

WARUM FRAGT MAN DENN SOWAS? Recht & Verantwortung Seite 1
BIBB-EMPFEHLUNG Anforderungen und Gepflogenheiten Seite 2
BIBB-EMPFEHLUNG Wirkung auf den Betrieblichen Auftrag Seite 3

THEORIE & PRAXIS IGM Bildungstagung Seite 4
FORTBILDUNGSCHANCE Technischer Industriemanager Seite 5
BIBB-EMPFEHLUNG Struktur und Qualität i.d. Fortbildung Seite 6

Nächste Ausgabe Juni 2014

Warum fragt man denn sowas?

In den letzten Ausgaben hat sich **prüfen**aktuell wiederholt mit der ehrenamtlichen Tätigkeit von Prüfer/innen in Aufgabenerstellungsausschüssen befasst (vgl. „Wer fragt denn sowas?!“, N^o 6; 7; 8; 10). Nun möchten wir die Perspektive wechseln und die Grundlagen dieser Tätigkeit sowie die Grundlage der Arbeit aller Prüfer/innen beleuchten.

Rechtsgrundlagen im Prüfungswesen

Basis für alle weitergehenden rechtlichen Regelungen und die Aktivitäten der beteiligten Akteure ist das Berufsbildungsgesetz (kurz: BBiG) bzw. die Handwerksordnung (kurz: HwO). In ihnen werden die maßgeblichen Verantwortlichkeiten, Beteiligungsprinzipien und Vorgänge beschrieben, um eine rechtskräftige Prüfung durchzuführen.

Dass es zwei grundlegende Rechtsordnungen gibt, ist der historischen Entwicklung der beruflichen Bildung aus den Handwerkszünften heraus geschuldet und spiegelt sich auch in der Teilung der institutionellen Verantwortlichkeiten (IHKs / HWKs) wider.

Die nachstehende Grafik, soll einen Eindruck über die wesentlichen Inhalte und Bezüge der Rechtsordnungen zu der ehrenamtlichen Tätigkeit im Prüfungswesen ermöglichen:

Institutionen:	Regelung / Aufgabe:
<ul style="list-style-type: none"> Bundesinstitut für Berufsbildung 	<ul style="list-style-type: none"> Verabschiedung der Aus- und Fortbildungsordnungen Hauptausschussempfehlungen
<ul style="list-style-type: none"> Industrie- und Handwerkskammern (inkl. Innungen) 	<ul style="list-style-type: none"> Prüfungsordnung Installation der Prüfungsausschüsse

Handwerksordnung (§§ 31 - 40a)
 » www.gesetze-im-internet.de/hwo

Berufsbildungsgesetz (§§ 37 - 50)
 » www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (kurz: BIBB)

‘Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist das anerkannte Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland.

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB**

Es wurde 1970 gegründet und ist somit seit mehr als 40 Jahren als Einrichtung des Bundes für die Politik, die Wissenschaft und die Praxis beruflicher Bildung tätig. Seine heutige Rechtsgrundlage ist das Berufsbildungsgesetz. Mit seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sowie Beratungsaktivitäten trägt das BIBB dazu bei, durch zukunftsfähige Qualifikationen die wirtschaftliche und berufliche Zukunft der Menschen zu sichern und den Standort Deutschland wettbewerbsfähig zu halten.‘ (Quelle: www.bibb.de/de/26173.htm)

Die aktuellen Kernaufgaben:

- Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem,
- Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung,
- Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege,

- Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen,
- Internationalität der beruflichen Bildung.

‘Der Hauptausschuss (HA)

ist Organ des BIBB und zugleich gesetzliches Beratungsorgan der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Er ist paritätisch besetzt und beschließt das mittelfristige und das jährliche Forschungsprogramm. Er stellt den Haushaltsplan des Instituts fest, er gibt Empfehlungen zur Förderung und Weiterentwicklung der Berufsbildung und kann zum Entwurf des jährlichen Berufsbildungsberichts der Bundesregierung Stellung nehmen. Außerdem nimmt er zu sämtlichen Ausbildungsordnungen und Rechtsverordnungen des Bundes für Fortbildungsprüfungen Stellung.‘ (Quelle: www.bibb.de/de/52002.htm)

Neben der Ordnung der staatlichen Ausbildungsberufe nimmt die IG Metall hier einen wesentlichen Einfluss auf das Berufsbildungssystem.

- » mehr auf <http://www.bibb.de/de/1462.htm>
- » Mitgliederverzeichnis: <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ha-mitgliederverzeichnis.pdf>

„Die Zehn Gebote sind deshalb so einfach und klar, weil keine Fachausschüsse daran mitgearbeitet haben“

Charles de Gaulle
 (Französischer Staatsmann 1890 – 1970)

Pilotseminar mit besten Ausichten
kompetenzorientiert prüfen



„Kompetenzorientierung“ ist seit einigen Jahren einer der meist diskutierten Begriffe in der beruflichen Bildung und wird immer mehr zu dem Qualitätskriterium bei der Gestaltung moderner Ausbildungsordnungen und beruflicher Prüfungen.

- Eine Analyse des BIBBs hat in diesem Zusammenhang gezeigt, dass
- Ordnungsmittel kompetenzorientierte Ansätze aufweisen,
 - die Prüfungsinstrumente die Möglichkeit bieten, unterschiedliche Kompetenzen abzufragen,
 - Aufgabenstellungen handlungsorientierte und prozessorientierte Elemente aufweisen.

In Zusammenarbeit mit Referenten der Universität Hannover hat die IG Metall eine neue Veranstaltung konzipiert, zu der wir Euch herzlich einladen:

**vom 11. bis 12.04.2014
 im DGB Bundesvorstand (Berlin)**

» mehr auf wap.igmetall.de/wap/pilotseminar-mit-besten-ausichten-8676.htm

BIBB Hauptausschussempfehlungen

Prüfungsanforderungen (HA Empfehlung 158)

Die vorliegende Empfehlung 158 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen ersetzt die Empfehlung 119 von 2006 und erlaubt einen Ausblick in die nahe Zukunft der Ausbildungsprüfungen. D.h., auf die Prüfungen, die als Grundlage Ausbildungsordnungen haben, die ab 2014 neu geordnet werden. ([» vgl. www.bibb.de/de/846.htm](http://www.bibb.de/de/846.htm))

Sie ist Grundlage für die Arbeit in Ordnungsverfahren und eine wichtige Grundlage, um Prüfungsinstrumente in der Praxis richtig verstehen und ausgestalten zu können. Hierbei erstreckt sie sich auf die Regelung von Prüfungsanforderungen für Zwischenprüfungen, für Abschlussprüfungen und Gestreckte Abschlussprüfungen.

beschrieben werden. Ist die Gewichtung in der Ausbildungsordnung nicht geregelt, erfolgt diese durch den Prüfungsausschuss.“ (S. 16)

2. Anforderungen an die Prüfungsaufgaben
 ‘Die gewählten Prüfungsinstrumente müssen es ermöglichen, dass die Prüflinge anhand von zusammenhängenden Aufgabenstellungen Leistungen zeigen können, die den Anforderungen [vgl. Ausbildungsordnung: „dabei soll der Prüfling zeigen, dass er ...“] entsprechen.’ (S. 16)

3. Bewertungshinweise
 Neu sind die Hinweise auf die zu bewertenden Aspekte der Prüfungsleistung, die in Abhängigkeit zum eingesetzten Prüfungsinstrument wie folgt formuliert sind: Bewertet werden ...

- fachliches Wissen
- kommunikative Fähigkeiten
- Kundenorientierung
- Form der Darstellung
- die Arbeits-/Vorgehensweise
- das Endergebnis/das Produkt
- Verständnis für Hintergründe

und Zusammenhänge
 • methodisches Vorgehen und Lösungswege



» mehr auf www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf

» Ansprechpartner im IG Metall Vorstand: frank.gerdes@igmetall.de

An dieser Stelle ein Auszug der wichtigsten Punkte:

1. Rechte des Prüfungsausschusses

„[...] Es können auch mehrere Prüfungsinstrumente innerhalb eines Prüfungsbereiches miteinander kombiniert werden. In diesem Fall ist eine Gewichtung der einzelnen Prüfungsinstrumente nur vorzunehmen, wenn für jedes Prüfungsinstrument eigene Anforderungen

Einsicht des Berichtsheftes

Lange schon hält sich die Annahme, dass Prüflinge ihr Berichtsheft bei der Prüfung mit sich führen müssen. Dem ist jedoch meist nicht so!

In den Gesprächen mit Prüfer/innen kommt immer wieder eine Aussage auf: „Eigentlich müssen wir den Prüfling ja nach Hause schicken, wenn er uns bei seiner Prüfung nicht sein Berichtsheft vorlegen kann“.



Woher diese Annahme kommt und warum sie sich so hartnäckig hält, lässt sich nicht wirklich nachvollziehen. Aus rechtlicher Sicht ist das Berichtsheft zur Zulassung der Prüfung durch die zuständige Stelle einzusehen (vgl. BBiG § 43 Zulassung zur Abschlussprüfung). Wenn der Prüfling somit beim Prüfungsausschuss vor-

gestellt wird, ist sein Berichtsheft bereits „begutachtet“. Dem Prüfungsausschuss kann jedoch ein Recht zur Einsicht des Berichtsheftes durch Regelungen in der entsprechenden Ausbildungsordnung oder durch Regelungen der zuständigen Stelle erteilt werden (vgl. BIBB Hauptausschussempfehlung 156 (4.)). D.h., dies muss im gegebenen Fall situativ geprüft werden.

Aus Sicht der Arbeitnehmervertretung macht es jedoch aus mehreren Gründen Sinn, wenn Prüfer/innen (unverbindliche) Einsicht in die Berichtshefte nehmen.

- Sie gewinnen Einblick in die Ausbildungsstrukturen anderer Betriebe und können somit Anregungen für die eigene Arbeit mitnehmen.
- Ihnen werden Ausbildungsdefizite ersichtlich, wodurch sie regulierend auf diese Verhältnisse einwirken können. Möglich wird dies z. B. durch Ansprache der zuständigen Stelle, des Berufsbildungsausschusses, der Betriebe oder der gewerkschaftlichen Interessensvertretung im Betrieb.
- Prüfungsinstrumente lassen sich im Kontext des Berichtsheftes besser einschätzen. So wurde u.a. bereits ein Betrieblicher Auftrag als Ausbildungsprojekt des 3. Lehrjahres enttarnt.

» mehr auf www.bibb.de/dokumente/pdf/HA156.pdf

Auch das gibt es ...

„Ich möchte mich schlichtweg auf die Prüfungstage freuen und vorbereiten können“

Mit dieser Aussage beendete ein Kollege seine Anfrage, in der er sich über Freistellungsrechte informieren wollte („zur Not auch als unbezahlter Ausfall) [...] natürlich immer unter Beachtung der aktuellen betrieblichen Situation“) und sich über die restriktive Handhabung seines Arbeitnehmers beklagte.

Anonymisiert

Lesempfehlung

Zu Beginn des Jahres 2014 waren unsere Kolleginnen und Kollegen wieder aktiv:



gute Arbeit 1/2014
 Produktionssysteme im Büro (S. 20)
 » www.bund-verlag.de

Wege in Ausbildung und Ausbildungslosigkeit
 ISBN: 978-3-86593-176-4
 Preis: 18,00 EUR



Prüfer/in

Prüfer/in gesucht für die Erstellung überregionaler Aufgaben:

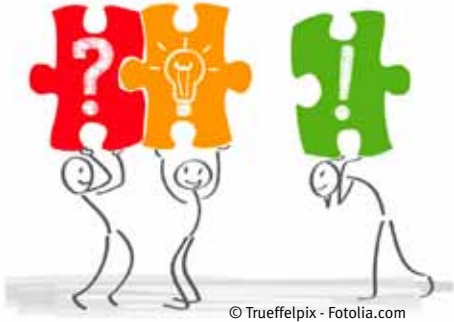
- Elektroniker/-in für ...
 - Geräte und Systeme
 - Luftfahrttechnische Systeme
 - Maschinen- und Antriebstechnik
- Fluggerätemechaniker/in
- Holzbearbeitungsmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Technische/-r Systemplaner/in

» wap.igmetall.de/wap/6866.htm
 » Mail an: pruefen@igmetall.de

Der Betriebliche Auftrag

VI. Teil - Neuerungen aus der HA-Empfehlung 158

Im Kontext der neuen Hauptausschussempfehlungen sind auch etliche Bereiche des Betrieblichen Auftrages betroffen. An dieser Stelle wollen wir über die maßgeblichen kurz berichten und einen Ausblick für die Praxis gewähren:



© Trueffelpix - Fotolia.com

Betrieblicher Auftrag

Der Betriebliche Auftrag besteht aus der Durchführung eines im Betrieb anfallenden berufstypischen Auftrags. Der Betriebliche Auftrag wird vom Betrieb vorgeschlagen, vom Prüfungsausschuss genehmigt und im Betrieb bzw. beim Kunden durchgeführt. Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines Auftragsbezogenen Fachgesprächs erläutert; zusätzlich kann eine Präsentation erfolgen. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Der Betriebliche Auftrag erhält daher eine eigene Gewichtung. Bewertet wird

- die Arbeits-/Vorgehensweise.

Auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden.

Auftragsbezogenes Fachgespräch



Das Auftragsbezogene Fachgespräch bezieht sich auf einen durchgeführten Betrieblichen Auftrag, ein erstelltes Prüfungsprodukt/Prüfungsstück, eine durchgeführte Arbeitsprobe oder Arbeitsaufgabe und unterstützt deren Bewertung; es hat keine eigenen Prüfungsanforderungen und erhält deshalb auch keine gesonderte Gewichtung. Es werden Vorgehensweisen, Probleme und Lösungen sowie damit zusammenhängende Sachverhalte und Fachfragen erörtert. Bewertet werden

• methodisches Vorgehen und Lösungswege und/oder

• Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge.

Präsentation



Der Prüfling stellt ggf. unter Nutzung von Hilfsmitteln, entweder auf Grundlage eines zuvor durchgeführten Betrieblichen Auftrags, eines Prüfungsprodukts/Prüfungsstücks oder einer Arbeitsaufgabe, einen berufstypischen Sachverhalt und berufliche Zusammenhänge dar und beantwortet darauf bezogene Fragen. Die Präsentation hat keine eigenen Prüfungsanforderungen und erhält daher auch keine eigene Gewichtung. Bewertet werden

- methodisches Vorgehen,
- kommunikative Fähigkeiten und
- die Form der Darstellung.

Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen



Das Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen erfolgt im Zusammenhang mit der Durchführung der Arbeitsaufgabe/der Arbeitsprobe/des Prüfungsstücks oder des Betrieblichen Auftrags und bezieht sich auf die selben Prüfungsanforderungen. Deshalb erfolgt keine gesonderte Gewichtung. Der Prüfling erstellt praxisbezogene Unterlagen wie z.B. Berichte, Beratungsprotokolle, Vertragsunterlagen, Stücklisten, Arbeitspläne, Prüf- und Messprotokolle, Bedienungsanleitungen und/oder stellt vorhandene Unterlagen zusammen, mit denen die Planung, Durchführung und Kontrolle einer Aufgabe beschrieben und belegt werden. Die praxisbezogenen Unterlagen werden unterstützend zur Bewertung der Arbeits- und Vorgehensweise und/oder des Arbeitsergebnisses herangezogen. Die Art und Weise des Dokumentierens wird nicht bewertet.

Das Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen erfolgt im Zusammenhang mit der Durchführung der Arbeitsaufgabe/der Arbeitsprobe/des Prüfungsstücks oder des Betrieblichen Auftrags und bezieht sich auf die selben Prüfungsanforderungen. Deshalb erfolgt keine gesonderte Gewichtung. Der Prüfling erstellt praxisbezogene Unterlagen wie z.B. Berichte, Beratungsprotokolle, Vertragsunterlagen, Stücklisten, Arbeitspläne, Prüf- und Messprotokolle, Bedienungsanleitungen und/oder stellt vorhandene Unterlagen zusammen, mit denen die Planung, Durchführung und Kontrolle einer Aufgabe beschrieben und belegt werden. Die praxisbezogenen Unterlagen werden unterstützend zur Bewertung der Arbeits- und Vorgehensweise und/oder des Arbeitsergebnisses herangezogen. Die Art und Weise des Dokumentierens wird nicht bewertet.

Realitätscheck

„Wird für den Nachweis der Prüfungsanforderungen ein Variantenmodell verordnet, muss diese Alternative einen gleichwertigen Nachweis und eine gleichwertige Messung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (identische Anforderungen) ermöglichen.“ (BIBB HA-Empfehlung 158)

Die IG Metall begegnet dieser Anforderung mit der ersten groß angelegten Studie zur Erhebung des Betrieblichen Auftrages. Zusammen mit dem ITB und allen IHKen in NRW, wird das Variantenmodell selbst, auf den Prüfstand gestellt.

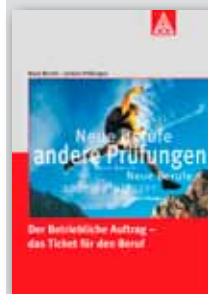
Die Ergebnisse des Projektes werden wir auf www.wap.igmetall.de veröffentlichen und mit den registrierten Prüfer/innen direkt kommunizieren.

» mehr auf <http://www.bibb.de/de/1462.htm>



Empfohlene Broschüre

Der Betriebliche Auftrag - Das Ticket für den Beruf



Neue Berufe - andere Prüfungen
Bestellnummer: 6006-9829
Preis: 5,00 € zuzügl. ges. MwSt. und Versand

» im IG Metall Shop



IG Metall Prüfertreffen

» Masterprüfer/innen-Treffen

November 2014

» Berater/innen-Treffen

04.- 05.06 Saarland

07.- 08.10 Frankfurt

Schulungsangebote 2014

» Praxis & Austausch

09.04 Hamburg

17 - 18.09 Aurich

25 - 26.10 Reeken

» Kommunikation

13 - 14.09 Hamburg

31.10 - 01.11 Osnabrück

» Kompetenzorientiert Prüfen

11. - 12.04 Berlin

25.05 Hannover

» Anforderungen in kaufm. Berufen

10.04 Frankfurt

» Der Betrieblicher Auftrag

09.- 10.05 Osnabrück

17 - 18.09 Dortmund

22.10 Villingen-Schwenningen

23.10 Villingen-Schwenningen

» Aktiver Berufsbildungsausschuss

02.10 Lübeck

» Prüfen aktuell: Die Konferenz

20.10 Stuttgart

08.11 Kirkel

» Netzwirkbildung für Prüfer/-innen

15.04 Frankfurt

» Prüfer in der Aufgabenerstellung

03.04 Frankfurt

Es sind weitere Veranstaltung geplant. Alle Termine findet Ihr auf

» www.pruermit.de

Die IG Metall Bildungstagung - Wachsendes Angebot für Prüfer/innen ●

Verknüpfung von Theorie und Praxis

Die wachsende Zahl von ArbeitnehmerInnen mit Hochschulabschluss wirft die Frage auf, wie wir das Miteinander von dualer und hochschulischer Berufsbildung gestalten und wie wir betriebliche Rekrutierungsstrategien beeinflussen können, damit Beschäftigtengruppen nicht gegeneinander ausgespielt und AbsolventInnen der dualen Aus- und Fortbildungsberufe nicht zu den Verlierern dieser Entwicklungen werden.

Unsere Antwort darauf ist: wir brauchen eine solidarische Qualifizierungspolitik, eine Berufsbildungspolitik „aus einem Guss“. Mit dem neuen Leitbild der „erweiterten modernen Beruflichkeit“ nehmen wir auf wichtige Aspekte dieser Herausforderungen Bezug und machen Vorschläge zur Qualität beruflichen Lernens, für Betriebs-, Arbeits- und Bildungspolitik.

Daraus leiten sich auf den unterschiedlichen Handlungsebenen, insbesondere aber auch für den Betrieb eine Reihe wichtiger Fragen ab:

- Sind wir in unseren Aus- und Weiterbildungsstrategien auf dem richtigen Weg?
- Können wir gemeinsame Standards für die duale Ausbildung und für die Hochschule formulieren?
- Welchen Stellenwert haben Kompetenzorientierung und die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung?
- Welche Möglichkeiten der Einflussnahme haben betriebliche Interessenvertretungen, haben Lernende und AusbilderInnen?
- Wie können wir an den Hochschulen Einfluss geltend machen?
- Eine Diskussion über das „Für und Wider“ der sogenannten Akademisierung der Arbeitswelt, die „duale Ausbildung“ als neuer Exportschlager, neue qualifikatorische Anforderungen an den Arbeitsplätzen.

Zu all diesen Fragen und weiteren Informationen zur Qualitätsverbesserung im betrieblichen Handlungsfeld der Bildungs- und Qualifizierungspolitik wollen wir gemeinsam zwei Tage im Plenum und in Foren auf der Bildungstagung 2014 arbeiten.

>> mehr Informationen auf wap.igmetall.de



»Ich engagiere mich für die Prüferinnen und Prüfer, weil die berufliche Bildung nicht ausschließlich den Arbeitgebern überlassen werden sollte.

Gerade im Hinblick auf die dringend notwendige „Revolution Bildung“, sind Prüferinnen und Prüfer wichtige Multiplikatoren.

Robin Kunkel
(IG Metall Bielefeld)

Die Fachforen

Erster Tag – Donnerstag 22. Mai 2014

Forum 1 Situation des Ausbildungspersonals | Anke Bahl (Bundesinstitut für Berufsbildung) | Barbara Galla (IG Metall)

Forum 2 DERBI – Den betrieblichen Auftrag unter die Lupe genommen | Claudia Koring (ITB – Uni Bremen) | Dr. Claudia Fenzl (ITB – Uni Bremen) | To Nga Truong (IG Metall)

Forum 3 Ausbildung geschafft, was nun? Berufliche Bildungs- und Finanzierungswege aufgezeigt | Christian Busch (Hochschulinformationsbüro) | Roman Twork (HBS Stipendiat) | Frank Gerdes (IG Metall)

Forum 4 Ausbildungskonzepte zur Förderung der Lese- und Schreibkompetenz | Annelie Strack (GEW) | Christina Kourdji (Volkswagen Akademie) | Elisabeth Wiles-Hahne (IG Metall AK kaufm. Berufe)

Forum 5 Duale Ausbildung in Europa | Dr. Philipp Grollmann (BIBB) | Wolfgang Heinrich (GBR Vorsitzender, Schott AG) | Jörg Ferrando (IG Metall)

Forum 6 Soziale und Berufliche Durchlässigkeit – Studieren ohne Abitur | Bärbel Friedrich (Hans-Böckler-Stiftung) | Bernd Kaßbaum (IG Metall)

Zweiter Tag – Freitag 23. Mai 2014

Forum 7 Assistierte Ausbildung | Olaf Kierstein (Diakonisches Werk der evangelischen Kirche) | Barbara Galla (IG Metall)

Forum 8 MobiProEU – Import von Auszubildenden | Sandro Witt (DGB Hessen-Thüringen) | Jörg Ferrando (IG Metall)

Forum 9 Qualität beruflichen Lernens in Betrieb und Hochschulen | Jürgen Strauß (SFS) | Bernd Kaßbaum (IG Metall)

Forum 10 Neue Berufe ab 2014 – Verordnungsinhalte und Prüfungen | Gießereimechaniker/in – Edgar Weidenauer (PA Vorsitzender) | Kaufmann/frau für Büromanagement – Thomas Ressel (IGM) | Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in – Karsten Wilhelms (Volkswagen Akademie) | Land- und Baumaschinenmechaniker/in – Frank Gerdes (IG Metall)

Forum 11 Kompetenzorientiert prüfen | Barbara Lorig (BIBB) | Markus Bretschneider (BIBB) | To Nga Truong (IG Metall)

Forum 12 Qualität der Praxisphasen im dualen Studium | Martin Sambeth (IG Metall Baden-Württemberg)

„Bildung aus einem Guss!“



IGM Bildungstagung
22. – 23. Mai 2014 Hotel Radisson Blu
Erfurt

Anmeldung und weitere Infos auf
www.wap.igmetall.de

REVOLUTION BILDUNG

Impressum prüfenaktuell

Herausgeber:
Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall Vorstand

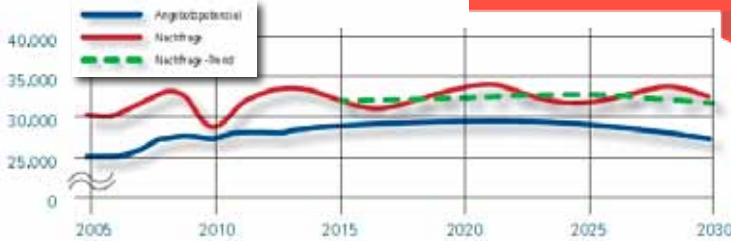
Briefanschrift:
60519 Frankfurt/Main

Hausanschrift:
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt

Redaktion: Timo Gayer
pruefen@igmetall.de
Telefon 069/66 93-25 71
Telefax 069/66 93-80-25 71

Technischer Industriemanager

Fachkräfteangebot und -nachfrage für „Technische Führungskräfte“ in allen Wirtschaftszweigen in Bayern



Heute Bayern, morgen die Welt?!



Durch den drohenden Ingenieurmangel befürchten vor allem mittelständische Betriebe, technische Führungskräfte zu finden, da bisher Meistern und Technikern nur die Weiterbildung zum „Technischen Betriebswirt“ zur Verfügung stand. Hier liegt der Schwerpunkt jedoch eher im kaufmännischen Bereich. Mit dem „Technischen Industriemanager“ besteht nun in zwei Pilotkammern in Bayern die Möglichkeit, einen Abschluss auf dem dritten Fortbildungsniveau zu erreichen, bei dem vor allem der Aspekt der Technik zum Tragen kommt.

Berufsbegleitend oder Vollzeitweiterbildung

Der Vollzeitlehrgang erschließt bereits nach kurzer Dauer neues berufliches Wissen. Eine Vollzeitbeschäftigung ist in dieser Zeit jedoch nur schwer möglich. Daher ist die Variante für Berufstätige sicher nicht der Favorit.

Die berufsbegleitenden Lehrgänge haben den Vorteil, dass eine Weiterbeschäftigung möglich ist und somit die finanzielle Unabhängigkeit gesichert bleibt. Die Samstagstermine, die Nachbearbeitungszeit durch Übungen, Treffen in Lerngruppen und das Studium des Lehrmaterials erfordern von den Teilnehmern jedoch in besonderem Maße wichtige Schlüsselqualifikationen: Belastbarkeit und Durchhaltevermögen.

Die Prüfung

Teil A: Technik und Produktionsprozesse

- Angewandte technische Mathematik, technische Mechanik und anwendungsbezogene Informatik (150 Minuten)
- Automatisierungstechnik und Elektrotechnik (150 Minuten)
- Werkstofftechnik (90 Minuten)

Schriftliche Prüfung mit anwendungsbezogenen Aufgabenstellungen

Teil B: Prozessmanagement sowie technologische Beratungskompetenz

- Betriebsorganisation und Beratungskompetenz (240 Minuten) Schriftliche Prüfung: betrieblichen Situationsbeschreibung mit zwei aufeinander abgestimmten Aufgabenstellungen.
- Beratung und Service im technischen Bereich (240 Minuten) Fachgespräch: betrieblichen Situationsbeschreibung mit zwei aufeinander abgestimmten Aufgabenstellungen, welche analysiert und einer begründeten Lösung zugeführt werden unter der Einbeziehung von Präsentationstechniken.

Teil C: Projektarbeit und projektarbeitsbezogenes Fachgespräch. Hier ist eine praxisorientierte Projektarbeit für das projektarbeitsbezogene Fachgespräch (Dauer: 30-45 Minuten) in Form einer schriftlichen Hausarbeit anzufertigen. Inhaltlicher Schwerpunkt der Projektarbeit ist eine betriebsbezogene Themenstellung, in der strategische Unternehmensentscheidungen unter Einhaltung von Ziel- und Zeitvorgaben vorzubereiten und zu treffen sind. Den Prüfungsteilnehmern steht ein Zeitraum von 30 Tagen für die Anfertigung der Arbeit zur Verfügung.

Qualifizierung nach Tarif



Weiterbilden - aber wie? Die IG Metall hat mehrere Tarifverträge zur Qualifizierung abgeschlossen, die ihren Mitgliedern Chancen auf Weiterbildung sichern.

Weiterbildung ist wichtig, heißt es überall. Doch viele Beschäftigte bekommen keine. Um das zu ändern, hat die IG Metall in den letzten Jahren zahlreiche Tarifverträge zur Qualifizierung abgeschlossen. In tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie haben IG Metall-Mitglieder Anspruch auf ein jährliches Gespräch. Dort klärt der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber den persönlichen Weiterbildungsbedarf.

Der Tarifvertrag unterscheidet dabei drei Stufen: erstens betrieblich notwendige Qualifizierung, die der Arbeitgeber komplett trägt, etwa bei Veränderungen im Betrieb. Zweitens betrieblich zweckmäßige Weiterbildung, etwa eine Aufstiegsweiterbildung zum Techniker im Interesse der Firma. Hier zahlt der Chef die Kosten, der Beschäftigte muss jedoch die Hälfte der Zeit einbringen. Und drittens persönliche Qualifizierung, etwa ein Studium mit Rückkehrrecht.

Auch in anderen Branchen gibt es Regelungen zur Qualifizierung. Etwa in der Textilindustrie, wo nach einem IG Metall-Tarifvertrag die Arbeitgeber über einen Fonds eine Woche Fortbildung im Jahr fördern.

Immer mit Betriebsrat. Ansprüche auf Qualifizierung allein durchzusetzen ist jedoch schwierig. Daher sollten sich Beschäftigte immer an ihren Betriebsrat wenden. Der Betriebsrat ist auch bei der Personal- und Qualifizierungsplanung beteiligt. Besonders im Metalltarif sind seine Rechte sehr konkret ausgestaltet. Daher kann der Betriebsrat die Beschäftigten nicht nur gegenüber dem Chef unterstützen, sondern auch zu den beruflichen Perspektiven im Betrieb beraten: Wo will ich hin? Und wo gibt es gute Jobs mit Zukunft?

Industrie- und Handelskammer für Niederbayern
Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt

Die Herausforderung beim Technischen Industriemanager besteht darin, den Kompetenzausbau von technisch orientierten Fachkräften zu fördern, die sich gerade nicht generalistisch orientieren, sondern der Technik treu bleiben wollen.

Technische Industriemanager lernen in ihrem Praxisstudium, wie sie technische Lösungen in den Bereichen Konstruktion, Fertigung, Montage, Instandhaltung und Vertrieb kostenbewusst und ressourceneffizient erarbeiten sowie die dazugehörigen Prozessstrukturen weiterentwickeln.

Auch technologische Beratungsaufgaben in- und außerhalb des Unternehmens und die strategische Positionierung der technischen Entwicklungen am Markt gehören zum Lehrinhalt.

Voraussetzungen:

Wer sich bereits als Meister, Ingenieur oder Techniker bewährt hat, kann sich zum Geprüften Technischen Industriemanager weiterqualifizieren und die Prüfung zum praxiserprobten Funktionsspezialisten mit vertieften technischen Kenntnissen ablegen.

Auch wer eine mit Erfolg abgelegte Prüfung zum staatlich anerkannten Techniker oder ein Ingenieurstudium mit mindestens zweijähriger einschlägiger Berufspraxis nachweisen kann, kann zur Prüfung zugelassen werden.

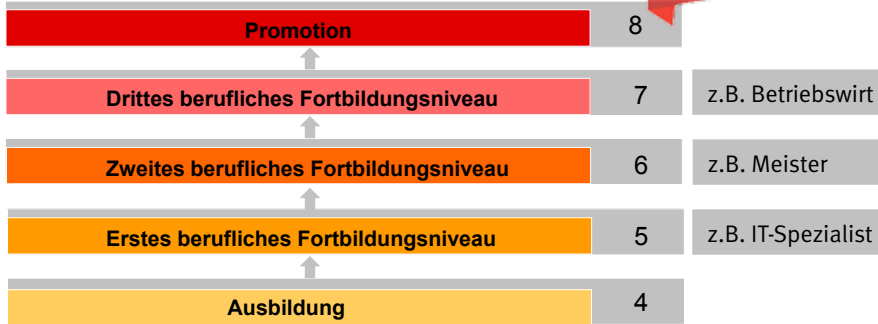


Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung

BIBB HA-Empfehlung 159

Um mehr Übersicht und Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden künftig alle Bildungsabschlüsse in Deutschland in ein gemeinsames Raster eingeordnet: den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Abschlüsse werden jeweils nach Kriterien der Fach- und Personalkompetenz in acht Niveaustufen eingeordnet. Diese umfassen: Zertifikatsweiterbildungen, berufliche Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung ebenso wie politische Weiterbildung und Weiterbildung an Schulen und Hochschulen. Über die Struktur der Zuordnung besteht ein breiter Konsens. Die Zuordnung der einzelnen Abschlüsse ist jedoch noch nicht abschließend geklärt.

DQR-Niveau-Stufen
 » mehr auf www.deutscherqualifikationsrahmen.de



Klarstellung!

EU-Kommission will Meisterbrief nicht abschaffen.



„Entgegen anderslautender Berichte hat die Europäische Kommission keinerlei Pläne, die deutsche Handwerksordnung aufzuheben.“

Richtig ist: Die Kommission hat im Auftrag der Staats- und Regierungschefs bereits im Oktober die Mitgliedsstaaten aufgerufen, ihre Zugangsschranken für regulierte Berufe zu begründen und zu hinterfragen. Dabei wird allerdings nicht verlangt, die absolute Zahl der reglementierten Berufe zu verringern oder den Meisterzwang in bestimmten Berufen abzuschaffen. Es sind auch keine Sanktionen vorgesehen.

Komplexe Zugangsbeschränkungen entmutigen die Arbeitskräfte, in anderen Mitgliedstaaten eine Beschäftigung zu suchen. Es geht hier nicht darum, Berufe zu deregulieren oder Mitgliedstaaten mit Sanktionen zu belegen. Vielmehr besteht das Ziel darin, einen besseren Zugang zu Dienstleistungen sicherzustellen, indem überprüft wird, welche Zugangsstrukturen einem vereinfachten, angemessenen, sicheren und transparenten System am ehesten förderlich sind.

Auch in Deutschland bestehen weiterhin Beschränkungen für den Zugang zu bestimmten Berufen und deren Ausübung. Reglementierte Berufe sind Berufe, deren Ausübung an den Besitz besonderer Qualifikationen geknüpft ist oder bei denen die Berufsbezeichnung (z. B. Architekt oder Apotheker) geschützt ist. Ein derartiger Schutz kann beispielsweise aus Gründen der Qualitätssicherung und des Verbraucherschutzes oder zur Sicherung eines hohen Ausbildungsniveaus sehr gut begründbar und damit gerechtfertigt sein.“

» Quelle und weitere Informationen unter http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/12110_de.htm

Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig

Erste Meisterbriefe mit Hinweis auf Niveaustufe des Deutschen Qualifikationsrahmens

„Meisterbriefe enthalten ab sofort für jedermann sichtbar den Hinweis, dass der Abschluss im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR / EQR) dem Niveau 6 entspricht. Dieser Stufe ist auch der Bachelor zugeordnet. Die ersten Meisterbriefe mit dem Hinweis auf das DQR-Niveau wird Bundesbildungsministerin Johanna Wanka im Rahmen der diesjährigen Meisterfeier der Handwerkskammer Dortmund am 22. Februar überreichen.“

(Quelle: <http://www.prueferportal.org/html/2972.php>)

An Weiterbildung interessierte Beschäftigte werden es deutlich einfacher haben, einen passenden Weiterbildungsweg zu finden. Unternehmen können das zu erwartende Kompetenzniveau einschätzen. Nicht zuletzt steht der DQR in Bezug zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und ermöglicht so einen europäischen Vergleich. Gerade für Beschäftigte, die sich vorstellen können, einmal in einem anderen europäischen Land zu arbeiten, ist dieser Aspekt wichtig.

Mit den „Empfehlungen für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung“ werden die öffentlichrechtlich geregelten beruflichen Fortbildungen konkretisiert und ein Strukturrahmen für die drei Niveaus beschrieben.

Hierbei wird die Qualität der beruflichen Fortbildung auf zwei Ebenen gesichert:

- Qualitätssicherung durch systematische Ordnungsverfahren unter Beteiligung der relevanten Akteure;
- Qualitätssicherung durch öffentlich-rechtliche Prüfungen.

» Weitere Informationen auf: www.prueferportal.org/html/2972.php

DQR-Niveau 5 Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld	Erstes berufliches Fortbildungsniveau Qualifikationen auf diesem Niveau befähigen zur Übernahme von Aufgaben, die die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen erweitern und vertiefen und neue Inhalte umfassen.
DQR-Niveau 6 Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zu eigenverantwortlicher Steuerung von Prozessen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.	Zweites berufliches Fortbildungsniveau Qualifikationen dieses Niveaus befähigen zur Übernahme von Fach- und Führungsfunktionen, in denen zu verantwortende Leistungsprozesse eines Unternehmensbereichs oder eines Unternehmens eigenständig gesteuert, ausgeführt und dafür Mitarbeiter/-innen geführt werden. Qualifikationen dieses Niveaus erweitern und vertiefen die Kompetenzen des ersten Fortbildungsniveaus.
DQR-Niveau 7 Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	Drittes berufliches Fortbildungsniveau Qualifikationen dieses Niveaus erweitern die Kompetenzen des zweiten Fortbildungsniveaus und beziehen Kompetenzen mit ein, die zur verantwortlichen Führung von Organisationen oder zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen notwendig sind. Sie umfassen die Entwicklung von Verfahren und Produkten und die damit verbundene Personalführung. Die Anforderungen sind durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.

Prüfer-Meldekarte

Rücksendung an Deine Verwaltungsstelle oder online ausfüllen www.pruefmit.de (Postversand siehe Rückseite)

Zu- und Vorname*

Geburtsdatum* Geburtsort

Telefon dienstlich

Telefon privat*

Fax

E-Mail*

Arbeitgeber/Firmenanschrift*

Welche Berufsausbildung hast Du? *

Prüfung bestanden am Prüfende Stelle

Welche Stellung bekleidest Du im Betrieb?

Dein Tätigkeitschwerpunkt

Sind Sie bereits Prüfer/in? Ja Nein

seit dem Jahr bei der Kammer

Der Vorschlag zur Berufung als Prüfer/in gilt für den Beruf (ggf. mit Fachrichtung)*

Sind Sie in diesem Beruf auch als Ausbilder tätig?* Ja Nein

Die Berufung zur Prüferin bzw. zum Prüfer soll als Arbeitnehmervertreter erfolgen. In meiner Person liegen keine Gründe, die der Eignung als Prüfer im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen.

Gewerkschaftsmitglied bei der in

Unterschrift*

Ort, Datum*

* Pflichtfelder

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)

Beitrittserklärung

Bitte in Blockschrift ausfüllen!
Oder diese Mitteilung online ausfüllen: www.igmetail.de/beitreten
(Postversand ist auch möglich – siehe Rückseite)

Name*

Vorname*

Geburtsdatum*

Land* PLZ Wohnort

Strasse*

Hausnr.*

Telefon (dienstlich privat) Telefon mobil (dienstlich privat)

E-Mail (dienstlich privat)

Beschäftigt bei Betrieb / PLZ / Ort

Branche**

Übertritt von der Gewerkschaft

Betriebs-Nr.:**

Kurzzeichen

Mitgliedsart Vollzeit Teilzeit Auszubildende/r Schüler/in, Student/in Umschüler/in Duales Studium

Ausbildung / Studium abgeschlossene Berufsausbildung Fach-/Hochschulabschluss Fachlehrer/in Handwerker** Dienstleistung** Ingenieur/in

als

derzeitige berufliche Tätigkeit:

ggf. Beginn ggf. Ende

Berufsguppe: Arbeitnehmer/in gewerblich Arbeitnehmer/in kaufmännisch Arbeitnehmer/in technisch Ingenieur/in

tätig in:

Produktion/Fertigung befristet beschäftigt Leiharbeiter/in, Werkvertrag angesprochen durch (Name, Vorname)

DV/IT ab bis Mitgliednummer Werber/in (falls vorhanden)

Forschung/Entwicklung Verwaltung/Dienstleistungen Falls Leiharbeiter/in: Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Materialwesen/Lager/Logistik Vertrieb

Falls (duales) Studium: Wie heißt die Hochschule?

Bankverbindung

IBAN

BIC

Kontonummer

Falls BIC und IBAN nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben.

BLZ

Eintritt ab:

Bank/Zweigstelle

Banknummer

Tag Monat Jahr Beitrag**

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften)

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71ZZZ000005393

Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich willige ein, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt orientierten Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Einkommen und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 2% der monatlichen Bruttoeinkünfte zur verbindlichen Pflichtigkeit von meinem Mitgliedsbeitrag zu verwenden. Ich bestätige hiermit, dass ich kein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Beitrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

Ort / Datum / Unterschrift für den Bankbeitrag

Produkt-Nr.: 23186-44753

Stand: März 2014

** Bitte Rückseite beachten

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten,
der IG Metall-Verwaltungsstelle oder falzen und im Umschlag senden an:
IG Metall Vorstand, FB Mitglieder und Erschließungsprojekte, 60519 Frankfurt am Main



Deutsche Post 
ANTWORT

IG Metall Vorstand
Res. Bildungs- und Qualifizierungspolitik
60519 Frankfurt am Main

Viele gute
Gründe!
Eine starke
Gemeinschaft!

Frauen und Männer, Jung und Alt: Über zwei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk haben sich in der IG Metall zusammengeschlossen. Diese Gemeinschaft umfasst die Branchen Metall, Elektro, Eisen und Stahl, Textil, Bekleidung, Holz und Kunststoff sowie die Informations- und Kommunikationstechnik. Auch Rentner, Arbeitslose und Studenten sind willkommen.

Wir sind Mitglied der IG Metall
www.igmetall.de/duauch



Wir haben die Durchsetzungskraft, um Arbeits- und Lebensqualität mitzugestalten. Und sind erfolgreich. So haben die Mitglieder der IG Metall höhere Einkommen. Und sie haben definierte Arbeitszeiten und mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben. Zu jeder Zeit gilt: Die Menschen sollen sich auf sichere Einkommen und ihre Rechte am Arbeitsplatz verlassen können. Damit ist die IG Metall ein wichtiger Partner für soziale Gerechtigkeit.

Jetzt Mitglied werden!

Schutz

Im Konflikt stehen wir an Ihrer Seite:
Wir unterstützen Sie nicht nur finanziell bei Streik oder Notfällen, sondern bieten Ihnen auch Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht.

www.igmetall.de/rechtsschutz

Wir beraten und unterstützen Sie persönlich.

Wir haben mehr als nur Standardantworten. In Deutschland gibt es 155 regionale Verwaltungsstellen der IG Metall. Somit hat jedes Mitglied in seiner Nähe einen kompetenten Ansprechpartner.

www.igmetall.de/vor-ort

Erfolgreiche Betriebspolitik

Wir kümmern uns vor Ort in den Betrieben. Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute sind jederzeit ansprechbar und helfen Ihnen zum Beispiel bei Arbeitsschutz, Urlaubsanspruch oder Überstundenregelungen.

www.igmetall.de/im-betrieb

Erfolgreiche Tarifpolitik

Wir handeln mit den Arbeitgebern faire Arbeitsbedingungen aus. Die ausgehandelten Tarifverträge gelten jedoch nur für Mitglieder. Nur Mitglieder haben einen verbindlichen Rechtsanspruch auf die tariflichen Leistungen.

www.igmetall.de/tarife