

Inhalt

ENTWICKLUNGSPFADE

Schule → Arbeitswelt
SEITE 2

GUTE PRAXIS

Lernbehinderte im Betrieb ausbilden
SEITE 3

IT-BERUFE

Neuordnung
SEITE 4
Autism at work
SEITE 4

GUT QUALIFIZIERT

AUSBILDER/INNEN
SEITE 5
SELBER AUSBILDEN
SEITE 6

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Nachteilsausgleich
SEITE 7

Aus & für die Praxis
SEITE 8

Fachpraktikerprüfung
SEITE 9

Eine Erfahrung wert
SEITE 10

SERVICE

Mitbestimmungsrechte nutzen
SEITE 11

Aufgabe und Herausforderung für die berufliche Bildung (Soziale) Inklusion gestalten



Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beschreibt „benachteiligte junge Menschen“ als Personen mit individuellem Förderbedarf, die ohne besondere Hilfen keinen Zugang zu Ausbildung/Arbeit finden sowie ihre soziale und berufliche Integration in die Gesellschaft nicht alleine bewältigen können.

Doch gerade hier liegt der Grundstein von Beschäftigungsfähigkeit, Wohlstand und sozialer Teilhabe - einem guten Leben bis ins hohe Alter.

Unser Berufsbildungssystem hat dabei immer eine integrative Kraft entwickelt: Aus schlechten Schülern wurden gute Facharbeiter. Was aber, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern?

Die Digitalisierung prophezeit steigende Qualifikationsbedarfe und den Wegfall „nicht-komplexer“ Tätigkeiten - macht aber auch Angebote im Bereich

von Assistenzsystemen zum Ausgleich körperlicher und kognitiver Handicaps.

Gleichzeitig wird das Abitur zum gesellschaftlichen Normalfall, wodurch auch mehr junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung in Berufsfelder drängen, die bisher vorrangig von Haupt- und Realschülern besetzt wurden¹.

Die anhaltenden Klagen der Betriebe über nicht-ausbildungsfähige Jugendliche in Verbindung mit einer Fülle unbesetzter Ausbildungsplätze macht eines klar: Die Chancen für formal geringer qualifizierte Menschen wird sich nicht auf „natürlichem“ Weg entspannen.

Sozialpartner und Politik haben verstärkt Programme entwickelt, welche die Betriebe bei der Durchführung einer betriebliche Ausbildung für „schwächere“ Jugendliche unterstützt. Diese müssen nun gelebt und weiterentwickelt werden.

¹ Neuverträge 2016: Abiturienten (27,7%) erstmals über den der Hauptschüler (26,7%). (»)

Länger gemeinsam Lernen

Die Zukunft liegt in einer guten Schule für Alle

In diesem Jahr hat die Waldparkschule als eine von 299 Gemeinschaftsschulen in Baden-Württemberg den Deutschen Schulpreis erhalten. Auch wurde gerade die Integrierte Sekundarschule in Berlin evaluiert, die eine Alternative zum Gymnasium bildet. **Die Forscher kommen zu einem eindeutigen Befund: Der Weg lohnt sich, um mehr Bildungsgerechtigkeit zu schaffen.**

Doch es bleibt noch viel zu tun. Die Anmeldungen gehen z.B. in Hamburg aktuell zugunsten des Gymnasiums zurück. Das ist ein Warnsignal. Folgenreicher ist jedoch, dass die Ober- und Mittelschicht ihre Kinder überwiegend auf das Gymnasium schickt.

Entwicklungspfade kennen und begehen

Schritt für Schritt zum Erfolg

2014 wurden ca. 500.000 Jugendliche sonderpädagogisch gefördert¹. Dies entspricht immerhin knapp 5% aller Schüler/innen. Damit auch ihnen der Übergang in eine berufliche Ausbildung gelingt, sind vor allem vier Maßnahmen zu empfehlen:

„Die **Berufsvorbereitung** dient dem Ziel, [...] an eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen“ (§ 1, Abs. 2 BBiG »).

Neben dem **Berufsvorbereitungsjahr** an Berufsschulen sind insb. die **berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen** der BA² zu nennen, die von diversen Trägern angeboten werden.

Damit droht, was auch den integrierten Gesamtschulen widerfuhr. Die Gesamtschulen werden mehrheitlich von Kindern aus sozial benachteiligten Familien besucht.

Doch es gibt kein Zurück. Wer die Spaltung der Gesellschaft nicht weiter vertiefen will, muss das gegliederte Schulsystem hinter sich lassen.

Eine gute Schule für alle – so die Forderung von DGB und IG Metall – ist die Voraussetzung für mehr Bildungsgerechtigkeit. Ihre Eckpunkte sind: gemeinsames Lernen bis einschließlich 10. Schuljahr, Ganztagsbetreuung, individuelle Förderung und Arbeitswelt- und Berufsorientierung.

» DGB.de | Suche „eine gute Schule“

Ausbildungsbegleitende Hilfe (abH) und **assistierte Ausbildung** (AsA) sind bewährte Maßnahmen im Bildungsprozess.

Während die **abH** den Auszubildenden externe Unterstützung bietet (z.B. bei Bildungsdefiziten und Lernhemmungen), wirkt die **AsA** direkt im Betrieb und hilft u.a. bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung.

↑ Berufsvorbereitende Maßnahmen

↙ Besser geht's mit Tarif & BV

↑ Unterstützung in der Ausbildung

↘ betr. Ausbildung

Aktuell gleichen ca. 20 **Tarifverträge** die Missstände für benachteiligte Jugendliche aus. **Oberstes Ziel ist es, die Betroffenen in einen beruflichen Handlungskontext zu bringen.**

Mehr Informationen gibt's bei der IG Metall Geschäftsstelle vor Ort, z.B. unter den Stichworten „TV EQ „oder „TV Förderjahr“. Und auf...

» wap.igmetall.de | Suche „besser mit Tarif“

Vorrangiges Ziel ist eine (inklusive) Regelausbildung (» Folgeseiten). Für Personen, denen dies aufgrund ihrer Behinderung nicht möglich ist, sieht das BBiG (» § 66) die sog. **66er Berufe** (z.B. Fachpraktiker) vor. Sie orientieren sich an den „Regelberufen“ und am regionalen Arbeitsmarkt. Sind jedoch inhaltlich reduziert und werden von der zuständigen Stelle erlassen.

Standpunkt



„Inklusive Bildung ist ein Menschenrecht und Grundlage für gute Arbeit und ein gutes Leben.“

Seit 2009 ist die UN-Behinderterrechtskonvention auch in Deutschland geltendes Recht. Artikel 24 und 27 der Konvention verpflichten Deutschland für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten und wirksamen Zugang zur Berufsausbildung zu ermöglichen.

Dies umfasst in der dualen Berufsbildung neben der inklusiven Bildung in der Berufsschule auch den Lernort „Betrieb“. Dabei zielt die Strategie der Inklusion, im Unterschied zur gut gemeinten, aber falschen Exklusion von Menschen mit Behinderung (z.B. in Behinderten-Werkstätten), auf eine gleichberechtigte Teilhabe in Ausbildung und Arbeit.

In der Praxis bedeutet dies, dass benachteiligte Jugendliche in ihrer Ausbildung, im Betrieb geeignete Unterstützung finden sollen und nicht wie bisher zumeist auf vollzeitschulische Angebote ohne betrieblichen Kontakt angewiesen sind. Dadurch arbeiten sie kollegial mit nichtbehinderten Beschäftigten zusammen. Dies bringt gleich zwei Vorteile: Berührungängste werden abgebaut und Behinderung bleibt kein Sonderfall, sondern wird Teil des betrieblichen Alltages.

Nun liegt es an uns, den Wandel in den Betrieben mitzugestalten und Inklusion als Grundgedanke guter Ausbildung und guter Arbeit zu verankern.

HANS-JÜRGEN URBAN

GESCHÄFTSFÜHRENDES VORSTANDSMITGLIED DER IG METALL

¹ Kompakt-Statistik der Kultusministerkonferenz »

² Bundesagentur für Arbeit »

Praxisbeispiel: Daimler Sindelfingen

Lernbehinderte im Betrieb ausbilden



AUTOR

MARC DESSECKER

BETRIEBSRAT, AUSSCHUSS
FÜR BILDUNG UND QUALI-
FIZIERUNG (ABQ)

Seit den 1970er Jahren stellen wir im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen Jugendliche mit einer Lernbehinderung ein. Ziel ist es, dass jährlich zwölf Jugendliche eine duale Ausbildung zum Metallwerker direkt bei uns im Betrieb absolvieren können und im Anschluss auch übernommen werden.

Dies gelingt unter anderem, weil wir als ausbildendes Unternehmen eine angemessene Unterstützung durch die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt und den Integrationsfachdienst erhalten. Denn Arbeitgeber können während der Ausbildung eines behinderten Jugendlichen Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung erhalten. Diese betragen bei behinderten Auszubildenden grundsätzlich maximal 60 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr [» S. 6]. Der Durchstieg von einer Fachpraktikerausbildung zum anerkannten dreijährigen Ausbildungsberuf ist möglich.

Für diese Zielgruppe haben Ausbildungsleitung und Betriebsrat ein vereinfachtes Auswahlverfahren vereinbart. Ein wichtiger Teil davon ist ein vorgeschaltetes Praktikum. Hier haben sowohl der spätere Ausbilder als auch der Jugendliche die Möglichkeit sich kennenzulernen.

Der Ausbildungsvertrag wird bei uns direkt mit dem Unternehmen abgeschlossen. Der Jugendliche besucht die reguläre Berufsschule. Der betriebliche Ausbilder, der bei uns Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG ausbildet, verfügt über viel Berufserfahrung, eine zusätzliche behindertenspezifische Qualifikation war nicht erforderlich. Gerade aber für Ausbilder, die neu in dieses Feld wechseln, wäre eine zusätzliche

Qualifikation, wie eine „rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA)“ ratsam [» S. 5].

Um die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können, gibt es für die Auszubildenden auch noch zusätzlich ausbildungsbegleitende Hilfen, die durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Damit, sowie durch sozialpädagogische Begleitung und Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, soll das Erlernen von Fachtheorie und Fachpraxis ermöglicht werden.

Aus dem Metallwerker wird nun der Fachpraktiker. Der Schwerpunkt der Ausbildung verschiebt sich von den metallbearbeitenden Verfahren hin zu den Montagetechniken, aber unterm Strich halten wir an unserem erfolgreichen Konzept fest und geben jährlich 12 Jugendlichen mit Lernbehinderung die Möglichkeit, ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und bei uns im Unternehmen durchzustarten.

Verlängerung der Ausbildungszeit



© Falko Maitte

Auszubildende können die Ausbildungszeit verlängern, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen! Das regelt der § 8 (2) im BBiG.

Ein erforderlicher Grund für eine Verlängerung ist eine körperliche, geistige oder seelische Behinderung eines Auszubildenden.

Den Antrag können nur Auszubildende an die Kammer stellen. Und er muss glaubhaft machen, dass die Verlängerung erforderlich ist. Entsprechende Nachweise müssen beigelegt werden.

Betriebsräten wird hier ein Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG eingeräumt.

» Mehr zum Thema in der
BIBB HA Empfehlung 129 (www.bibb.de)

Lese-Empfehlung



Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung

Vollmer, Kirsten; Bylinski, Ursula

Das wissenschaftliche Diskussionspapier gibt Antwort auf fünf aktuelle Fragen zur Inklusion in der Berufsbildung: Wie ist eine inklusive Aus- und Weiterbildung zu gestalten? Wie ist das Personal demzufolge zu qualifizieren? Welche Unterstützungsinstrumente und -strukturen gibt es bereits, welche weiteren sind erforderlich? Und last but not least: Was kann Deutschland von anderen Ländern lernen?

PREIS: KOSTENSLOSER DOWNLOAD

ISBN: 978-3-88555-997-9

» BIBB.DE | SUCHE: 14.162

Inklusion in der Uni

Auf dem Weg zu einer Hochschule für Alle



Deutsches Studentenwerk

Ca. 7 % der Studierenden haben eine studienerschwerende Gesundheitsbeeinträchtigung und fallen somit unter den Schutz der UN-Behindertenkonvention.

Für sie hat das Studentenwerk eine umfassende Informationsseite geschaffen:

» www.studentenwerke.de/de/behinderung

IT-Berufe neu gestalten

Neue Perspektiven eröffnen

Empfehlung: Neuordnung

Das BIBB hat die IT-Berufe aus dem Jahr 1997 evaluiert und empfiehlt eine Neuordnung. Die Gewerkschaften stimmen dem zu.

Auf der Arbeitgeberseite - insbesondere bei den Großbetrieben, die an der alten Regelung vor allem ihre maximale Flexibilität schätzen - tut man so, als habe es gar keine Evaluation gegeben. Wenn überhaupt, will man homöopathisch dosierte Anpassungen. Z.B. das Thema IT-Sicherheit sehr allgemein in die Verordnung aufnehmen. IT-Sicherheit prägt sich jedoch fachspezifisch aus, was mit einer allgemeinen Berufsbildposition nicht abgebildet werden kann.

Für die IG Metall entscheidend: (1) Die Digitalisierung der Produktion erfordert ein auch auf die Bedürfnisse der Industrie ausgerichtetes Berufsprofil des Anwendungsentwicklers. (2) Berufsbildung darf sich nicht auf die Wünsche einzelner Unternehmen konzentrieren, und seien sie noch so groß.

Weitere Gründe sind: (3) Es gibt Unschärfe im Zuschnitt der fünf IT-Berufe bzw. Fachrichtungen. Das hat mit der Entstehungsgeschichte zu tun. Die Fachrichtungen des Fachinformatikers sind kaum verwandt. Die kaufmännischen IT-Berufe kann niemand unterscheiden. (4) Die Prüfungszeiten sind unrealistisch. (5) Wenig Zufriedenheit hat die Befragung des BIBBs hinsichtlich der Verteilung der gemeinsamen Kernqualifikationen festgestellt. Zudem wurde (6) die Beschulung nach Rahmenlehrplan als Schwachstelle genannt. (7) Auch die immer weiter wachsende Bedeutung von zusätzlichen fach- bzw. herstellerbezogenen Zertifikaten unterstreicht den inhaltlichen Neuordnungsbedarf.

» mehr auf wap.igmetall.de | Suche „16870“

Gute Praxis bei SAP: autism @ work

SAP geht mit seinem Modellprojekt die Umsetzung der UN-Konvention an und will im Raum Heidelberg rund 140 Arbeitsplätze für Kolleg/innen mit Autismus schaffen.

Das Unternehmen setzt dabei auf die Stärken der ansonsten als gehandicapt Geltenden: Ihr besonderer Zugang zu Details und logischen Zusammenhängen, wodurch sie sehr gut Strukturen erkennen und analysieren können.

Unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung schafft SAP momentan geeignete Arbeitsbedingungen für die neuen Kolleg/innen. Im Vordergrund steht dabei ein ruhiges und konstantes Umfeld ohne störende Außenreize. Die Arbeitsgestaltung sollte dabei möglichst viel Kontinuität und den Kontakt zu verlässlichen Ansprechpartnern erlauben.

„Eine ordentliche Herausforderung für ein derart reorganisationsfreudiges Unternehmen“ konstatiert der Betriebsrat (BR).

Zwei weitere Elemente zur Umsetzung sind dabei die **Etablierung betrieblicher Mentoren**, die eine soziale und fachliche Unterstützung garantieren sollen und der **Dialog mit allen Mitarbeitern**. Eine positive Entwicklung aus Sicht des BRs, denn die Zusammenarbeit hat in der sozialen Interaktion ihre Besonderheiten. So werden z.B. Spontaneität, Witz oder Ironie anders be- und gewertet. Eine Baustelle ist dabei offen geblieben: Noch findet die Arbeit als Mentor „on top“ statt. D.h., mehr oder weniger in der Freizeit der Kolleg/innen.

Im Laufe des Projektes ist bei den Verantwortlichen und Beteiligten des Projektes vor allem eine Erkenntnis entstanden: **Geliebte Inklusion ist eine Haltung, die von allen Beschäftigten sowie vom Management getragen werden muss.**

Fachpraktiker/innen



© auremar/Panthermedia.net

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (kurz BIBB) hat neun Musterregelungen zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung gemäß § 66 BBiG und § 42m HwO als Empfehlung verabschiedet. Sie wurden beim BIBB u. a. von Sachverständigen der Arbeitnehmer auf Grundlage bestehender Ausbildungsberufe erarbeitet. Im Verantwortungsbereich der IG Metall sind dies insbesondere die Fachpraktiker/innen für:

- Bürokommunikation
- Holzverarbeitung
- Metallbau
- Zerspanungsmechanik

Wichtig für die Mitglieder der Berufsbildungsausschüsse

Zukünftig sind in den zuständigen Stellen (IHK/HWK) für die neun Bereiche ausschließlich die Musterregelungen des BIBB Hauptausschusses anzuwenden. Für andere Berufsbereiche gilt die bereits im Jahr 2009 verabschiedete Rahmenregelung. Bestehende regionale Regelungen sind entsprechend anzupassen.

Einen Überblick zu den BIBB-Empfehlungen gibt es hier:

» <https://www.bibb.de/de/34109.php>



Das Fachportal des BIBBs bietet einen umfassenden Überblick zum Übergang von (benachteiligten) Jugendlichen aus der Schule in Ausbildung und Beruf.

» www.ueberaus.de | Dossiers | Inklusion

Qualifizierung für Ausbilder/innen

Ausbildung von Menschen mit Behinderung



GERD LABUSCH, FACHEXPERTE DER IG METALL

Wer sich mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigt, der weiß über die zentrale Bedeutung und Rolle des betrieblichen Ausbildungspersonals. Der Einfluss auf die persönliche und berufliche Entwicklung der Auszubildenden ob alt, jung, behindert oder nicht behindert ist ebenso unbestritten, wie die Schlüsselrolle ob die Anpassung der Qualifikation an die technischen, sozialen und körperlichen Bedingungen gelingt.

Insofern sollte es keine Frage mehr sein, dass dazu eine angemessene und zeitgemäße Qualifikation des Ausbildungspersonals notwendig ist. Das gilt insbesondere für die Ausbildung mit Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen. Es ist darauf zu achten, dass sensibel und empathisch mit den jeweiligen Einschränkungen umgegangen wird. Das setzt voraus, dass man sich mit folgenden Themen beschäftigt hat:

- Das eigene berufliche Selbstverständnis vom Unterweiser zum Lernberater reflektieren und notwendige begleitende Unterstützungsangebote wahrnehmen
- Die Ausbildungspraxis reflektieren und wenn notwendig begleitende

Unterstützungsangebote annehmen

- Behinderungen nicht als Einschränkung, sondern als Chance wahrnehmen
- Ausprägungen von Lernbeeinträchtigungen, Lernstörungen und Lernbehinderungen berücksichtigen
- Methoden, Medien und Lernmaterialien zielgruppengerecht einsetzen
- Kompetenzen feststellen und Förderpläne erstellen
- Behinderungsarten unterscheiden und bei der Gestaltung der Ausbildung berücksichtigen
- Konflikte erkennen und Konfliktlösungen herbeiführen
- Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung berücksichtigen

Aufgrund des demografischen Wandels kann es sich unsere Gesellschaft nicht mehr leisten, eine Vielzahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, völlig unabhängig davon ob sie behindert sind oder nicht, vom Erwerbsleben auszuschließen. Für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, erfordert ausgeprägte pädagogische Kompetenzen, um Motivation und Selbstvertrauen zu wecken und zu fördern. Arbeitsprozesse und -organisation sind einem permanenten Wandel unterworfen, auf den die Aus- und Weiterbildung ständig angemessen reagieren muss. **Diente früher das Ler-**

IGM - Integrationsjahr Ausbildung & Arbeit.



Junge Geflüchtete kommen im Übergangsbereich an. Allein für das Berufsvorbereitungsjahr gab es von 2015 auf 2016 ein Plus von 45,4%¹.

Die IG Metall hatte bereits 2016 diese Entwicklung vorhergesehen und ein „betriebliches Integrationsjahrs“ gefordert. Nun gibt es tragfähige Modelle, die den jungen Geflüchteten eine Chance auf dem deutschen Arbeitsmarkt geben. Finanziell unterstützt wird dies von der Bundesagentur für Arbeit.

Es liegt nun an uns als IG Metall, Betriebsräten, JAVen und Vertrauensleuten in den Betrieben dafür zu sorgen, dass diese Modelle genutzt werden.

[» mehr auf: wap.igmetall.de/11190.htm](http://wap.igmetall.de/11190.htm)

¹ vgl. BIBB Datenreport 2017 (»)

Experte der IG Metall



GERD LABUSCH

AUSBILDER UND
BETRIEBSRAT

Seit vielen Jahren Sachverständiger in Neuordnungsverfahren und ehrenamtlicher Prüfer.

Mitglied in den Fachausschüssen für die Geprüften Berufspädagogen und Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen bei der IHK München/Oberbayern.

Weiterhin Gewerkschaftsvertreter im Ausschuss für Fragen von Menschen mit Behinderungen (AFbM), Projektbeirat im BIBB und Autor für das online Magazin DENK-doch-MAL (»).

nen zur Vorbereitung des Arbeitens, wird heute das Arbeiten selbst zum Lernprozess. Lernkompetenz wird zur zwingenden Voraussetzung, um im Arbeitsprozess bestehen zu können. Das alles setzt eine Professionalisierung des Ausbildungspersonals voraus. Damit Inklusion in Zukunft nicht nur eine Parole bleiben soll, müssen Ausbilderinnen und Ausbilder für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen gleichermaßen qualifiziert sein wie für Menschen die keine Behinderungen haben. Die Rehabilitationspezifische Zusatzqualifikation (ReZa) ist dabei nur als ergänzendes

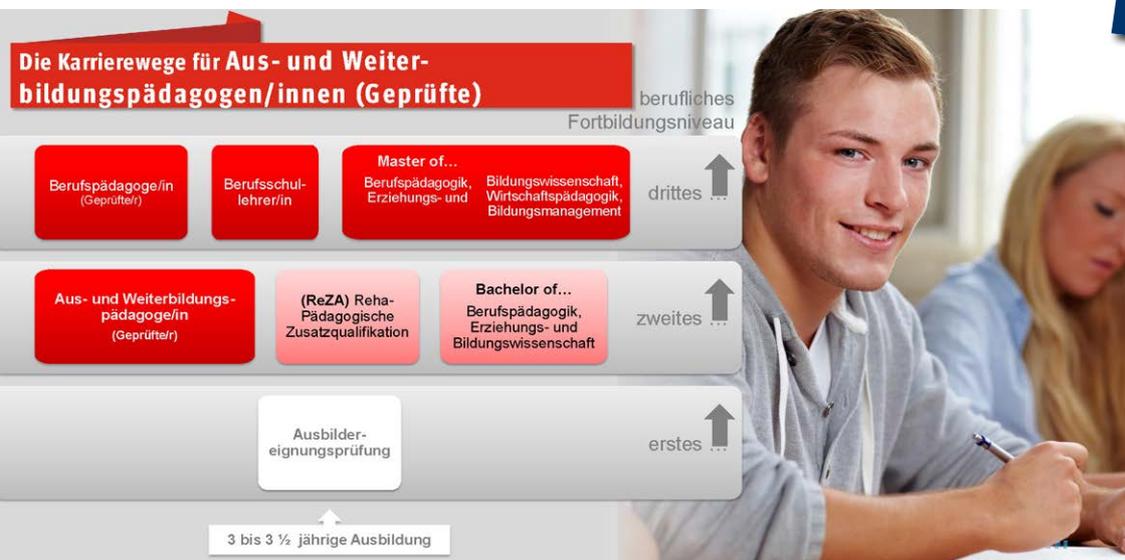
Angebot zur Fortbildung zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen bzw. zum Geprüften Berufspädagogen zu verstehen. Das betriebliche Ausbildungspersonal soll nicht zu Eier legenden Wollmilchsau werden, die Qualifizierung/ Professionalisierung soll helfen, dass man weiß zu welchem Zeitpunkt man sich professionelle Hilfe von anderen Fachkräften wie von Psychologen, Ärzten und Sozialpädagogen einfordern muss. So wird die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu einer Bereicherung für den Betrieb, die Wirtschaft und die Gesellschaft.



Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen
 Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion

Die Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen bilden angesichts der großen Zahl behinderter Menschen an diesen Lern- und Beschäftigungsorten einen bedeutsamen Berufsbereich. Die an die Fachkräfte gestellten Qualifikationsanforderungen waren Gegenstand einer Untersuchung im Auftrag des BIBB, deren Ergebnisse in die Novellierung der Fortbildungsprüfungsordnung einmünden. Das BIBB rückt mit der Veröffentlichung des Abschlussberichts der Untersuchung ein Berufsfeld ins Blickfeld, das eher wenig im Fokus steht, im Zeichen von Inklusion und Teilhabe jedoch besondere Bedeutung besitzt.

PREIS: KOSTENSLOSER DOWNLOAD
 ISBN: 978-3-88555-998-6
 >> BIBB.DE | [SUCHE: 14.160](http://SUCHE:14.160)



Ausgleichsabgabe und Fördermittel
Selber ausbilden lohnt sich!

Förderung der Vergütung für Azubis: 60% - 80% je Behinderungsgrad, einschl. ArbG-Anteil an der Sozialversicherung.

Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren (insb. Prüfung) und den Investitionskosten für einen behindertengerechten Ausbildungsplatz.

Arbeitgeber zahlen bis zu 320,- Euro Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz



© trueffelpix

Für Jugendliche mit Behinderungen ist es besonders schwer, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Je nach Unterstützungsbedarf gibt es daher eine Vielzahl an Fördermöglichkeiten sowohl für den Jugendlichen als auch für die Arbeitgeber die einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen.

>> mehr auf: einfach-teilhaben.de Suche „Förderung für Arbeitgeber“

>> und auf: www.bmas.de Suche „Ausbildungsförderung“



Mitmachen: Projekte und Experten einstellen
 >> WWW.INKLUSIONSLANDKARTE.DE

In Ausbildung und Prüfung:

Nachteilsausgleich



GERD LABUSCH, FACHEXPERTE DER IG METALL

Menschen mit Behinderung bzw. Beeinträchtigungen sollen in der Regel in den gleichen Berufen ausgebildet werden, wie Menschen ohne Behinderung. Das ist der Gedanke der Inklusion. Dafür müssen Beeinträchtigungen und Behinderungen ausgeglichen werden, die Auszubildende mitbringen und die die Ausbildung sowie vor allem eine erfolgreiche Prüfungen erschweren.

Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen haben daher einen Anspruch auf einen Nachteilsausgleich:

- während der Ausbildung durch die Anpassung der zeitlichen und sachlichen Gliederung
- während der Prüfung durch Veränderung der Prüfung, so dass die Behinderung/ Beeinträchtigung den Prüfling mög-



© trueffelpix.com

lichst wenig einschränkt. Hier stellt sich die Frage, wann gilt man als behindert oder beeinträchtigt.

- Menschen sind behindert, wenn
- ihre körperliche Funktion,
- geistige Fähigkeit oder
- seelische Gesundheit

mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Erst wenn alle Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs ausgeschöpft sind, darf es eine Regelung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (sog. Behindertenberufe) geben. In dem Paragraphen ist festgeschrieben, dass erst wenn nach Art und Schwere der Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht mehr möglich ist, es eine gesonderte „Behindertenregelung“ geben darf.

» WAP.IGMETALL.DE/BERUFE



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PRÜF MIT

Lese-Empfehlung



Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende

Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis

Behinderte Menschen haben laut Gesetz ein Recht auf Nachteilsausgleich in Ausbildung und Prüfung. Das Handbuch bietet eine Fülle von Informationen zu Behinderungsarten und geeigneten Formen des Nachteilsausgleichs. Fallbeispiele zeigen konkrete Lösungsmöglichkeiten und helfen so bei der praktischen Umsetzung des gesetzlichen Gebots. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf psychischen Behinderungen und Beeinträchtigungen.

PREIS: 29,90 EUR

ISBN: 978-3-7639-5407-0

» AUCH ALS EBOOK AUF BIBB.DE

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfungen

Empfehlung Nr. 66

» WWW.BIBB.DE/DE/34099.PHP

Nachteilsausgleich Beispiele aus der Praxis für die Praxis

Unabhängig vom Berufsfeld und der Art der Behinderung ist die am häufigsten beantragte und genehmigte Modifikation die Zeitverlängerung. Ebenfalls sehr oft werden Abwandlungen, wie häufigere Pausen, die Durchführung der Prüfung am eigenen Arbeitsplatz oder auch das Mitbringen einer Begleitperson zur psychischen Unterstützung in Anspruch genommen.

Für körperbehinderte Prüfungsteilnehmer/innen sind in der Regel technische Hilfsmittel, wie z.B. in Bürobüros die behindertengerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes (höhenverstellbare Büromöbel, Computer mit spezieller Tastatur) unabdingbar. Ein zulässiger Nachteilsausgleich stellt hier z.B. die Durchführung der Prüfung am eigenen, behindertengerechten Arbeitsplatz dar.

Erscheinungsbilder von Lernbehinderungen können u.a. eine Lese-Rechtsschreib-Schwäche (Legasthenie), eine Rechenschwäche (Dyskalkulie) oder auch eine Grammatikschwäche (Dysgrammatismus) sein. Auch bei diesen Prüfungsteilnehmer/innen kann der behinderungsbedingte Nachteil ausgeglichen werden, indem z.B. die Aufgabenstellung in der Form modifiziert wird, dass statt der schriftlichen eine mündliche Prüfung stattfindet.

Die Gestaltung der Prüfungsbedingungen bei psychisch erkrankten Prüflingen kann sich auf verschiedene Aspekte beziehen wie z.B. die Anwesenheit einer vertrauten Person, welche je nach Bedarf auch die Prüfungsaufgaben stellt. Auch die Verlängerung der Prüfungszeit oder eine Einzelprüfung in einem gesonderten Raum stellt einen zulässigen Nachteilsausgleich dar. Oft wirken sich eingehende Vorgespräche zum gegenseitigen Kennenlernen und damit zur Schaffung eines verbesserten Vertrauensverhältnisses / Prüfungsklimas positiv auf das Wohlbefinden des Prüflings aus.

Je nach Grad der Behinderung brauchen seh- und hörgeschädigte Prüflinge Hilfe, Prüfungen mit ihren komplexen und vielfältigen Anforderungen zu bewältigen. So ist z.B. eine mündliche Prüfungsfrage von hörgeschädigten Prüflingen nicht zu verstehen. Eine zulässige Modifikation stellt hier die Umformulierung der Prüfungsaufgaben in verständliche Schriftsprache evtl. in Verbindung mit einer Zeitverlängerung dar. Auch ist ein schriftlicher Prüfungstext von blinden- bzw. sehbehinderten Prüflingen nicht zu sehen und muss vorgelesen werden.



© goodluz

Die Beispiele zeigen, dass Behinderung nicht gleich Behinderung ist. Nachteilsausgleiche beziehen sich stets auf die individuellen Besonderheiten und Möglichkeiten von Prüflingen und sollen deren Chancengleichheit gegenüber nichtbehinderten Prüflingen wahren. Somit können auch keine allgemeinverbindlichen Angaben über Prüfungsmodifikationen getroffen werden. Generell sollte jedoch der Anspruch gelten, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die spezifischen Bedürfnisse der Prüflinge mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Diese Beispiele machen aber auch deutlich, dass der Nachteilsausgleich schon vor der Prüfung beginnt. Die dargestellten Maßnahmen geben Hinweise, was man schon während der Ausbildung alles tun kann um ein gute Ausbildung für alle zu gewährleisten¹.

Wenn wir diese Dinge angehen und unsere eigenen Barrieren im Kopf überwinden, bleibt der Begriff Inklusion nicht nur ein Lippenbekenntnis.

» online auf wap.igmetall.de | Suche „9813“

Neu im Team



ÖZLEM TUNC

Seit 12.12.2016 ist Özlem im Prüfer-Team. Sie ist Ansprechpartnerin für alle administrativen Themen im Prüfungswesen.

Gerne beantwortet sie folgende Fragen: Wie stelle ich einen Antrag zu einem Prüferseminar? Wie hoch ist die Fördersumme eines Seminars? Was muss ich beachten?

Sie freut sich auf Eure E-Mails oder Euren Anruf unter:

Telefon 069 66 93-28 27
oezlem.tunc@igmetall.de

Selbst aktiv werden

Melde Dich!

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

» <https://wap.igmetall.de/4100.htm>



Du bist bereits Prüfer/in und wir kennen Dich noch nicht? Na dann wird es aber Zeit! Registriere Dich auf unserer Homepage

» www.pruefmit.de

¹ Hilfestellung bietet das Handbuch „Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende (vgl. S. 7).

Eine zentrale Aufgabe

Fachpraktikerprüfungen



© PantherMedia / Phovoir R

Seit 2012 arbeitet die PAL daran, zentrale Prüfungsaufgaben für Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung zu entwickeln. **Was sich daraus entwickelt hat, wollten wir fünf Jahre später von Frank Gerdes (s.r.) wissen.**

Damals wurden wir gebeten, Experten für den Fachpraktiker für Zerspanungsmechanik Drehen und Fräsen zu benennen. Inzwischen hat sich daraus ein funktionierender Fachausschuss gebildet, der seit 2014 die zentralen Prüfungsaufgaben erstellt.

Allerdings hatten wir erwartet, dass sich die PAL in allen gewerblich-technischen Prüfungsbereichen positioniert, in denen es eine Musterregelung als Empfehlung über den Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-HA) gibt. Dies ist jedoch ausgeblieben, so dass auch weiterhin der Großteil dieser Prüfungsaufgaben regional von den Prüfungsausschüssen entwickelt werden.

Was spricht denn für bundesweite Prüfungsaufgaben?

Kurz gesagt: Aspekte von Qualität, Objektivität sowie von Wirtschaftlichkeit. Der Punkt Wirtschaftlichkeit ist für mich jedoch nicht entscheidend.

Ich möchte dabei auch in keiner Weise die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen in den regionalen Prüfungsausschüssen diskreditieren. Sie leisten seit Jahrzehnten eine herausragende Arbeit. Überregional erstellte Aufgaben haben jedoch den Vorteil, dass sie in einen guten Qualitätsmanagementprozess der PAL eingebettet sind, wir unsere Kolleginnen und Kollegen in den

Ausschüssen konkret ansprechen und ggf. betreuen können und die Prüfung bundesweit vergleichbar ist.

Regionale Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen können sehr unterschiedlich sein, wie sollen da bundesweite Prüfungsaufgaben umgesetzt werden?

Das ist genau die richtige Frage! Die Antwort lautet: gar nicht. Es ist mehr als freiwilliges Angebot zu verstehen, dass dann greift, wenn die Berufsbildungsausschüsse vor Ort die Regelungen an die BIBB-HA-Empfehlung angepasst haben. D.h., die Kammern können diese Aufgabensätze übernehmen, sie müssen es aber nicht.

Ich kann in diesem Zusammenhang auch nur dafür werben, die geltenden BIBB-HA-Empfehlung 1:1 zu übernehmen und auf die zentralen Angebote zurückzugreifen.

Wie werden die Angebote aktuell angenommen?

Aktuell werden jährlich ca. 80–90 Prüfungen bei der PAL beim Fachpraktiker abgerufen.

Diese geringe Zahl ist zum einen zu begründen mit den jährlich extrem schwankenden Ausbildungszahlen in den Bildungseinrichtungen. Zum anderen gibt es regional die unterschiedlichsten Ausbildungsprofile im Metallbereich, so dass es auch schwer ist eine Kontinuität bei den Prüfungsaufgabensätzen, in den Prüfungsausschüssen oder letztendlich auch bei den Aufgabenerstellern der PAL sicher zu stellen. Noch ein Grund für die BBA's vor Ort Ihre Regelungen zu aktualisieren und einen bundes-

Neue Verantwortung



Nach 6 Jahren wechselt die Zuständigkeit bei der IG Metall für die größte Prüfungserstellungsinstitution (PAL).

Timo Gayer, der sich nun verstärkt der Qualität von Studium und Lehre widmet, gab Ende 2016 den Stab an Frank Gerdes (s.o.) weiter, der u.a. für die Gestaltung der Metall- und Elektroberufe verantwortlich ist und damit eine umfassende Expertise mitbringt.

>> E-Mail: frank.gerdes@igmetall.de

Prüfer-Team der IGM

To Nga Truong
 Telefon 069/66 93-28 34
tonga.truong@igmetall.de

Özlem Tunc
 Telefon 069 66 93-28 27
oezlem.tunc@igmetall.de

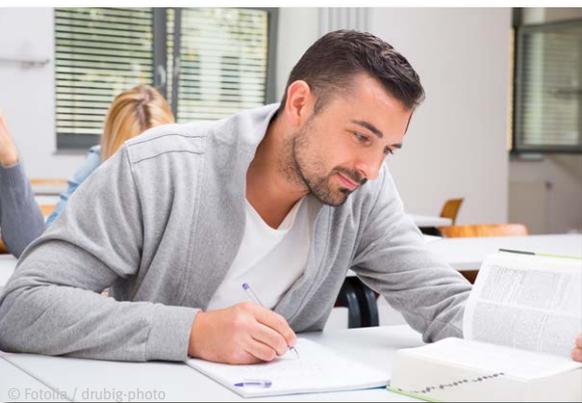
einheitlichen Standard zu übernehmen.

Prüfungsausschüsse freuen sich, wenn sie stärkere Orientierungshilfen (in dem Fall die kompletten Aufgaben) erhalten und damit kommt es auch zur Entlastung im Ehrenamt. Im Sinne der Jugendlichen ist es allemal bei der späteren Verwertbarkeit Ihres Abschlusses.

>> <https://wap.igmetall.de/5821.htm>

Eine Erfahrung wert

Textoptimierung von Prüfungsaufgaben



© Fotothek / drubig-photo

Am 2.-3.12.2016 fand in Bad Mündersloh eine Tagung für Aufgabenersteller statt. Ein zentrales Thema war „Textoptimierung von Prüfungsaufgaben“. Hierzu wurde Frau Susanne Scharff vom Institut für Textoptimierung – IFTO GmbH eingeladen. Sie hielt einen interessanten Vortrag zu den Anfängen des Instituts, deren Aufgaben, Zielsetzung und Herausforderungen. Im Rahmen der Tagung gab sie einen Workshop, indem die Teilnehmer/innen an konkreten Beispielen von Prüfungsaufgaben selbst Textoptimierungen vornehmen konnten.

Ursprünglich sollten die textoptimierten Prüfungsaufgaben, Prüflingen mit besonderem Förderbedarf, sprachlicher Benachteiligung oder Behinderung Chancengleichheit geben. Da eine Prüfungssituation immer eine

Ausnahmesituation ist und der Prüfling unter einer besonderen Anspannung steht, sind Prüfungsaufgaben oft schwer auf Anhieb zu verstehen. Daher sind Textoptimierungen durch einfache Sprache nicht nur für Benachteiligte förderlich, sondern gewinnen auch in unserem Alltag immer mehr an Bedeutung, ebenso in Anbetracht der Zuwanderung in den letzten Jahren.

Hervorzuheben ist, dass Textoptimierung einfache Sprache beinhaltet, was keinerlei Abwertung des Niveaus darstellt. Das Wesentliche wird „ungeschmückt“, kurz und klar wiedergegeben bzw. erfragt. Der Inhalt bleibt unverändert.

Hier ein Beispiel aus dem Workshop:

Original: Die außerordentliche (fristlose Kündigung) ist nur gerechtfertigt, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. In welchem Fall liegt ein wichtiger Grund vor?

Textoptimiert: Wann liegt ein Grund für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung vor?

Am Ende der Tagung waren die Teilnehmer/innen überzeugt vom Prinzip, der Anwendung und Sinnhaftigkeit von einfacher Sprache.

» mehr auf www.ifto.de oder wap.igmetall.de/15630.htm

Aufgabenersteller/innen gesucht für Fachausschuss ...

- Elektroanlagenmonteur/in
- Elektroniker/in für Automatisierungstechnik
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik
- Fluggeräteelektroniker/in
- Gießereimechaniker/in
- Holzbearbeitungsmechaniker/in
- Holzmechaniker/in
- Industriekaufmann/frau
- IT-Berufe
- Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen
- Konstruktionsmechaniker/in – Feinblechbau
- Personaldienstleistungskaufmann/frau
- Technische/-r Systemplaner/in – Elektrotechnische Systeme
- Textil- und Modeschneider/in
- Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff-/Kautschuktechnik
- Zerspanungsmechaniker/in – Schleifmaschinensysteme

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

IG Metall Prüfertreffen

Masterprüfer/innen-Treffen
n.n. Terminiert

Berater/innen-Treffen

08.-10.05. Bamberg

20.-22.09. Bremen

Schulungen 2017

Praxis & Austausch

14.-19.05. Sprockhövel

09.-10.06. Losheim

27.08.-01.09. Bad Orb

Grundlagenseminar -Teil 2

19.-20.05. Aurich

Gesprächstechniken

01.-02.07. Lünen

Gesprächssimulation

12.-14.10. Northeim

Prüfen Aktuell: „Digitalisierung und Ausbildung“

07.-08.06. Jesteburg

Der Betriebliche Auftrag und Industrie 4.0

29.-30.09. Aurich

Alle Termine findet Ihr auf

» www.pruefmit.de



Das Portal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen.

» WWW.EINFACH-TEILHABEN.DE



Ziel ist die Förderung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung von armutsgefährdeten und von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen.

» BMAS.DE | SUCHE „EHAP“

Mitbestimmungsrechte nutzen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bieten gute Voraussetzungen, um die Situation vor Ort mitzugestalten. Die IG Metall bietet das notwendige Know-how um sie auch anzuwenden. Dies gilt u.a. für ...

... BETRIEBSRÄTE

Bessere Chancen für Benachteiligte durch besser qualifizierte Ausbilder/innen im Betrieb.

Eine Studie des BIBBs¹ zeigt auf, dass 60% der Betriebe Jugendlichen bessere Eingliederungschancen attestieren, wenn qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden ist (ReZA). Gleichzeitig ist die Übernahmequote bei Betrieben die Erfahrung mit Behinderung haben ungleich höher (20% im Vergleich zu 7%).

Umso erstaunlicher ist, dass die ReZA-Qualifizierung bei den Kammern wenig angeboten und in der Wirtschaft fast unbekannt ist (80% der Betriebe ohne Erfahrung mit Behinderten kennen sie nicht). Entsprechend gering ist der Verbreitungsgrad. Selbst bei Betrieben mit Erfahrung haben nur ca. 25% qualifiziertes Ausbildungspersonal.

Der Betriebsrat kann hier positiv Einfluss nehmen. Mehr Anregungen auf...

wap.igmetall.de | Suche „9039“

¹ Abschlussbericht des Projektes 7.8.141 (»)

ZAHLEN DES TAGES

Wege von Jugendlichen mit Förderbedarf in die berufliche Bildung: Ca.

16.400 Jugendliche

Berufsvorbereitenden Maßnahmen

3.500 Jugendliche

betr.-duale Ausbildung

16.900 Jugendliche

außerbetriebliche Ausbildung

VGL. „INKLUSION IN DER BERUFLICHEN BILDUNG“
BERTELSMANN STIFTUNG (2014) (»)

... BERUFSBILDUNGS-AUSSCHÜSSE

Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung im Kammerbereich prüfen und ggf. anpassen.

Notwendig ist hierzu eine differenzierte Bestandsaufnahme der bestehenden Regelungen für behinderte Menschen sowie deren Anwendung durch die zuständigen Stellen und die Umsetzung in den Berufsschulen.

Es ist zu empfehlen, die vermutlich diversen Regelungen zu reduzieren und nur in begründeten Ausnahmen von den Musterregelungen des BIBBs (vgl. S. 4) abzuweichen.

Der BBA vereinbart abschließend mit der Kammer den Prozess der Anpassung der Regelungen und die Verwendung von überregional erstellten Prüfungsaufgaben (vgl. S. 9).

Eine gute Orientierung bietet auch das Vorgehen des LAB in Thüringen:

wap.igmetall.de | Suche „10217“

TERMINE

**12. IG Metall Fachtagung
für Personal in der beruflichen Bildung**



**Lernen begleiten im digitalen Wandel
30./31. Mai 2017**

H4 Hotel Berlin Alexanderplatz

[» ANMELDUNG & INFORMATIONEN AUF
WAP.IGMETALL.DE](mailto:anmeldung@igmetall.de)

**Neue Studiengänge mitgestalten
14./15.09 2017**

Universität Potsdam

[» WWW.GUTACHTERNETZWERK.DE](http://www.gutachternetzwerk.de)

Industrie 4.0 - Ausbildung & Qualifizierung



Handlungsempfehlungen der Sozialpartner

Digitalisierung und Industrie 4.0 stellen neue Ansprüche an die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten. Um die Aus- und Fortbildung in der Metall- und Elektroindustrie für diese Herausforderung stark zu machen, haben die Sozialpartner nun gemeinsame Handlungsempfehlungen entwickelt.

Ob Elektroniker, Mechatroniker oder ... : Die aktuellen Ausbildungsberufe in der M+E-Industrie sind bereits jetzt zukunftsfähig aufgestellt.

[» WAP | SUCHE „16811“ ODER ÜBER
WAP.IGMETALL.DE/15833.HTM](http://wap.igmetall.de)

IMPRESSUM BB_AKTUELL

Herausgeber:

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

Redaktion:

Timo Gayer (*Leitung*), Nils Bolwig, Jörg Ferrando, Frank Gerdes, Bernd Kaßbaum, Gerd Labusch, To Nga Troung

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: christoph.illigens; fotolia: drubig-photo; Falko Matte; Jérôme Rommé; Robert Kneschke; trueffelpix.com; goodluz; JiSign; zapp2photo; Panthermedia: auremar; Phovoiv R.

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de
wap.igmetall.de

V.i.S.d.P.:

Jörg Hofmann | IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten /-Vertrauensleuten,
 der IG Metall-Geschäftsstelle oder per Post, Fax oder E-Mail an:
 IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
 fax: +49(0)69 6693 80 2827, e-mail: pruefen@igmetall.de

Deutsche Post 
Antwort

IG Metall Vorstand
 Res. Bildungs- und Qualifizierungspolitik
 z.Hd. Prüfer-Team
 60519 Frankfurt am Main



**Vie-
le gute
Gründe!
Eine starke
Gemeinschaft**

Die Qualität des deutschen
 Berufsbildungssystems lebt
 von seinen engagierten Ak-
 teuren. Neben den betrieblichen
 Ausbilder/innen, den Berufsschul-
 personal, den Mitgliedern der Berufsbil-
 dungsausschüsse, sind es insbesondere die
 ehrenamtlichen Prüfer/innen, welche die Qua-
 lität der Ausbildung sichern und einen
 Rückschluss auf betriebliche Sachverhalte
 auch für Außenstehende erlauben.

Die IG Metall stärkt mit unterschiedlichsten
 Aktivitäten (Qualifizierungsangebote, Konfe-
 renzen; Betreuungs- und Beratungsangeboten,
 Informationsmaterialien und vieles mehr) die Kol-
 leginnen und Kollegen vor Ort und in der politischen
 Debatte. Mit der nachstehenden „Prüfer-Meldekarte“
 können sich interessierte Kolleginnen und Kollegen
 bei ihrer IG Metall Geschäftsstelle vor Ort oder über den
 IG Metall Vorstand melden und das Angebot nutzen.



PRÜFER-MELDEKARTE

Vor- und Zuname*		Geburtsdatum*	Zuständige IGM-Geschäftsstelle
Telefon*		E-Mail*	
Arbeitgeber / Firmenanschrift*			
Bist Du bereits Prüfer/in? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		Welchen Beruf willst Du prüfen? (ggf. mit Fachrichtung)*	
seit dem Jahr			
bei der Kammer			
Die Berufung zur Prüferin bzw. zum Prüfer soll als Arbeitnehmervertreter/in erfolgen. In meiner Person liegen keine Gründe, die der Eignung als Prüfer/in im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen.			
Ort, Datum*		Unterschrift*	

* Pflichtfelder