst uns wissen, wenn Ihr dazu Ideen habt oder an einem Austausch interessiert seid:

- » berufsbildung@igmetall.de oder
- » MV-Zukunftbauen@igmetall.de



HENNING GROSKREUTZ
Geschäftsführer der
IG Metall Lübeck/Wismar



FOLKO MANTHEY
Vertrauenskörperleiter
MV Werften



PRÜFERSCHULUNGEN

Ein Ehrenamt im Aufwind

Anerkannt gemäß der
Bildungsfreistellungsgesetze
der Länder (Bremen, HH,
NDS, NRW, RLP, SL, SH, TH)
Anmeldung über die
örtliche IG Metall

Prüf mit: Prüfer werden - Prüfer sein!*

Du bist noch nicht lange als Prüfer*in tätig oder noch am Überlegen, ob du diese Aufgabe übernehmen möchtest? Dann bist du hier genau richtig:

- ▶ 01.05 bis 06.05 | IGM Bildungszentrum Sprockhövel » SF01822
- ▶ 18.09 bis 23.09 | IGM Bildungszentrum Bad Orb » OR03822

» mehr Infos im Bildungsprogramm (S. 179)

Aktiver Berufsbildungsausschuss (online)

- ▶ 11.05 | 17:00 bis 18:30 Uhr
- ▶ 29.06 | 13:00 bis 16:00 Uhr

ANMELDEN bis 09.05 bzw. 27.06 per E-Mail bei » pruefen@igmetall.de

Praxis- und Austausch (online)

- ▶ 14.06 | 17:00 bis 20:00 Uhr

ANMELDEN bis 10.06 per E-Mail bei » pruefen@igmetall.de

Die Online-Veranstaltungen finden als Zoom-Meeting statt. Den Einwahllink erhältet Ihr kurz vor der Veranstaltung.

ANMELDEN kannst Du dich in Deiner Geschäftsstelle vor Ort.

Wir suchen noch Aufgabenersteller*innen für den Fachausschuss . . .

- ▶ Automobilkaufleute
- ▶ Elektroanlagenmonteur*in
- ▶ Elektroniker*in für Maschinen und Antriebstechnik
- ▶ Fachinformatiker*in
 - ▶ Anwendungsentwicklung
 - ▶ Daten- und Prozessanalyse
 - ▶ Digitale Vernetzung
 - ▶ Systemintegration
- ▶ Fachkraft für Lagerlogistik
- ▶ Fluggerätelektroniker*in
- ▶ Holzbearbeitungsmechaniker*in
- ▶ Holzmechaniker*in
- ▶ Industriekaufleute
 - ▶ Industriemechaniker*in
 - ▶ Instandhaltung
 - ▶ Informatikkaufleute
- ▶ IT-System-Elektroniker*in und Fachinformatiker*in
 - ▶ Anwendungsentwicklung
 - ▶ Systemintegration
- ▶ IT-Systemkaufleute
- ▶ Kaufleute im Groß- & Außenhandel
- ▶ Kaufleute für Digitalisierungsmanagement
- ▶ Kaufleute für Systemmanagement
- ▶ Kaufleute für Büromanagement,
- ▶ Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
- ▶ Konstruktionsmechaniker*in
 - ▶ Ausrüstungstechnik
 - ▶ Schweißtechnik
- ▶ Kraftfahrzeugmechatroniker*in
 - ▶ Personenkraftwagentechnik
 - ▶ Nutzfahrzeugtechnik
- ▶ Personaldienstleistungskaufleute
- ▶ Technische*r Modellbauer*in
- ▶ Karosserie und Produktion
- ▶ Technische*r Produktdesigner*in
 - ▶ Maschinenkonstruktion
 - ▶ Anlagenkonstruktion
- ▶ Technische*r Systemplaner*in
 - ▶ Versorgungs- und Ausrüstungstechnik
 - ▶ Stahl- und Metallbautechnik
 - ▶ Elektrotechnische Systeme
- ▶ Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff- und Kautschuktechnik
 - ▶ Bauteile, Kunststofffenster, Faserverbundtechnologie
- ▶ Werkstoffprüfer*in
- ▶ Werkzeugmechaniker*in
 - ▶ Auftrags- und Funktionsanalyse
 - ▶ Fertigungstechnik
- ▶ Zerspanungsmechaniker*in
 - ▶ Fräsmaschinensysteme
 - ▶ Schleifmaschinensysteme

Voraussetzung für die Mitarbeit ist: (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Die aktuelle Liste findet Ihr auf » www.pruefmit.de. Sprich auch gerne engagierte Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung an, ob sie Interesse haben. Für Rückfragen und weitere Informationen kannst Du Dich gerne an unser Prüfer-Team wenden.

Prüfer-Team der IGM

Daniel Friedrich
Telefon 069/66 93 - 28 27
D.Friedrich@igmetall.de

Vera Spoglia

Telefon 069 66 93 - 25 28
Vera.Spoglia@igmetall.de

» Interessenten melden sich über
pruefen@igmetall.de
» mehr Infos auf
www.pruefmit.de



AUSBILDUNG IM FOKUS - AUF DICH KOMMT ES AN!

31.05 -
01.06.2022
in Berlin

17. Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung

» mehr auf wap.igmetall.de/tagung2022.htm



IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV:
Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand | Res. Bildungs- & Qualifizierungspolitik, Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

Redaktion

Timo Gayer, Thomas Ressel, Antje Utecht

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: AUDI AG; Benteler; BMBF; Henning Reith; MV Werften;
iStock: Geber86; fotolia: Coloures-pic; detailblick; stock-
WERK; vege; Panthermedia; Andres Rodriguez
April 2022

www.igmetall.de
www.wap.igmetall.de