



UNSERE MENTOREN- COACHES

Inhalt

- Weiterbildung braucht Update (S.2)
- Weiterbildungsverbände (S.4)
- und -mentor*innen (S.5)
- Impulse aus dem Ausland (S.8)
- Praxiswissen nutzen (S.9)
- Ausbildungspersonal im Fokus (S. 10)
- Ein Studium für Dich?! (S. 12)
- Schulungen & Vakanzen (S. 13)

WEITERBILDUNG

braucht engagierte
Menschen im Betrieb



DIE WEITERBILDUNG BRAUCHT EIN UPDATE

Zugegeben, es gab schon entspanntere Zeiten in der deutschen Bildungspolitik. Die Folgen des Klimawandels, der Pandemie und des Ukraine-Krieges, der demografische Wandel und die Transformationsprozesse ganzer Branchen, setzen die Arbeitswelt und daran anknüpfend auch das Berufsbildungssystem gehörig unter Druck.

Ein Effekt dieser multiplen Krisen, sind Preissteigerungsraten, wie wir sie seit Jahrzehnten nicht mehr erlebt haben. Damit unsere Kolleginnen und Kollegen diese Entwicklung bewältigen können und ihre Kaufkraft behalten, braucht es ein gehöriges Lohnplus. Deshalb fordert die IG Metall in der aktuellen Tarifrunde auch zu Recht 8%. Damit die gleichen Kolleginnen und Kollegen den Wandel in der Arbeitswelt gut bewältigen und gestalten können, reicht Geld allein jedoch nicht aus. Sie brauchen adäquate Qualifizierungsmöglichkeiten und die Betriebe brauchen eine systematische Personalentwicklung. Oder kurz gesagt: Die Weiterbildung in Deutschland braucht ein Update - sowohl strukturell als auch kulturell!

Die Herausforderungen sind enorm. Um nur ein Beispiel aufzuzeigen, wir brauchen Perspektiven für die mehr als 80.000 Ingenieurinnen und hochqualifizierte Facharbeiter, die heute den Verbrenner entwickeln, erproben und bauen. Wie ist ihre Zukunft, wenn es ab 2035 keinen neuen Verbrennungsmotor mehr geben soll? Für Brücken in die Arbeitswelt von morgen braucht es deshalb eine Qualifizierungsoffensive und eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik. Die IG Metall begrüßt daher die Fortführung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) und hat in diesem Kontext

auch klare Vorstellungen an die Politik geäußert: Neben dem Transformationskurzarbeitergeld brauchen Betriebsräte endlich mehr Rechte, um Weiterbildung in den Betrieben auch durchsetzen zu können.

Als Partnerin der NWS hat die IG Metall die Ausbildung von Weiterbildungsmentor*innen in den Betrieben gestartet. Bereits heute qualifizieren sich über 200 gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall in über 40 Betrieben zu Weiterbildungsmentor*innen. Sie sind nah an den Beschäftigten dran und haben ihr Vertrauen. Sie motivieren und unterstützen die Kolleg*innen bei den individuellen Qualifizierungsbedarfen und -vorhaben. Als IG Metall erwarten wir aber auch, dass Arbeitgeber diese Mentor*innen als Chance für die Personalentwicklung erkennen und aktiv unterstützen. Sie benötigen Zeit für ihre Tätigkeit und Ressourcen für ihre eigene Qualifizierung.

Im Rahmen der NWS kündigte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil die Vorlage eines Gesetzentwurfs, einen sogenannten Weiterbildungsbooster, bis zum Jahresende an. Dadurch sollen die Instrumente zur Förderung der beruflichen Weiterbildung komplett neu geordnet werden. Die IG Metall erwartet von diesem Booster deutliche Verbesserungen für die Weiterbildung und Mitbestimmung von Betriebsräten. Damit Personalentwicklung die Beschäftigung sichert.

HANS-JÜRGEN URBAN

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

NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

Überblick und Ausblick

Die Nationale Weiterbildungsstrategie wurde im Juni 2019 von den federführenden Ministerien¹, der Bundesagentur für Arbeit, den Ländern² sowie Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen ins Leben gerufen.

Das übergeordnete Ziel ist es, das deutsche Weiterbildungssystem auf eine neue Entwicklungsstufe zu bringen und die Weiterbildungskultur in den Betrieben und der Gesellschaft zu stärken. Dabei leisten die einzelnen Partner ihren Beitrag auf unterschiedlichen Ebenen, jedoch mit einer verbindenden Leitidee: „Weiterbildung soll ein selbstverständlicher Teil des Erwerbslebens werden“. Diesem Gedanken folgend, haben sich die Partner der NWS folgende Ziele gesetzt:

- ▶ Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern,
- ▶ Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen,
- ▶ Konzepte weiterentwickeln,
- ▶ digitale Weiterbildung stärken.

Aufbauend auf der etablierten Kooperationskultur unter den Partnern haben sie sich 2022 weitere Schwerpunkte gesetzt:

- ▶ Die Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten soll deutlich gesteigert werden. Der Fokus liegt dabei auf der Förderung abschlussorientierter Weiterbildungsangebote, auch um den Bedarf an

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (heute: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, BMWK)

² Genauer gesagt, durch drei Fachministerkonferenzen der Länder: Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK), Kultusministerkonferenz (KMK) und Wirtschaftsministerkonferenz (WMK).

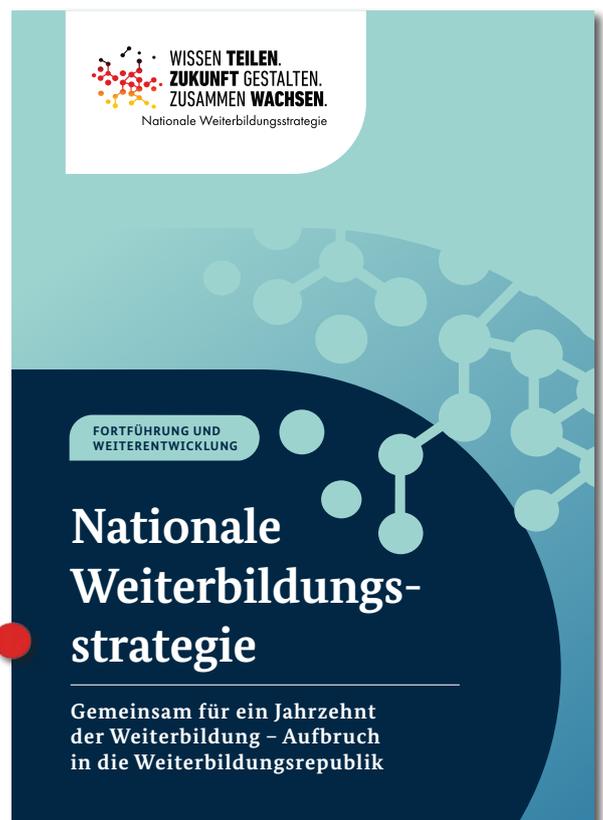
Neuorientierung und beruflicher Weiterentwicklung von Beschäftigten besser berücksichtigen zu können.

- ▶ Die Ermittlung und Umsetzung der Qualifizierungsbedarfe im betrieblichen Umfeld soll verbessert und der Aufbau der dafür benötigten Kompetenzen im Betrieb gestärkt werden. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf KMUs und der (Weiter-)Entwicklung von branchenspezifischen oder regionalen Kooperationen.
- ▶ Digitale Kompetenzen sollen gestärkt werden.

Wie die Partner der NWS an der Erreichung der Ziele arbeiten, kann auch der unten abgebildeten Broschüre entnommen werden. Einen konkreten Beitrag der IG Metall, stellen wir auf den folgenden Seiten vor.

Die NWS steht dabei nicht losgelöst. Sie ist verzahnt mit weiteren nationalen Strategieprozessen, in denen sich auch die IG Metall beteiligt. Dies gilt z.B. für die Fachkräftestrategie, die Allianz für Aus- und Weiterbildung und den Aufbau von Weiterbildungsverbänden.

» Mehr Infos auch auf www.bmas.de oder www.bmbf.de



» wap.igmetall.de/fortsetzung-der-23127.htm

WEITERBILDUNGSVERBÜNDE

zur Transformation der Fahrzeugindustrie

Mit dem Bundesprogramm "Weiterbildungsverbänden" kommt das BMAS den zentralen Vorhaben aus der NWS nach und fördert die Vernetzung von Unternehmen und Akteuren der Weiterbildungslandschaft sowie regionale Arbeitsmarktakteure, sodass Weiterbildungsmaßnahmen ressourceneffizient über Betriebsgrenzen hinaus organisiert und durchgeführt werden können. Eine zentrale Herausforderung ist dabei auch die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben sowie die Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bzw. die Konzeption neuer Weiterbildungsmaßnahmen.

Auch durch die Initiative der IG Metall legt das BMAS seit 2021 einen Schwerpunkt auf die Fahrzeugindustrie, als Branche, die eine tiefgreifende Transformation durchläuft. Hier ist es gelungen, weitere 15 Verbände an den Start zu bringen (vgl. Übersichtskarte aller 53 Verbände).

Die Ziele der Weiterbildungsverbände

- ▶ Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung
 - ▶ Aneignung zukunftsweisender Kompetenzen
 - ▶ Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
 - ▶ Qualifikation für neue Tätigkeits- und Einsatzfelder
- ▶ Stärkung der Vernetzung und Kooperation
 - ▶ gemeinsame Organisation und Planung
 - ▶ Senkung Personalentwicklungskosten
 - ▶ gegenseitiger Austausch
 - ▶ Stärkung der Resilienz
- ▶ Optimierung der Weiterbildungsangebote
 - ▶ Identifikation tatsächlicher Bedarfe
 - ▶ Anpassung bestehender Weiterbildungsangebote
 - ▶ Konzeptionierung neuer Weiterbildungsmaßnahmen und Lehr-Lern-Settings



» Weitere (Veranstaltungs-) Informationen gibt es über das zentrale Koordinierungszentrum "Forum Weiterbildungsverbände", das sozialpartnerschaftlich konzipiert ist und unter anderem durch die Arbeitgeberverbände (BDA) und den DGB unterstützt wird. Mehr auf www.forum-wbv.de

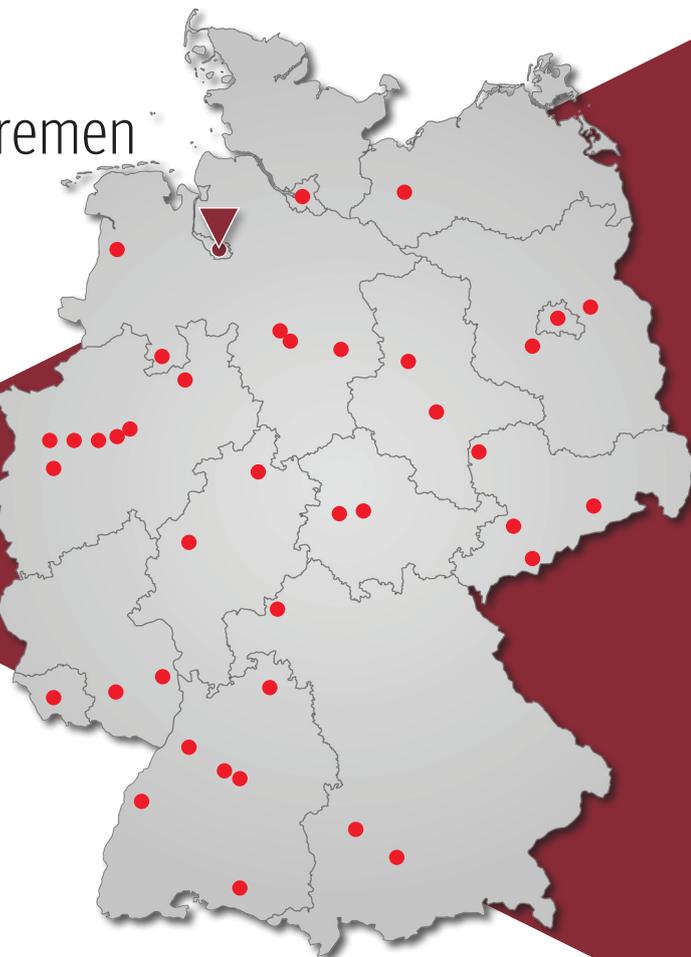
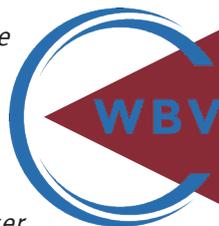
Die IG Metall als Akteur im WBV Bremen



Sven Kronfeld ist Gewerkschaftssekretär der IG Metall Bremen, Experte für den Automobilsektor und im Beirat für den WBV Bremen. Ihn haben wir gefragt, mit welchem Ziel sich die IGM in das Projekt einbringt.

Sven: *In einer Phase, in der die Branche Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischen Wandel bewältigen muss, war für uns klar, dass wir uns hier engagieren und auch unsere betreuten Betriebe motivieren mitzumachen. Unser Ziel ist es, über Bedarfsanalysen in den Unternehmen, zukünftig passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für unsere Kolleginnen und Kollegen anzubieten.*

» mehr auf www.wbv-bremen.de





WEITERBILDUNGSMENTOR*INNEN

Von der Strategie zur Wirklichkeit

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie hat die Bundesregierung beschlossen, den von der IG Metall im Jahr 2008 entwickelte Ansatz der gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentor*innen bis 2024 zu fördern. 250 Mentor*innen in 50 Betrieben sollen ausgebildet werden. Bereits jetzt lässt sich sagen, dass die Zahlen deutlich übertroffen werden. Das Interesse an der Qualifizierungsreihe ist groß. Das Geld des Ministeriums ist gut investiert.

Es geht um die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bisher unterrepräsentierter Gruppen, aber auch um die Begleitung und Beratung aller Beschäftigten. Das Motto der Mentoren könnte man so beschreiben: **"Niemanden mit Fragen und Unsicherheiten alleine lassen!"** Und: **"Stärken finden und nicht nach Defiziten suchen!"**

In allen IG Metall-Bezirken arbeiten inzwischen hochqualifizierte Hauptamtliche, die die Ausbildung und die Arbeit der betrieblichen Mentoren unterstützen und damit in der Transformation helfen, eine Lücke zu schließen. Ihre Arbeit ist unentbehrlich, denn auch die Mentor*innen dürfen nicht alleine gelassen werden. Das haben die Projektverantwortlichen aus den bisherigen Erfahrungen gelernt.

Die existierenden Angebote an Beratung und Finanzierung von Weiterbildung nutzen sich nicht von alleine. Eigene Potentiale müssen zuvor erkannt, eigene Vorbehalte müssen ausgeräumt und Ängste überwunden werden.

Mentorinnen und Mentoren sind die emotionale, subjektive und bislang weitgehend vergessene Komponente im Weiterbildungssystem. Ihre Arbeit funktioniert mit dem Vertrauen der Ratsuchenden.

» mehr Infos und Kontaktmöglichkeiten auf wap.igmetall.de/wbm-22307.htm



» wap.igmetall.de/wbm-22307.htm



» wap.igmetall.de/wbm-22307.htm

Eine Ausbildungsreihe um die Zukunft anzupacken!

Die erste Ausbildungsreihe in Ulm ist abgeschlossen. In drei Modulen á drei Tagen haben die Weiterbildungsmentor*innen gemeinsam das Thema Qualifizierung fachlich durchleuchtet und über den Ausbildungszeitraum betriebliche Projekte auf den Weg gebracht. Damit begleiten sie die betriebliche Transformation gemeinsam mit den Beschäftigten.

Die Ausbildungsreihe richtet sich nach den jeweiligen Projektvorhaben und dem Selbstverständnis der Lernenden. Im Kern geht es dabei immer auch um die Vermittlung von

- ▶ methodischen Kompetenzen im Bereich der Gesprächsführung und des Beteiligungsmanagements. Das ist zentral für die betriebliche Umsetzung. Die Kolleg*innen in Ulm hatten beispielsweise mit Betriebsrundgängen, Befragungen und generell mit einer engen Kommunikation, das Ohr an der Belegschaft.
- ▶ Fachkompetenzen, insbesondere zum Thema betriebliche Transformation und Personalentwicklung, zu gesetzlichen Regelungen und neuen Lernformate.
- ▶ Projektmanagementkenntnissen.

Den Beteiligten war ab dem ersten Modul drei Dinge klar:

Sie sind alle von der Transformation betroffen, wenn auch in unterschiedlicher Weise. Themen waren zum Beispiel der Wegfall von einfachen Tätigkeiten, neue Produkte, Digitalisierungsstrategien und deren Auswirkung auf die Beschäftigten. Oder auch ganz konkret, der Zugang von Kolleg*innen aus der Produktion auf das digitale Weiterbildungsangebot des Betriebes.

Qualifizierung braucht engagierte Menschen im Betrieb, die das Thema vorantreiben und Beschäftigte unterstützen. Manchmal auch zur Überraschung der Personalbereiche.

Der demografische Wandel und die Fachkräftefrage ist längst in den Unternehmen angekommen. So wollen sich die Ulmer Weiterbildungsmentor*innen auch darum kümmern, dass der Erhalt des Erfahrungswissen, z.B. über Patenprogramme, stärker in den Blick genommen wird. Altersstrukturanalysen in den Unternehmensbereichen sind ein erster Schritt dahin.

„In der aktuell geplanten Umstrukturierung, in der vor allem auch die Prozesse digitalisiert werden sollen, kam die Ausbildungsreihe goldrichtig. Wir haben unter anderem einen Fragenkatalog für zentral Mitwirkende aus dem Betrieb entwickelt und versuchen so, sehr frühzeitig die Auswirkungen der Transformation auf die Beschäftigten zu erkennen und entsprechend Qualifizierungsmöglichkeiten zu klären - und die verschiedenen Akteure im Betrieb auf unsere Seite zu bringen.“

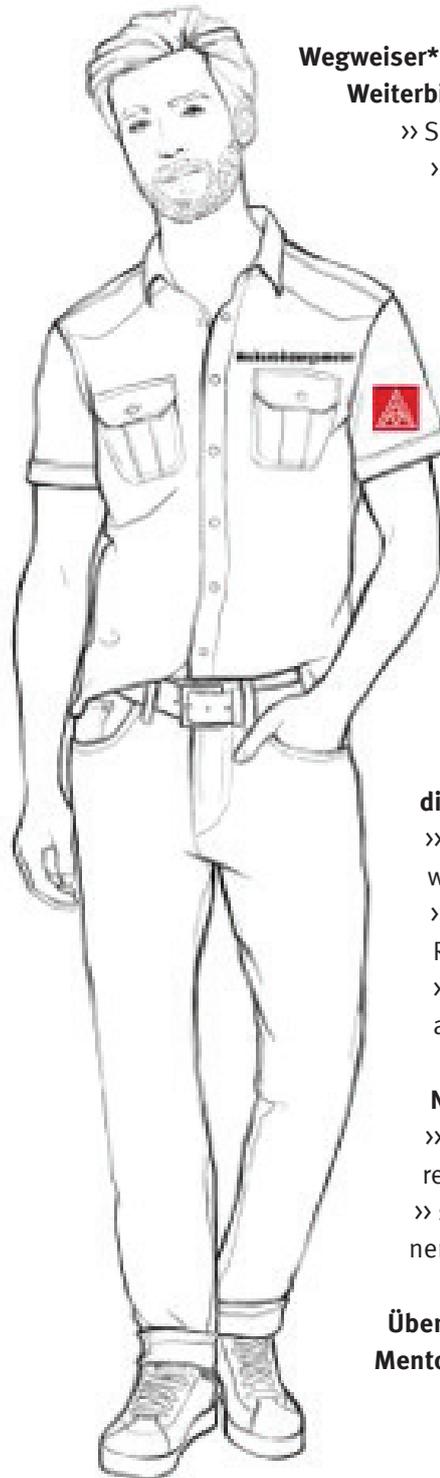
Gisela Gretschel, Betriebsrätin im Liebherr Werk Biberach und KBR-Mitglied

„Das ist mega. Qualifizierung spielt für uns als strategische Aufgabe in der Transformation eine große Rolle. Da steht die ganze Geschäftsstelle dahinter. In der Begleitung von Kolleginnen und Kollegen bekommen Vertrauensleute und Betriebsräte damit eine besondere Rolle. Es wird unsere Arbeit sicherlich enorm bereichern, wenn wir noch mehr kompetente Vertrauensleute und Betriebsräte vor Ort haben, die mit uns gemeinsam das Thema vorantreiben. Natürlich werden wir dieses Projekt auch in Zukunft stark unterstützen.“

Michel Braun, Geschäftsführer der IG Metall Ulm



Rolle der Weiterbildungsmentor*innen



Wegweiser*innen und Ansprechpartner*innen für Weiterbildung und Berater*innen im Betrieb

- » Sie zeigen Möglichkeiten auf,
- » bringen Licht ins Dunkel und
- » kennen sich mit Regelungen im Tarifvertrag und in Betriebsvereinbarungen aus.

Kenner*innen der Fördermöglichkeiten

- » Sie vermitteln Kontakte (bsp. zur Bundesagentur für Arbeit) und
- » zeigen finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Kolleginnen und Kollegen auf.

Mutmacher*innen, Unterstützer*innen, Motivator*innen und Begleiter*innen während (D)einer Weiterbildung

- » Sie sind motiviert, dabei zu bleiben!

Expert*innen in Sachen Qualifizierung für die betriebliche Transformation

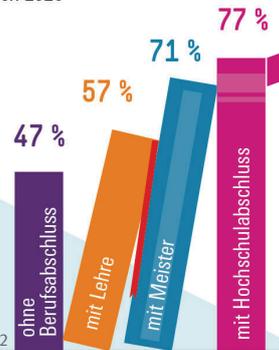
- » Sie sind ansprechbar für die Beschäftigten wie auch für Betriebsräte.
- » Sie ermitteln Weiterbildungsbedarfe im Rahmen von Zukunfts-Tarifverhandlungen.
- » Mit ihnen bleibt das Thema Qualifizierung auf der betrieblichen Agenda!

Netzwerker*innen

- » Sie behalten den Überblick über die regionale Bildungslandschaft und
- » sind in das überregionale Mentor*innen-Netzwerk eingebunden.

Über ihre konkrete Rolle entscheiden die Mentor*innen selbst.

IMPULSE AUS DEM AUSLAND



© Destatis 2022

Studie zur Reform der beruflichen Weiterbildung

Die Bertelsmann-Stiftung hat eine Studie zur beruflichen Weiterbildung veröffentlicht. Dabei stehen die Entwicklungsmöglichkeiten von arbeitsmarkt- und weiterbildungspolitischer Instrumente im Fokus, wie sie auch von den Gewerkschaften gefordert werden.

Basierend auf der Analyse der Stärken und Schwächen des deutschen Systems, arbeitet die Studie sechs zentrale Handlungsbedarfe heraus:

» Quelle Bertelsmann-Stiftung

- ▶ **"Orientierung und Beratung** müssen ausgebaut werden, so dass auch weiterbildungsferne Erwerbspersonen von den Angeboten erreicht werden.
- ▶ Darüber hinaus sollten **Mechanismen zur Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen ausgebaut und verankert werden**. Über eine solche Anerkennung könnten auch Anreize für eine Weiterbildungsteilnahme geschaffen werden.
- ▶ Darauf aufbauend bedarf es der Identifikation praktikabler und passender Entwicklungspfade für die Arbeitnehmer*innen. Mit Hilfe eines modularen Systems an Qualifikationen sollte Beschäftigten ermöglicht werden, verschiedene Kurse, die zu individuellen Erfahrungen und Neigungen, aber auch zur betrieblichen und arbeitsmarktlichen Umgebung passen, zu absolvieren und ggf. in der Folge zu kombinieren.
- ▶ Um auch **Beschäftigten in der Mitte des Erwerbslebens die Teilnahme an substanzieller Weiterbildung zu ermöglichen**, sollten sowohl zeitliche als auch finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Denn häufig scheitert Weiterbildung an einem Mangel aus Zeit und Geld in solchen Phasen, in denen die Arbeitszeit dafür reduziert wird.
- ▶ Nicht zuletzt arbeitet die Studie heraus, dass Deutschland **Transformationshilfen weiterentwickeln** sollte, um Weiterbildungsanstrengungen zu fördern, wenn es regional oder sektoral innerhalb kurzer Zeit zu massiven Ein- oder Umbrüchen am Arbeitsmarkt kommt."



Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland

Impulse aus dem Ausland

| BertelsmannStiftung

» www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_Reform_Weiterbildungssystem_Impulse_aus_dem_Ausland.pdf



QUALIFIZIERUNG IM WANDEL

Praxiswissen nutzen

Die Nutzung digitaler Technologien wirkt sich auf die Ausgestaltung der Arbeitsprozesse aus. Um die Beschäftigten auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten, ist Qualifizierung unabdingbar. Auch Mitbestimmungsakteure sollten ihre Qualifikationen kontinuierlich überprüfen und anpassen. Die Hans-Böckler-Stiftung zeigt anhand von Praxisbeispielen, wie Qualifizierung im digitalen Wandel sozialpartnerschaftlich und zudem unter Einbindung der Beschäftigten ausgestaltet werden kann. Und auch zu den Aspekten der betrieblichen Weiterbildung liefert die HBS einen breiten Einblick in praktische Regelungen.

» Mehr auf www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454.htm

IHR SEID DIE EXPERTEN!

Habt Ihr eine gute Vereinbarung zu den Themen abgeschlossen? Die Kolleginnen und Kollegen vom I.M.U.-Institut der Hans-Böckler-Stiftung interessieren sich dafür und für die Fakten dahinter.

Das Institut wertet Eure Betriebsvereinbarung aus und stellt Euer wertvolles Wissen der Allgemeinheit zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

MACHT MIT UND NEHMT KONTAKT AUF!

» betriebsvereinbarung@boeckler.de



» www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008010



» www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007263

AUSBILDUNGSPERSONAL IM FOKUS

Qualifizierung ist ein wichtiges Element

Das betriebliche Ausbildungspersonal hat eine Schlüsselrolle, um Betriebe erfolgreich durch die Transformation zu bringen und die Fachkräfte der Zukunft fit zu machen. Doch sie fühlen sich von den Unternehmen bei Ausstattung, Zukunftsgestaltung und Qualifizierung häufig ausgebremst. Die Betriebe drohen, das wertvolle Potenzial der dualen Berufsausbildung im Wandel zu verspielen. Davor warnt die repräsentative Studie der Universität Erlangen-Nürnberg. Im Auftrag der IG Metall wurden über 1.000 Ausbilder*innen und ausbildende Fachkräfte in der Metall- und Elektro- sowie in der Textilbranche befragt. Ziel der IG Metall war es, über die Befragung mit den Kolleg*innen, die für die Aus- und Fortbildung in den Betrieben verantwortlich sind, in einen engeren Austausch zu kommen, deren Situation und Bedarfe sichtbar und zu einem relevanten betrieblichen Thema zu machen.

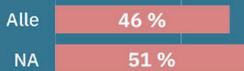


Die Studienautorin Prof. Dr. Sabine Pfeiffer resümiert: „Die Anforderungen steigen, die Bedingungen werden schlechter und die Mitsprache bei Zukunftsthemen fehlt: Darunter leiden Ausbildungsqualität, Auszubildende und die Attraktivität des Berufsbildungssystems – und letztlich die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft.“



© Prof. Dr. Sabine Pfeiffer

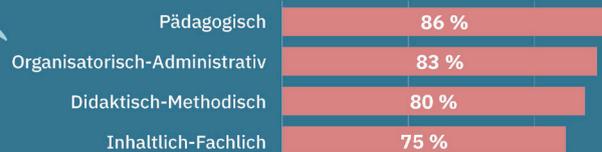
Das Ausbildungspersonal jongliert täglich widersprüchliche Anforderungen zwischen ausbildungsbezogenen und anderen Tätigkeiten – Nebenamtliche trifft das noch stärker.



Veränderung der Ausbildung in den letzten zwei Jahren durch...



Das Ausbildungspersonal sieht steigende Anforderungen in mehreren Dimensionen.



Widersprüchliche und steigende Anforderungen führen zu einer Zunahme an Belastung des Ausbildungspersonals.



Das führt zu häufigen Abstrichen an der Ausbildungsqualität.



Zu wenig Ressourcen gefährden Weiterbildung

Die Weiterbildung der Ausbilder*innen ist zentral, um sie für die anstehenden Herausforderungen zu qualifizieren. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen hat jedoch keine betrieblichen Regelungen zu regelmäßiger Weiterbildung des Ausbildungspersonals (67 %), Kostenübernahmen (55 %) oder Freistellungen (52 %).

Ausbilder*innen empfinden sich oft zu wenig vorbereitet für ihre Aufgabe: Allein im pädagogischen Bereich sehen 86 Prozent zunehmende Anforderungen. Jede*r Dritte (35 %) fühlt sich pädagogisch heute unzureichend gerüstet.

Die IG Metall fordert deshalb, den Standard für berufspädagogische Basisqualifikationen, die Ausbildereignungsverordnung, zu modernisieren. Zudem solle eine neue Fortbildung für Lernprozessbegleiter*innen geschaffen werden.

Gemeinsam für bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen

Die Ergebnisse belegen, dass die Bereitschaft, in Ausbildung und Ausbildungspersonal zu investieren, allzu oft unter einem kurzfristigen, betriebswirtschaftlichen Rechtfertigungsdruck steht. Gleichzeitig wird offensichtlich, dass das Ausbildungspersonal die entscheidende, wenngleich belastete „Ressource“ für gute Ausbildung ist.

Für die IG Metall steht fest: Gute Ausbildung braucht ausreichend Ressourcen und die gibt es nicht zum Nulltarif. Wer gute Fachkräfte braucht, muss auch für deren Ausbildung die notwendigen Mittel bereitstellen.

Die IG Metall wird sich gemeinsam mit dem Ausbildungspersonal,

Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen dafür einsetzen.

In einem ersten Schritt wurden dazu auf der IG Metall Fachtagung für das Personal in der beruflichen Bildung im Juni 2022 die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert. In Themenwerkstätten (s.u.) wurde zu einzelnen Aspekten vertiefend diskutiert und Anforderungen und Bedarfe für die Zusammenarbeit zwischen Ausbildungspersonal, Betriebsräten, JAV und IG Metall formuliert. Die Ergebnisse sind nun Ausgangspunkt für eine operative Umsetzung.

„Die Ergebnisse der Ausbilderstudie 2021 liefern viele Anknüpfungspunkte zur Verbesserung der Ausbildung und der Situation des Ausbildungspersonals. Für die IG Metall sehen wir Aspekte, die wir gemeinsam mit unseren Betriebsräten einfordern und umsetzen können. Und wir sehen uns bestätigt in der Prämisse, dass gute Ausbildung der Ausgangspunkt für gute Arbeit ist und wir hier eine entscheidende Stellschraube für eine gelingende Transformation haben,“ so Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

» mehr Infos auf wap.igmetall.de/apif-workingpaper-2022.htm



HOUSE OF LABOUR

HUMANE ARBEIT & PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

Der Studiengang Angewandte Bildungswissenschaften an der University of Labour (UoL) in Frankfurt am Main

In unserer wissensbasierten Ökonomie wird die berufliche Bildung immer bedeutender. Bildung ist der zentrale strategische Faktor für die Arbeitswelt im Wandel. Wir benötigen lösungsorientiertes und handlungsbezogenes Wissen, um betriebliche Prozesse zum Erfolg zu führen.

Mit dem Bachelor of Arts in Angewandten Bildungswissenschaften will die UoL ihre Studierenden befähigen, ermutigen und fördern, sich in Schlüsselpositionen einzubringen. Nur so gelingt es, die Arbeitswelt zu humanisieren, zum langfristigen Wohle der Beschäftigten und der Unternehmen. Bildung macht den Unterschied.



PROF. DR. JANA WIENBERG

"Wir möchten unsere Studierenden durch ein berufsintegratives Studienprogramm, die kritische Auseinandersetzung auf wissenschaftlicher Ebene und die praxis- und projektbezogene Arbeit in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen. Berufliche Bildung bedeutet wirtschaftlichen Erfolg, Teilhabe und individuelle Kompetenzentwicklung. Sie ist Teil der Arbeitsbeziehungen und Betriebspolitik und somit ein zentrales arbeitspolitisches Handlungsfeld. Jede:r kann durch Teamplaying im Studium, durch die stärkere Einbeziehung der sozialen und ethischen Prinzipien in den betrieblichen Bildungsprozess und hinsichtlich starker gesellschaftlicher Werte einen positiven Beitrag auf dem Weg zu einer sozialen Wirtschaft leisten."

ROSANNA SICKENIUS, STUDENTIN

"Ich bin überzeugt, dass Bildung künftig mehr denn je der zentrale strategische Hebel für den Wandel der Arbeitswelt wird."



Das Studium auf einen Blick

Voraussetzungen: An der UoL ist unter bestimmten Voraussetzungen kein Abitur notwendig, um wissenschaftlich und berufsintegrativ zu studieren. So kann beispielsweise ein mittlerer Schulabschluss mit einer dreijährigen Berufsausbildung ausreichen.

Studienbeginn: Der nächstmögliche Studienbeginn ist zum Sommersemester 2023 (1. April). Der Studienstart ist jedes Jahr zum Sommer- und Wintersemester möglich.

Studiendauer: Die reguläre Studiendauer beträgt 7 Semester. Allerdings ist eine Verkürzung der Studiendauer mit einem Abschluss der Europäischen Akademie der Arbeit oder der Anerkennung anderer Vorleistungen möglich.

Kosten und Finanzierung: Für das Studium fallen Gebühren in Höhe von 450,00 € pro Monat an. Dies wird im Idealfall vom Arbeitgeber finanziert. Sollte dies nicht möglich sein, berät die UoL zu Finanzierungsmöglichkeiten und der steuerlichen Absetzbarkeit.

» alle Infos gibt es auf www.university-of-labour.de

BBA-SCHULUNGEN

Ein Ehrenamt im Aufwind

Aktiver Berufsbildungsausschuss (online)

▶ 24.11 | 17:00 bis 18:30 Uhr

ANMELDEN bis 22.11.2022 per E-Mail bei » pruefen@igmetall.de

Die Online-Veranstaltungen finden als MS TEAMS-Meeting statt.

Den Einwahllink erhaltet Ihr kurz vor der Veranstaltung.

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

- ▶ Automobilkaufleute
- ▶ Elektroanlagenmonteur*in
- ▶ Elektroniker*in für Geräte und Systeme
- ▶ Fachinformatiker*in
 - ▶ Anwendungsentwicklung
 - ▶ Daten- und Prozessanalyse
 - ▶ Digitale Vernetzung
 - ▶ Systemintegration
- ▶ Fachkraft für Lagerlogistik
- ▶ Fachpraktiker/-in für Zerspanungsmechanik
 - ▶ Drehen und Fräsen
- ▶ Holzbearbeitungsmechaniker*in
- ▶ Holzmechaniker*in
 - ▶ Industriekaufleute
 - ▶ Industriemechaniker*in
 - ▶ Instandhaltung
 - ▶ Informatikkaufleute
- ▶ IT-System-Elektroniker*in und Fachinformatiker*in
 - ▶ Anwendungsentwicklung
 - ▶ Systemintegration
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in
- ▶ Kaufleute für Systemmanagement
- ▶ Kaufleute für Büromanagement,
- ▶ Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
- ▶ Konstruktionsmechaniker*in
 - ▶ Ausrüstungstechnik
 - ▶ Schweißtechnik
- ▶ Kraftfahrzeugmechatroniker*in
 - ▶ Personenkraftwagentechnik
 - ▶ Nutzfahrzeugtechnik
- ▶ Personaldienstleistungskaufleute
- ▶ 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
- ▶ 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



SOLIDARITÄT GEWINNT! TARIFBEWEGUNG 2022

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

Jörg Ferrando, Timo Gayer, Anke Muth, Thomas Ressel

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: HBS, Sabine Pfeiffer, UoL; iStock: ALotOfPeople, vege

November 2022

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