



Inhalt

- BBiG-Reform (S.2)
- Veranstaltungen (S.5)
- Ausbildungsbilanz (S.6)
- Duale Kompetenzprüfung (S.8)
- Mehr erfahren (S.10)

KEIN GROSSER ENTWURF

Kabinett billigt Gesetzesvorlage zur
Reform des Berufsbildungsgesetzes



WEITERHIN UNZUREICHEND!

Bundeskabinett beschließt BBiG-Entwurf

Am 15.05.2019 hat das Bundeskabinett endlich den Entwurf für ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschlossen und damit auf den Gesetzgebungsweg gebracht.

Hinter den Kulissen wurde zäh gerungen, vor allem um die Ausgestaltung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) und die Freistellung für Prüfer/innen. Letzter ist dabei auf der Strecke geblieben.



Entsprechend gemischt fällt die Bewertung der IG Metall aus. **HANS-JÜRGEN URBAN**, für Bildungspolitik zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall stellt deshalb fest: „Die Reform des Berufsbildungsgesetzes enthält mit Blick auf die Mindestausbildungsvergütung richtige

Ansätze. Bei den Bedingungen für die berufliche Ausbildung bleibt sie jedoch weitgehend hinter den Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsausbildung zurück.“

Mindestausbildungsvergütung kommt

Positiv ist zu bewerten, dass sich die Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende künftig an den tariflichen Vergütungen orientiert. Unternehmen, die nicht tarifgebunden

sind, dürfen den Tariflohn ihrer Branche um höchstens 20 Prozent unterschreiten. Diese Regelung wird jetzt gesetzlich fixiert, bisher war sie nur durch die Rechtsprechung festgelegt. So sieht die vorgesehene Einführung der MiAV aus:

	1. ABJ	2. ABJ	3. ABJ	4. ABJ
2020	515 €	608 €	695 €	721 €
2021	550 €	649 €	743 €	770 €
2022	585 €	690 €	790 €	819 €
2023	620 €	732 €	837 €	868 €

Ab 1. Januar 2024 wird die MiAV dann jährlich, orientiert an den durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung neu festgelegt.

Es drohen mehr zweijährige Ausbildungen ohne Durchstiegsgarantie

Die IG Metall befürchtet das eine vorgesehene Neuregelung im Gesetz zu mehr zweijährige Ausbildungen führen kann, mit der Folge, dass diese Ausgebildeten schlechter bezahlt werden und deren berufliche Entwicklung erschwert sein wird. Urban warnt deshalb: „Mit dem BBiG wird unter den Facharbeitern eine Zweiklassengesellschaft forciert.“ Die Arbeitgeber können zweijährige Ausbildungen anbieten,

ohne dass es für Auszubildende einen Anspruch gibt, danach in eine drei oder dreieinhalbjährige Ausbildung durchzusteigen. „Damit wird die längere Ausbildung vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig gemacht. Ausbildungswilligen jungen Menschen wird eine Hürde errichtet, anstatt ihnen den Weg zu einer guten Ausbildung zu ebnen. Das ist das Gegenteil von dem, was die moderne Arbeitswelt erfordert.“

Duales Studium: Fehlanzeige

Nicht nachvollziehbar ist auch, dass die Praxisphasen im dualen Studium nicht in das novellierte BBiG aufgenommen werden sollen. Gesetzliche Schutzbestimmungen und die Kriterien zur Qualitätssicherung gelten somit für über 100.000 Studierende, die im Betrieb direkt neben dual Auszubildenden lernen nicht. „Das duale Studium ist eine Ausbildungsform der Zukunft. Hier brauchen wir verbindliche Qualitätsstandards und zeitgemäße Formen der Mitbestimmung. An dieser Stelle versagt der Gesetzesentwurf schlichtweg,“ kritisiert Urban.

Prüfungswesen mit Licht und Schatten

Positiv ist, es bleibt bei der Parität im Prüfungswesen und es soll für die vorschlagsberechtigten Gewerkschaften die Transparenz im Berufungsverfahren verbessert werden. Es wird allerdings neu die Möglichkeit einer Prüferdelegation geschaffen. Diese muss aber paritätisch besetzt sein und kann nur im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss erfolgen. Damit bleibt das Prinzip der Parität gewahrt.

Demgegenüber ist es sehr problematisch, dass Auswertungen von Multiple-Choice-Aufgaben zukünftig ungeprüft vom Prüfungsausschuss zu übernehmen sind.

Eine Stärkung des Ehrenamtes im Prüfungswesen fehlt, hier gibt es für Prüfer/innen keine Verbesserungen. Die IG Metall hat die Würdigung des Ehrenamts, durch eine Freistellungsregelung bei Fortzahlung des Einkommens gefordert. Das ist wohl am massiven Widerstand der Arbeitgeber und des Wirtschaftsministers gescheitert. Die IG Metall hat vorgeschlagen eine Regelung zu schaffen, wie bereits bei den Gesellenausschüssen im Handwerk oder für das Ehrenamt in der freiwilligen Feuerwehr. Betriebe müssen hier unter Fortzahlung der Bezüge freistellen und können sich diese Ausgaben dann von der zuständigen Stelle erstatten lassen.

Keine Verbesserungen für Auszubildende und Ausbildungspersonal

Rund ein Drittel der Auszubildenden ist mit der Qualität der Ausbildung nicht zufrieden, so der jährliche Ausbildungsreport des DGB. Konkrete Vorschläge für Verbesserungen der Qualitätssicherung wurden im Gesetzesentwurf nicht aufgegriffen - wie beispielsweise

- ▶ eine stärkere Verbindlichkeit von betrieblichen Ausbildungsplänen,
- ▶ die Anrechnung von Berufsschulzeiten oder
- ▶ die Verbesserungen bei Lehrmitteln, Fahrt- und Unterbringungskosten



Die betriebliche Ausbildung steht zunehmend unter Kostendruck, die Möglichkeiten des Ausbildungspersonals werden immer enger. Vorschläge, die Ausbildereignungsverordnung gesetzlich verbindlich zu verankern oder Weiterbildungsansprüche für das Ausbildungspersonal vorzusehen, wurden ebenfalls ignoriert. Gerade für sich wandelnde Anforderungen infolge der digitalen Transformation wären solche Impulse für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals wichtig.

Vorschläge zur beruflichen Fortbildung bleiben umstritten

Die berufliche Aufstiegsfortbildung soll zur höherqualifizierenden Berufsbildung werden. Für die drei Stufen der beruflichen Fortbildung sollen einheitliche, eigenständige und die Gleichwertigkeit mit hochschulischen Abschlüssen aufzeigende Abschlussbezeichnungen eingeführt werden:

Das Modell kurz skizziert



Der Vorschlag wird insbesondere von den Ländern und den Hochschulen¹ kritisiert. Angesichts des sich abzeichnenden Konfliktes ist eher fraglich, ob diese Neuregelung wirklich eine Hilfe hinsichtlich Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung ist. Die neue Bezeichnung der höherqualifizierenden Berufsbildung wirkt eher sperrig.

Qualitätssicherung der Fortbildung auf der Strecke geblieben

Die von der IG Metall vorgeschlagene einfache und wirksame Qualitätsverbesserung, Fortbildungsrahmenpläne oder Inhaltspläne zur Orientierung für Lernprozesse gesetzlich zu verankern, wurde nicht aufgegriffen. Mit Fortbildungsrahmenplänen würde Fortbildungsinteressierten etwas an die Hand gegeben, um die Angebote von Bildungsanbietern qualitativ zu prüfen und sich besser zu orientieren. Bildungsanbieter bekämen hilfreiche Orientierungen für die Gestaltung ihrer Angebote und ein Instrument, um Anrechnungsprozesse im Hochschulsystem zu vereinfachen und zu systematisieren.

Ausbildungsordnungen im Konsens der Sozialpartner bleiben ungesichert

Das Konsensprinzip, dass nur Ausbildungsordnungen, die die Zustimmung beider Sozialpartner haben, verordnet werden, hat keinen Eingang in den Gesetzentwurf gefunden. Damit bleibt es der Praxis der jeweiligen Minister/in überlassen, ob Ausbildungsordnungen auch ohne Zustimmung eines Sozialpartners erlassen werden.

Was es bedeutet, wenn sich ein Minister nicht mehr an den Konsens gebunden fühlt und damit das Verhandlungsgleichgewicht abschafft, konnten die Gewerkschaften unter Wirtschaftsminister Wolfgang Clement leidvoll erfahren. Die Wünsche der Arbeitgeber wurden einseitig erfüllt, damit waren Gewerkschaften nur noch Bittsteller. Eine bittere Erfahrung für die Mitbestimmungsakteure in der beruflichen Bildung in den Gewerkschaften.

„Insgesamt fehlt dem Gesetzentwurf der Wille, die berufliche Ausbildung attraktiver zu machen und junge Menschen auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten“, so das Fazit von Urban.

¹ <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/novelle-des-berufsbildungsgesetzes-hrk-praesident-wart-vor-begriffskonfusion-4554/>

TRANSFORMATION BRAUCHT KLUGE KÖPFE

Dokumentation
in Kürze auf
WAP.igmetall.de

14. Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung

Die Transformation der Arbeitswelt ist verbunden mit einer hohen Dynamik sich ändernder beruflicher Anforderungen: Berufsbilder werden um digitale Kompetenzen erweitert, zukunftsweisende Aus- und Weiterbildungskonzepte werden gebraucht, die Grundbefähigung zum lebenslangen Lernen brauchen alle Beschäftigten. Kurzum: Persönlichkeitsbildung, Kreativität und Offenheit sind wesentliche Voraussetzungen, um den digitalen Wandel zu meistern. Es gilt alle klugen Köpfe und solche, die es werden wollen, in der digitalen Transformation mitzunehmen. Die 14. Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung wird Ideen und Impulse liefern, wie Qualifizierungsmodelle aussehen können, die alle mitnehmen. Wie Lernen im Arbeitsprozess organisiert werden kann. Wie Persönlichkeitsentwicklung schon in der Ausbildung gut gestaltet werden kann. Generell

geht es uns darum, aufzuzeigen, wie die Beschäftigten im Betrieb zu Treibern Guter Arbeit und Guter Bildung werden können. Wir sind es, die die technologischen Umbrüche mitbestimmen und unser Expertenwissen einbringen!

Mit interessierten Betriebsräten, Jugendausbildungsvertragungen und Vertrauensleuten, Ausbilder/-innen und Lernbegleiter/-innen, Bildungsaktiven und betrieblichen Gestalter/-innen, werden wir diese Fragen im 21./22. Mai 2019 in Berlin diskutieren. Und gemeinsam Antworten finden auf die Frage: Wie kann zukunftsweisende Aus- und Weiterbildung idealerweise gestaltet werden.

» mehr auf wap.igmetall.de/18113.htm

PRÜFERSCHULUNGEN 2019

gefördert vom Bundesministerium für Bildung & Forschung

Berater/innen-Treffen

werden noch bekannt gegeben

» Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de

Praxis & Austausch

- ▶ 10. - 02.05. Sprockhövel
- ▶ 17. - 18.05. Cham
- ▶ 24. - 25.05. Würzburg
- ▶ 15. - 16.11. Frankfurt.

Prüf mit:

Prüfer werden - Prüfer sein!*

- ▶ 19. - 28.06. IGM BZ Bad Orb
- ▶ 19. - 23.08. IGM BZ Sprockhövel

Prüfen aktuell: kfm. Berufe

- ▶ 24.05. Hannover

Kompetenzorientiert Prüfen

- ▶ 10. - 12.10. Traunstein
- ▶ 12.11. Frankfurt

Prüfende in Aufgabenerstellungsausschüssen

- ▶ 27. - 28.09. Frankfurt
- ▶ 15. - 16.11. Stuttgart

Aktiver Berufsbildungsausschuss

- ▶ 11. - 12.10. Papenburg

Alle Termine auf

» www.pruefmit.de

Prüfer-Team der IGM

Diana Kiesecker

Telefon 069/66 93-28 34

Diana.Kiesecker@igmetall.de

Kübra Cay

Telefon 069 66 93-28 27

Kuebra.Esmekaya@igmetall.de

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

AUSBILDUNGSBILANZ 2018

Passungsprobleme und mangelndes Angebot verschärfen die Lage am Ausbildungsmarkt

Auch wenn die Lage auf den ersten Blick für Bewerberinnen besser scheint als in den letzten Jahren: Das Ausbildungsverhalten der Betriebe hält nicht mit dem Beschäftigungsaufwuchs mit und Passungsprobleme zwischen den Betrieben und Bewerber/innen nehmen zu.

Ein Blick in die Statistik lässt zunächst hoffen: Insgesamt wurden rund 574.000 betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet, so viel wie nie seit 2009. Auch ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in 2018 erneut gestiegen. Es wurden 8.124 mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Betrachtet man nur die betrieblichen Verträge, so gab es hier sogar eine Steigerung von 9117 Verträgen (+1,8%) im Vergleich zum Vorjahr.

Vergleicht man nun die Beschäftigungsentwicklung mit den Ausbildungszahlen wird deutlich: die Entwicklung

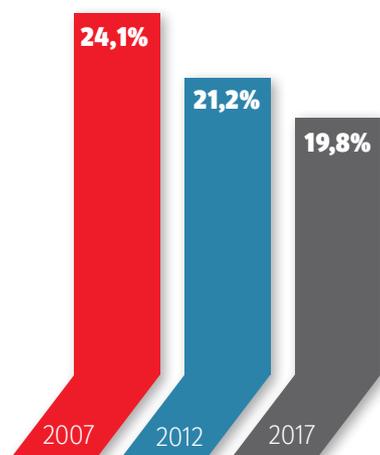
von Arbeit und Ausbildung haben sich entkoppelt. Blickt man beispielhaft in die Wirtschaftszweige, in denen die IG Metall aktiv ist, zeigt sich ein Rückgang in der Ausbildungsquote, also dem Verhältnis von Beschäftigten zu Azubis von -0,2%. Zum einen werden also weniger Ausbildungsplätze als nötig für die Fachkräftesicherung von morgen bereitgestellt. Zum anderen kommt es immer häufiger zu Passungsproblemen bei der Suche nach Auszubildenden bzw. Ausbildungsplätzen. Diese haben zum einen regionale Gründe, aber auch das Image einzelner Berufe sowie das Auswahlverhalten der Betriebe spielen hier eine Rolle.

In Zeiten, in denen die Bewerberzahlen rückläufig sind, wird es für die Betriebe unumgänglich, die Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit, Ausbildungsvergütung oder Karrierechancen weiter zu verbessern, um für junge Menschen attraktiv zu sein.

[» mehr auf wap.igmetall.de/18337.htm](http://mehr.auf.wap.igmetall.de/18337.htm)

Ausbildungsquote im Sinkflug

Die Ausbildungsquote der Betriebe bleibt unter 20 Prozent, und das trotz des anhaltend hohen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften.



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Berufsbildungsberichte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Rekord bei unbesetzten Stellen

Mit ca. 57.700 unbesetzten Stellen wurde ein neuer Negativrekord vermerkt. Allein zum Vorjahr ist das ein Anstieg von rund 18%. Vergleicht man dies über die letzten 10 Jahre ist die Zahl der unbesetzten Stellen in 2018 rund drei Mal so hoch wie 2009.



■ unbesetzte Stellen absolut
■ Anteil unb. Stellen an allen betrieblichen Stellen

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Fester Sockel bei unversorgten Jugendlichen

Trotz vieler unbesetzter Stellen, suchten wie in den Vorjahren, rund 79.000 junge Menschen weiter vergeblich eine Ausbildungsstelle. Die Zunahme der unbesetzten Stellen bei gleichzeitig festem Sockel von suchenden Bewerber/innen kennzeichnen eine der großen Herausforderungen am Ausbildungsmarkt. Ursache dafür sind berufliche sowie regionale Passungsprobleme und das Auswahlverhalten der Betriebe.

Anzahl unversorgter Jugendlicher



Quelle: Datenmaterial BIBB, eigene Darstellung.

Weniger Frauen in der dualen Ausbildung

auf der Suche nach möglichen Ursachen

In 2018 wurden im dualen System 195.891 Ausbildungsverträge mit jungen Frauen abgeschlossen, mit Männern hingegen 335.523 Verträge. Dabei sind Frauen nicht nur rein zahlenmäßig in der dualen Berufsausbildung geringer vertreten, sie konzentrieren sich auch auf weniger Ausbildungsberufe. Im Jahr 2018 fanden sich 73,6 % aller Ausbildungsanfängerinnen in nur 25 Berufen wieder. Männer wiederum verteilen sich zu 61,9 % auf die 25 am häufigsten von männlichen Jugendlichen gewählten Berufe.¹

Laut einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung² lassen sich vor allem an zwei Aspekten mögliche Erklärungsmuster dafür finden:

(1) Insgesamt sinkende Abgänger/innenzahlen:

Je weniger junge Frauen die Schule verlassen, desto weniger können potenziell in eine duale Ausbildung einmünden. Auch bei den jungen Männern sanken die Zahlen, diese münden aber ohnehin in der Tendenz stärker in die duale Ausbildung und ihre Zahlen wurde durch den hohen Anstieg vor allem junger Männer mit Fluchthintergrund eher ausgeglichen.

(2) Bessere schulische Vorbildung der Frauen: Je besser die schulische Vorbildung bei Frauen ist, desto eher wenden sie sich von „einfacheren“ (Dienstleistungs)Berufen ab und suchen Angebote außerhalb des dualen Systems (Studium, schulische Höherqualifizierungen bzw. Ausbildungen etc.). Dieses Verhalten zeigt sich zwar auch bei jungen Männern, jedoch nutzen diejenigen mit Studienberechtigung weitaus häufiger Angebote im dualen System. Laut den Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) war dies Ende der 2000er Jahre noch umgekehrt.

Der Große Anteil an nicht besetzten Ausbildungsstellen in den sogenannten „Primären Dienstleistungsberufen“³ ist auch ein Ergebnis dieser Entwicklung. So wurden in den vergangenen Jahren die eklatanten Mängel in einzelnen Ausbildungsberufen noch durch den insgesamt hohen Mangel an Ausbildungsplätzen sowie starke Schulabgangszahlen überdeckt. Nun wenden sich die jungen Frauen anderen Bereichen zu, soweit es ihnen möglich ist. Hier gibt es auf Seiten der Betriebe einen hohen Nachbesserungsbedarf, was die Qualität der Ausbildung aber auch anschließende attraktive Beschäftigungsangebote (Arbeitszeit, Verdienst etc.) angeht, wenn sie zukünftig wieder für junge Frauen aber auch Männer attraktiv sein und somit ihren Fachkräftebedarf sichern wollen.

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berufsbildungsbericht 2018, Bonn, S.68.

² Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd (2018): Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. BWP 6/2018. (www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9484) Alle Grafiken in diesem Kapitel ebenda.

³ Unter „primären Dienstleistungsberufen“ werden zusammengefasst: Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren, Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten, Buchen, Erstellen von Zeichnungen, Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten, Fahrzeuge führen, Packen, Beladen, Verladen, Sortieren, Zustellen, Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling, Sichern, Schützen, Be-/Überwachen.

WZB-Studie
Ausbildung bricht in
Großbetrieben ein

>> [wap.igmetall.de/
analyse-wzb-18086.htm](http://wap.igmetall.de/analyse-wzb-18086.htm)

BiBB-Analyse
Die beliebtesten
Ausbildungsberufe
2018

>> [wap.igmetall.de/
erhebung-des-bibb-18202.htm](http://wap.igmetall.de/erhebung-des-bibb-18202.htm)

DUALE KOMPETENZ PRÜFUNG

Die IG Metall bittet zur Diskussion

Der Prüferberaterkreis der IG Metall hat sich intensiv und lange mit dem Thema „Zukunft von Prüfungen“ beschäftigt. Herausgekommen ist das Diskussionspapier „Duale Kompetenzprüfung“, das einen Impuls für den Diskurs aller relevanten Akteure gibt.

Ein Vorschlag ist, die Abschlussprüfung zu einer dualen Kompetenzprüfung weiterzuentwickeln. Prüfungen sollen kompetenzorientiert stattfinden, Kompetenzfeststellungen durch beide Partner – Betrieb und Berufsschule – erfolgen. Was der eine bereits festgestellt hat, muss der andere nicht noch mal überprüfen.

Die Abschlussprüfung weist die berufliche Handlungskompetenz in tatsächlicher beruflicher Handlung nach. Sie wird weiterhin von Prüfungsausschüssen bei den zuständigen Stellen abgenommen. An den Berufsschulen werden anhand bundeseinheitlicher Kompetenzstandards im Verlauf der Ausbildung Kompetenzfeststellungen vorgenommen. Diese ergänzen das Ergebnis der Abschlussprüfung mit einem schulischen Kompetenznachweis. Das Ergebnis der Abschlussprüfung und die ermittelten Kompetenznachweise werden gemeinsam mit dem Abschlusszeugnis ausgewiesen.

Die IG Metall schlägt vor, berufliche Handlungskompetenz in authentischen Situationen festzustellen, damit die geforderten Kompetenzen tatsächlich angewendet und nachgewiesen werden.

Der Vorschlag für eine neue Abschlussprüfung:

Die Abschlussprüfung findet anhand authentischer Aufgaben statt, die sich auf betriebliche sowie berufliche Situationen

und durchgeführte betriebliche Handlungen beziehen. Die Ausbildungsordnungen beschreiben zu prüfende berufliche Handlungsfelder, beispielsweise drei bis zum Teil 1 der Prüfung und fünf bis zum Teil 2. Während der Ausbildung schreiben die Auszubildenden zu den Handlungsfeldern und den beruflichen Handlungen Reporte (Berichte), die der Prüfungsausschuss drei Monate vor der Prüfung (jeweils bei Teil 1 und 2) zur Genehmigung erhält. Die Reporte dienen außerdem zur Rückmeldung und Reflexion der Ausbildungsqualität. Der Prüfungsausschuss wählt aus dem Pool der eingereichten Reporte Aufgaben für Teil 1 und Teil 2 aus und führt ein Fachgespräch.

Wesentliche Prüfungsinstrumente sind dafür der Betriebliche Auftrag bzw. die betriebliche Projektarbeit und die Fachaufgabe. Die Instrumente müssen hierfür neu beschrieben werden.

Aus berufsspezifischen Gründen können folgende weitere Prüfungsinstrumente notwendig werden, die ebenso neu zu definieren sind: Prüfungsstücke bei gestalterischen Berufen, schriftliche Ausarbeitungen, Gesprächssimulationen bei kommunikativen Berufen, Arbeitsproben zum Nachweis spezieller Fertigkeiten.

Für eine „duale“ Kompetenzprüfung, muss der zweite Ausbildungsort – die Berufsschule – stärker involviert werden. Hierzu schlagen wir vor, bundeseinheitliche Bildungsstandards zu entwickeln und, (beispielsweise mit einem Staatsvertrag abzusichern), außerdem die Ordnungsverfahren weiterzuentwickeln und abgestimmte Vorgaben für die Abschlussprüfung und die Kompetenzfeststellung zu erarbeiten. Hierfür sind die Sachverständigen der Lehrpläne zuständig.

» mehr auf wap.igmetall.de/18128.htm

Aufgabenersteller/innen gesucht für den Fachausschuss ...

- ▶ **Elektroniker/-in für Betriebstechnik DRINGEND!**
- ▶ Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik
- ▶ Industriemechaniker/-in
 - ▶ Feingerätebau
- ▶ Konstruktionsmechaniker/-in
 - ▶ Feinblechbau
- ▶ Technische/-r Systemplaner/-in
 - ▶ Stahl- und Metallbautechnik
 - ▶ Elektrotechnische Systeme
- ▶ Zerspanungsmechaniker/-in
 - ▶ Schleifmaschinensysteme



» Interessenten melden sich über pruefen@igmetall.de

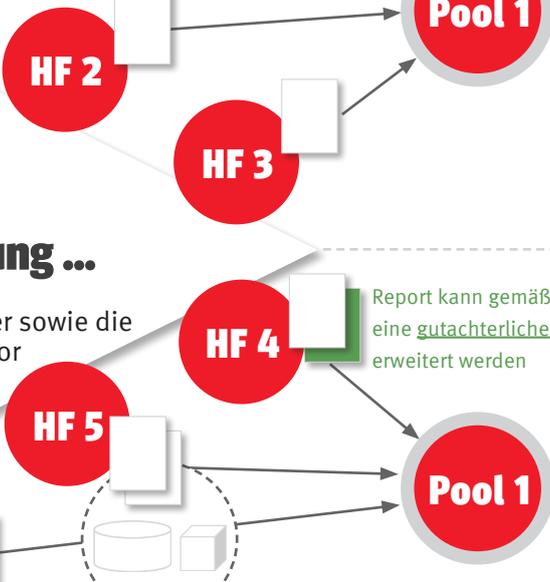
» mehr Infos auf www.pruefmit.de

Verordnung über die Berufsausbildung ...

Gibt die Handlungsfelder sowie die Prüfungsbedingungen vor

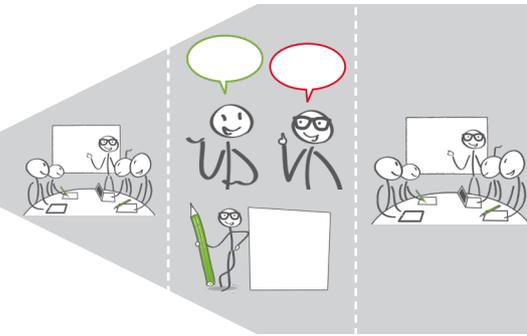
Handlungsfeld 1 HF 1
 Auszubildende arbeiten (Analysieren, Planen, Durchführen) im Handlungsfeld

Auszubildende fertigen einen Report über die Arbeiten im Handlungsfeld an (Bericht über das Analysieren, Planung und Durchführen).

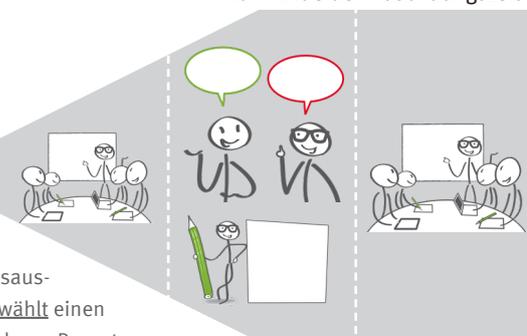


Auszubildende reichen Reporte beim Prüfungsausschuss ein

Teil 1 der Abschlussprüfung ca. zur Hälfte der Ausbildungszeit



Teil 2 der Abschlussprüfung zum Ende der Ausbildungszeit



Prüfungsausschuss wählt einen oder mehrere Reporte für ein Fachgespräch aus

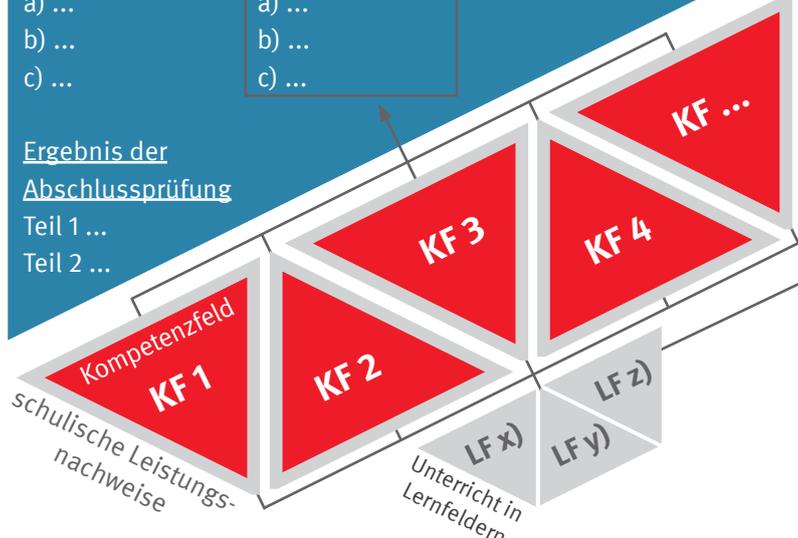
Der Prüfungsausschuss führt ein Fachgespräch mit dem Prüfling
 Der Prüfungsausschuss bewertet die Handlungskompetenz des Prüflings

Zeugnis der dualen Kompetenzprüfung

Abschlussprüfung schulischer Kompetenznachweis

- Kompetenzen:
- a) ...
 - b) ...
 - c) ...

Ergebnis der Abschlussprüfung
 Teil 1 ...
 Teil 2 ...



Handbuch für Prüfer/innen
21 Fragen
 » wap.igmetall.de/6385.htm



KULTUSMINISTER KONFERENZ

Rahmenlehrpläne für Ausbildungsberufe

Der Rahmenlehrplan gibt die Handlungskompetenzen für die Lernfelder vor, die im Zeugnis als Kompetenzen ausgewiesen werden.

Der Rahmenlehrplan gibt die Lernfelder und die Bündelung der Lernfelder zu Kompetenzfeldern vor.



DAS "QUALIFIZIERUNGS- CHANCENGESETZ" NUTZEN

Ein Ratgeber des Deutschen Gewerkschaftsbunds

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird es möglich, Weiterbildung stärker aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu fördern. Bisher war dies im Rahmen des WeGebAU-Programms auf geringqualifizierte und ältere Mitarbeiter/innen beschränkt. Nun wurde der Förderkreis deutlich ausgeweitet:

- ▶ Unabhängig von Alter, Qualifikation, Betriebsgröße und Berufsabschluss können Beschäftigte gefördert werden, wenn sie als Folge der digitalen Transformation längerfristige Weiterbildungen brauchen oder sonst vom Strukturwandel betroffen sind, und
- ▶ Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Nicht förderfähig sind dabei Maßnahmen, die nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz gefördert werden können, wie beispielsweise Meister oder Betriebswirt.

» mehr auf wap.igmetall.de/dgb-ratgeber-18384.htm

Die Sozialpartnerschaft wird gestärkt

Unterliegen große Unternehmen einer tarifvertraglichen Regelung zur Weiterbildung oder haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung abgeschlossen, können diese eine höhere Förderung bekommen.

Die IG Metall hat tariflich vorgesorgt

» mehr auf wap.igmetall.de/16398.htm

**BILDUNG
NEU ERLEBEN**

Handlungshilfe für betriebliche
Interessenvertreter/Innen zum
Tarifvertrag Bildung/Bildungstellzeit

**MEIN LEBEN
MEINE ZEIT**
ARBEIT
NEU DENKEN



WISSENSCHATTLICH BESTÄTIGT

Es fehlt an Standards!

Dr. Sirikit Krone hat mit ihren Kolleginnen duale Studiengänge untersucht. Ein wichtiges Fazit: Es braucht klare bildungsgesetzliche Regelungen für dual Studierende, die eine Vereinheitlichung vertraglicher Strukturen beinhaltet.

Die Ergebnisse der Studie untermauern in aller Deutlichkeit die Forderung der IG Metall, die Vertragsstrukturen anzupassen. Gemäß der Einschätzung der Wissenschaftler/innen sind klare bildungsgesetzliche Regelungen für dual Studierende anzustreben. Dabei sollten auch arbeitszeitliche Regelungen getroffen und Vergütungen branchenspezifisch angepasst werden.

Die Vielfalt bei den Verträgen geht der Studie zufolge mit systematischen Unterschieden bezüglich der Einbindung in betriebliche Arbeitsprozesse einher: Teilnehmende ausbildungsintegrierender Studiengänge mit gesetzlich geregelten Ausbildungsverträgen durchlaufen diverse Abteilungen. Hier gelten die Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans. Unternehmen, die im Rahmen praxisintegrierender Studiengänge ausbilden, haben bei der Gestaltung der Praxisphasen dagegen weitgehend freie Hand (dies gilt übrigens auch für Lohn und Arbeitszeit). Da kann es auch vorkommen, dass Studierende von Beginn an auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld festgelegt sind. Die IAQ-Forscherinnen sehen das kritisch: Dem Durchlaufen verschiedener Einsatzfelder und Bereiche bescheinigen die Befragten den größten Nutzen für die Karriere.

In einer weiteren Studie im Auftrag des Bildungsministeriums (Zukunftsperspektive 2040) zeigen die Wissenschaftlerinnen auf, dass die Bedeutung der dualen Studiengänge weiter anwächst.

» mehr auf wap.
igmetall.de/duales-studium-18123.htm

Wirkung der Mitbestimmung

Betriebsräte machen Arbeitnehmer/innen zufriedener. Der Effekt beruht unter anderem darauf, dass mitbestimmte Betriebe mehr Weiterbildung anbieten und das lässt sich wissenschaftlich nachweisen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat zahlreiche Datensätze ausgewertet und kommt dabei zu einem zentralen Befund: "betriebliche Mitbestimmung [wirkt sich] signifikant positiv auf die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit der Belegschaft aus. [...] Weiterbildung hat ebenfalls einen positiven Einfluss, sowohl auf betrieblicher als auch auf individueller Ebene. Betriebsräte wiederum erhöhen die Chance, dass Weiterbildung angeboten wird." Dies wiederum erhöht die Produktivität, das Lohnniveau, die Jobsicherheit und die Aufstiegschancen.

» mehr auf wap.
igmetall.de/wissenschaft-18230.htm





#FAIRWANDEL
SOZIAL, ÖKOLOGISCH, DEMOKRATISCH
NUR MIT UNS



KUNDGEBUNG AM 29. JUNI 2019
BERLIN, BRANDENBURGER TOR
BEGINN: 13 UHR
VORPROGRAMM AB 11 UHR



Gesellschaftliches
Engagement in
Studium & Lehre
**26./27.09 AN DER
LEUPHANA UNI**
» gutachternetzwerk.de

Redaktion

Timo Gayer (Leitung), Diana Kiesecker,
Anke Muth, Thomas Ressel

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: iStock: seb_ra, Warchi, XtockImages;
fotolia: trueffelpix, turgaygundogdu, vege; Pant-
hermedia: Arne Trautmann, marog-pixcells, TR

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de

Herausgeber:

Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall Vorstand
Bildungs- & Qualifizierungspolitik

Mai 2019

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