

GUTER START Ausbildung(s)initiative) 2014	Seite 1	VERKNÜPFUNG VON THEORIE UND PRAXIS Die Tagung	Seite 4
DA TUT SICH WAS Aktuelle Veränderungen und Vorhaben	Seite 2	PROFIS IM BÜRO Fachwirte für Büro- & Projektorganisation	Seite 5
DER BETRIEBLICHE AUFTRAG Aufträge identifizieren	Seite 3	FACHLEUTE I.D. FERTIGUNG Industriemeister Elektrotechn.	Seite 6

Nächste Ausgabe Sep. 2014



Ausbildungsstart 2014

prüfenaktuell wünscht allen Beteiligten einen guten Start und einen guten Sommer

„Die Erfahrung ist eine strenge Lehrmeisterin. Sie stellt zuerst die Prüfungsaufgaben und beginnt hernach mit dem Unterricht.“

Autor: unbekannt

Öffentlichkeitsarbeit
Werbematerial für die Ansprache ehrenamtlicher Prüfer/innen



Initiative für betriebliche Ausbildung gestartet



Immer noch suchen eine große Anzahl Jugendliche einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat daher eine breit angelegte Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung ins Leben gerufen. Ziel ist, möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine Ausbildung zu eröffnen. „Die Betriebe müssen das vorhandene Ausbildungspotential nutzen. Die Zahl der Ausbildungsplätze hat trotz stabiler Konjunktur einen historischen Tiefstand erreicht. Die BA-Initiative ist ein Beitrag dazu, dass kein Jugendlicher verloren geht. Nun sind die Betriebe am Zug“ betont Hans-Jürgen Urban, für die IG Metall im Verwaltungsrat der BA.

Mit einer öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen. Die BA schlägt darüber hinaus konkrete Maßnahmen vor:

Ausbildungsbegleitende Hilfen sollen künftig alle Auszubildende erhalten, die diese benötigen und die BA führt die sogenannte „Assistierte Ausbildung“ als ein neues Instrument ein. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben noch vor Be-

ginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt. Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll noch enger mit den Betrieben verzahnt werden. Hierbei sind die Ausbildungsplätze auf zukunftsorientierte Berufe auszurichten.

Eine solche Initiative muss aber auch aus den Betrieben heraus mit Leben gefüllt werden. D.h., Betriebsräte, JAVen, Ausbilder/innen und Prüfer/innen müssen diese Themen diskutieren und multiplizieren.

Wer heute nicht ausbildet, braucht sich morgen auch nicht über Facharbeitermangel zu beschweren. Das gleiche gilt im Übrigen auch für die Freistellung von ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfern.

» mehr auf www.pruefmit.de

» mehr zur Assistierte Ausbildung auf www.good-practice.de/5094.php



In vielen Verwaltungsstellen steht die Neuberufungsperiode für Mitglieder in Prüfungsausschüssen an. Um die Ansprache engagierter Kolleginnen und Kollegen in der Region zu unterstützen, findet Ihr auf » wap.igmetall.de/wap/Prueferservice.htm einen anpassbaren Musterpresstext und Bildmaterial für Eure Medien (Regionalteil der metallzeitung, Betriebs- und Regionalzeitung, Homepages, etc.).



Weiterhin gibt es nun auch auf dem Web-to-Print-Portal der IG Metall individualisierbare Plakate und Werbe-Flyer.

Aktuell stehen Euch ein DIN A4 und A3 Werbepublikat und eine Meldearte für interessierte Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung.

Zugang zum Web-to-Print-Portal
Wenn Ihr einen Extranet-Zugang habt, findet Ihr unter dem Bereich Medienportal das Web-to-Print-Portal. Und in diesem unter der Rubrik „Bildung“ den Bereich „Berufliche Bildung“ und links auf der Seite den Punkt „Prüfen“. Eure Verwaltungsstelle hilft Euch auch gerne weiter.

Da tut sich was

Fachkaufleute werden Fachwirte



Kaufmännische Fortbildungsabschlüsse nach Berufsbildungsgesetz auf dem zweiten beruflichen Fortbildungsniveau (DQR-Niveau 6) sollen zukünftig nicht mehr Fachkaufleute heißen. Oft wurde mit dem Fachkaufleutetitel keine Fortbildung auf diesem Niveau verbunden. Der Fachwirtebegriff scheint da besser geeignet. Deshalb sollen Fachkaufleute zukünftig Fachwirte heißen. Für beste-

hende Fachwirte ändert sich nichts, es kommen nur Neue hinzu. Den Start machen die Fachwirte für Einkauf und die Fachwirte für Marketing. Auch zwei kürzlich neu geordnete Fachkaufleute werden umbenannt in Fachwirte für Büro- und Projektorganisation und Fachwirte für Logistiksysteme. Auch bei Kammerregelungen sollte das zukünftig berücksichtigt werden.

Auch das gibt es ...

„Tests erfassen nicht, was euch einzigartig macht“

Prüfungsergebnisse können Seelen verletzen. Das weiß auch die Rektorin einer britischen Grundschule und legt den Ergebnissen eines Leistungstests einen persönlichen Brief bei. Ihre Botschaft an die Kinder: Lasst euch von Noten nicht entmutigen.

» mehr auf www.sueddeutsche.de/bildung/brief-einer-britischen-schulrektorin-tests-erfassen-nicht-was-euch-einzigartig-macht-1.2049553

Demokratisierung der IHKn gefordert



Die Industrie- und Handelskammern bleiben unter Druck. Aktuell läuft eine Verfassungsbeschwerde von Unternehmern gegen die Pflichtmitgliedschaft. Immer wieder in der Kritik: das Wahlverfahren, politische Positionierungen der Kammern ohne ausreichendes Mandat, die oft mangelnde Transparenz der Finanzströme und wie Beschlüsse zustande kommen. In der DGB-Stellungnahme zur Verfassungsbeschwerde wird empfohlen, das IHK-Gesetz zu novellieren und die Kammern demokratischer und transparenter zu gestalten. Hierzu gehört nicht nur die Frage, wie die Vollversammlung oder einzelne Mitglieder Kammerorgane kontrollieren können und welche Befugnisse ihnen jedenfalls in den Satzungen der Kammern dazu eingeräumt werden müssen, sondern auch die Verankerung der Beteiligung der Arbeitnehmer als wichtiger Teil der Wirtschaft. Dazu sollte das IHK-Gesetz aus seinem Status als „vorläufiges Gesetz“ durch den Gesetzgeber in einem transparenten Verfahren in ein endgültiges Gesetz mit der Verankerung einer paritätischen Mitbestimmung der Gruppe der Arbeitnehmer/innen gegenüber der Gruppe der Gewerbetreibenden „überführt“ werden.

Mit gutem Beispiel voran können hier die Prüfungs- und Berufsbildungsausschüsse gehen.

» mehr auf www.wap.igmetall.de/wap/verfassungsbeschwerde-gegen-die-ihk-pflichtmitgliedschaft-8978.htm

Prüferkonferenz in Mainz



Am 15. 09. 2014
von 9:30 Uhr bis
16:00 Uhr

Tagungszentrum
Erbacher Hof,
Grebenstr.
24-26 in 55116
Mainz

Wir laden Dich zu einer regionalen Konferenz für ehrenamtliche Prüfer/-innen ein.

Nach einer einleitenden Begrüßung thematisieren wir am Vormittag die Situation der Prüfungsausschüsse in der Region und die gesetzliche / gesellschaftliche Verantwortung der Gewerkschaften im Prüfungsweisen. Weiterhin beschäftigen wir uns mit den Ergebnissen des Projektes DERBI, in dem der „Betriebliche Auftrag“ ausgewertet wurde.

Nach einer Mittagspause, in der für Dein leibliches Wohl selbstverständlich gesorgt ist, werden in Foren fach- und berufsspezifische Prüfungs- und Ausbildungsthemen mit unseren Referenten diskutiert. Die Foren teilen sich wie folgt auf:

- Neuordnung Mechatroniker/in
- Neuordnung Kaufleute für Büromanagement
- Umsetzung „Betrieblicher Auftrag“
- Neu im Prüfungsausschuss (Rechte & Pflichten)

Im Anschluss sollen Ausblicke gegeben und das ehrenamtliche Engagement in der Region gestärkt werden. Hierbei besteht auch genügend Raum, um Euch untereinander auszutauschen.

Inhaltliche Fragen kannst Du über pruefen@igmetall.de stellen. Für Organisatorisches steht Dir Rita Schmitt telefonisch ab dem 25. Aug. (06131/28 16 13) zur Verfügung.

» Alle Informationen zur Veranstaltung findest Du hier: www.rheinhesen-nahe.dgb.de

Lese-Empfehlung

Für Ausbilder/innen und Prüfer/innen gleichermaßen lesenswert.



Prüfen im dualen System
(BWP 3/2014)

» bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/home
Preis: 8,40 EUR

LernLust
ISBN: 3899654102
Preis: 14,80 EUR



Prüfer/in

Prüfer/in gesucht für die Erstellung über-regionaler Aufgaben:

- Elektroniker/-in für ...
- Geräte und Systeme
- luftfahrttechnische Systeme
- Fluggeraetmechaniker/in
- Holzbearbeitungsmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Karosserie- und Fahrzeugbau-mechaniker/in
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Technische/-r Systemplaner/in

» wap.igmetall.de/wap/6866.htm

» Mail an: pruefen@igmetall.de

Der Betriebliche Auftrag

VI. Teil - Aufträge im Betrieb identifizieren

Die Identifikation Betrieblicher Aufträge ist traditionelle Aufgabe der Ausbilder/innen - so wird es zumindest häufig gesehen. Doch darüber hinaus kann dies auch eine gesamtorganisatorische Aufgabenstellung mit erheblichem Mehrwert für das Unternehmen sein. **prüfen**aktuell stellt vier Beispiele vor:



Ergebnis einer modernen Ausbildung

Durch die von den Verordnungen geforderte prozessbezogene bzw. zukünftig kompetenzorientierte Ausbildung erhält das gesamte Ausbildungspersonal neue Aufgaben. Sie müssen die betrieblichen Prozesse identifizieren und analysieren. Anschließend müssen sie die Prozesse so herunterbrechen, dass sie für die Ausbildung der Azubis mit unterschiedlichem Erfahrungsgesamt- und Qualifikationshintergrund jeweils geeignet sind. Gleichzeitig wird festgelegt, ob alle Qualifikationen unmittelbar im produktiven Arbeitsprozess erlernt werden oder ob spezifische Inhalte einer Vorbereitung, Vertiefung oder Reflektion außerhalb des Arbeitsprozesses bedürfen. Der ganzheitliche Arbeitsprozess ist ein wichtiges Strukturmerkmal.

Als methodische Bausteine einer solchen Ausbildung finden sich häufig projektorientierte Arbeits- und Lernprozesse mit einem hohen Anteil an selbständigen Tätigkeiten der Azubis. Der Ausbilder wird mehr und mehr zum Prozessbegleiter und Coach in einem solchen Verfahren.

In diesen Rahmen passt der Betriebliche Auftrag. Er ist die logische Wahl-Variante in einer kompetenzorientierten Ausbildung. Für Ausbilder und Prüflinge ist er, bis zum Zeitpunkt der Beantragung beim Prüfungsausschuss, ein längst vertrautes Arbeitskonzept, so dass sich die Aufträge aus der alltäglichen Arbeit heraus ergeben.

Die leicht formuliert und dennoch schwer umsetzbare Empfehlung lautet also: Überdenkt Eure Ausbildungsstrukturen. Tauscht Euch mit Kolleginnen und Kollegen aus und reformiert die Lern- und Arbeitsgepflogenheiten.



Vorschlagswesen

Unabhängig von der Betriebsgröße, ist das betriebliche Vorschlagswesen ein probates Mittel, um Abläufe zu verbessern und technische Funktionen zu optimieren.

Häufig ergeben sich aus diesem System kleinere Aufträge, die bisher aufgrund von Kapazitätsengpässen nicht abgearbeitet werden konnten. Der

Betriebliche Auftrag bietet an dieser Stelle die Chance, diese Aufträge im Rahmen der Abschlussprüfung aufzugreifen.

Es muss jedoch ein kontinuierlicher Austausch zwischen Ausbildung und Vorschlagswesen stattfinden.



interne Stellenbesetzung

Unsere Ausbildungen sind so angelegt, dass sie eine breite Basis beruflicher Handlungsfähigkeit vermitteln. D.h., dass ein Azubi in unterschiedlichsten Abteilungen im Unternehmen in seinem Ausbildungsberuf zum Einsatz kommen kann.

Mit dieser Prüfungsvariante bekommen die Abteilungen, sowie die Azubis selbst, die Möglichkeit unter „Projektbedingungen“, einen Auftrag zu bearbeiten und so das berufliche Handlungsfeld und die sich darin bewegenden Kolleginnen und Kollegen kennen zu lernen. Wenn man so möchte, ein Stück Einsatzorientierung nachdem die Berufsorientierung bereits stattgefunden hat und kurz bevor die Ausbildung endet.



Größe in den Zielvereinbarungen

Eine Methode die, zugegebenermaßen, nur selten in der Praxis zu finden ist, jedoch der Ausbildung eine wichtige Stellung in der Steuerung der Betriebsabläufe einräumt und gleichzeitig eine hohe Erfolgsquote hat, ist die Kopplung der Betrieblichen Aufträge an betriebliche Kennzahlen.

Ziel ist es, einen kontinuierlichen Bestand an potenziellen Betrieblichen Aufträgen identifiziert zu haben. Hierfür wird mit den verantwortlichen Leitern, der infrage kommenden Abteilungen, Zielvereinbarungsgespräche geführt, so dass halbjährlich offene Projekte mit der Ausbildung kommuniziert, vorbereitet und umgesetzt werden können.

Die Umsetzbarkeit der Beispiele, ist immer unter den betrieblichen Voraussetzungen zu hinterfragen. Hilfestellung dabei können Euch unsere Berater im Prüfungswesen geben.

[» mehr auf wap.igmetall.de/wap/Prüfer-Beratung.htm](http://www.wap.igmetall.de/wap/Prüfer-Beratung.htm)

Auch wenn Ihr eigene gute Beispiele für die Identifikation und Umsetzung Betrieblicher Aufträge habt, könnt Ihr uns schreiben:

[» pruefen@igmetall.de](mailto:pruefen@igmetall.de)

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

07.- 08.10 Berlin

Schulungsangebote 2014

» Praxis & Austausch

24.09 Hagen
25.- 26.10 Reken
31.10 - 01.11 Emden

» Kommunikation

13.- 14.09 Hamburg
31.10 - 01.11 Osnabrück

» Anforderungen in kaufm. Berufen

21.- 22.11 Berlin (ausgebucht)

» Der Betriebliche Auftrag

17.- 18.10 Dortmund (ausgebucht)
22.10 Villingen-Schwenningen
23.10 Villingen-Schwenningen

» Aktiver Berufsbildungsausschuss

02.10 Lübeck

» Prüfen aktuell

06.09 Oberhausen (Workshop)
15.09 Mainz (Workshop)
10.10 Hagen (Workshop)
08.11 Kirkel (Workshop)

» Netzworfbildung für Prüfer/-innen

15.- 16.11 Rees (ausgebucht)

Es sind weitere Veranstaltung geplant. Alle Termine findet Ihr auf www.pruefmit.de

Das Special zur Bildungstagung

Verknüpfung von Theorie und Praxis

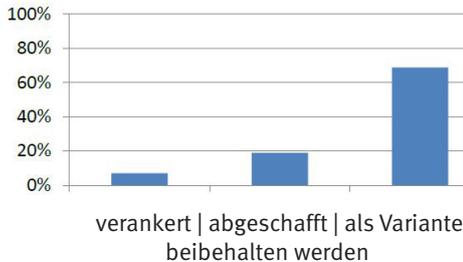
Im Rahmen der IG Metall Bildungstagung fand 2014 unsere Prüferkonferenz in Erfurt mit drei getrennten Workshops statt. **prüfen**aktuell fasst nochmals die Highlights zusammen:

DERBI - Den betrieblichen Auftrag unter die Lupe genommen

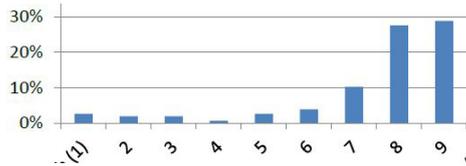
DERBI hat das Ziel den Betrieblicher Auftrag in den industriellen Metall- und Elektroberufen zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Zum Zeitpunkt unseres Workshops lagen erste Ergebnisse aus der Befragung von 301 Prüfer/innen aus 16 NRW-Kammern vor. Die Ergebnisse werden aktuell noch durch Befragungen der Prüflinge, statistische Auswertungen und Fallstudien (Beobachtungen während den Fachgesprächen) ergänzt. Als zentrale Aussagen können jedoch bereits festgehalten werden:

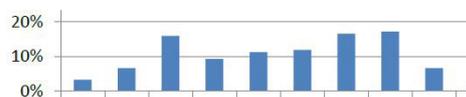
1. Der Betriebliche Auftrag soll als Prüfungsteil für alle Berufe...



2. Der Betriebliche Auftrag eignet sich um die Leistung der Prüflinge fair und gerecht zu bewerten (1 = gering | 10 = hoch):



3. Der Umfang und der Schwierigkeitsgrad der Aufträge sind angemessen (Skala vgl. 2.):



Die Ergebnisse von DERBI werden auch in die Konzeption der IG Metall Qualifizierungsangebote weiter einfließen.

» mehr auf wap.igmetall.de/wap/docs_Forum_2_DERBI_6306b6a08f554983230e9117b1aaobe326031ce1.pdf



» **Ich engagiere mich für die Prüfer/innen, weil sie der qualitative Motor in der Ausbildung sind.**

Welche unserer Kolleginnen und Kollegen haben schon die Chance über den Tellerrand des eigenen Betriebs hinausblicken und Impulse für die eigene Aus- und Weiterbildung einzubringen.

Prüfer/innen können genau das!

Timo Gayer
(IG Metall Vorstand)

Neue Berufe & Prüfungen 2014

Kolleginnen und Kollegen aus unseren Betrieben wirkten 2013/2014 wieder vielfach in Gesetzgebungsverfahren der Bundesregierung für Berufsverordnungen mit.

Über ihre Ergebnisse aus vier verschiedenen Berufen, in welche Richtung sich in Zukunft Ausbildungsinhalte und Prüfungen entwickeln und aus dem Verfahren selbst, berichteten Bundessachverständige und Koordinatoren hautnah und gingen mit den Workshopteilnehmern in die Diskussion.

Fachlich ging es um die Berufe:

- Gießereimechaniker/in



- Kaufmann/frau für Büromanagement
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in
- Land- und Baumaschinenmechatroniker/in

Ansprechpartner sind

» Thomas Ressel (IG Metall Vorstand)

» Frank Gerdes (IG Metall Vorstand)

» mehr auf wap.igmetall.de/wap/docs_Forum_10_Neue_Berufsverordnungen_dbb4905950ed8748ea3ec4bc9afa-abo152465954.pdf

Kompetenzorientiert Prüfen

Im BIBB Forschungsprojekt „Kompetenzbasierte Prüfungen im Dualen System“ wurde untersucht, inwieweit die Prüfungen bereits kompetenzbasiert gestaltet sind. Für uns besonders interessant war der untersuchte Beruf „Werkzeugmechaniker/in“ (hier: WM).

Durch die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse wurden Empfehlungen erarbeitet für eine kompetenzbasierte Weiterentwicklung von Prüfungen. Ergebnisse der Untersuchung und die Empfehlungen wurden im Forum präsentiert und diskutiert. Einige zentrale Ergebnisse hier vorweg:

- Mit den Prüfungsinstrumenten lassen sich sowohl Fach- als auch personale Kompetenzen erfassen
- Für den WM liegt der Fokus der aktuellen Prüfungen auf den Fachkompetenzen; Sozialkompetenz wird nicht erfasst und bewertet, der Aspekt der Selbständigkeit wird in Ansätzen beim Betrieblichen Auftrag und in einigen wenigen schriftlichen Prüfungsaufgaben angesprochen.

Diese Ergebnisse werden auch in die Konzeption der IG Metall Qualifizierungsangebote weiter einfließen.

» mehr auf wap.igmetall.de/wap/docs_Forum_11_Kompetenzorientiert_pruefen_b5ce3668ebfa03e6e-60d32681e9423c90980odfd.pdf

„WAP wird greifbar!“

zum Verteilen gedacht.

IG Metall Mitglieder können **kostenlos** die neue WAP-Infobroschüre bestellen.

Produktnummer:

6546-43190

» www.wap.igmetall.de

www.wap.igmetall.de



REAOPTION BILDUNG

Impressum **prüfen**aktuell

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

Karrierewege für Profis im Büro



Das Profil: Fachwirte für Büro- und Projektorganisation sind Büroprofis: Sie planen, steuern, leiten und bilden aus. Den Abschluss können ausgebildete kaufmännische Angestellte über eine Aufstiegsweiterbildung erwerben, sowie qualifizierte Quereinsteiger mit Berufspraxis im Büro.

Fachwirte für Büro- und Projektorganisation sind die Topleute im Büro: Sie assistieren der Geschäftsführung und übernehmen die Büroleitung. Sie planen und steuern Arbeitsabläufe und Projekte. Dazu nutzen sie Instrumente der Betriebs- und Personalwirtschaft. Sie kommunizieren und verhandeln mit Geschäftspartnern, auch international.

Im Rahmen ihrer fachlichen Weiterbildung erwerben sie auch die Ausbildereignung und dürfen somit Azubis anleiten.

Fachwirte für Büro- und Projektorganisation arbeiten in der Industrie, in Dienstleistungsbetrieben und in der Verwaltung.

Der Fortbildungsberuf »Fachkaufmann/-frau für Büro- und Projektorganisation« steht allen Beschäftigten mit kaufmännischer Berufsausbildung offen, die mindestens ein Jahr im Beruf gearbeitet haben. Auch qualifizierte Quereinsteiger mit Berufsausbildung und mindestens dreijähriger Berufspraxis im Büro haben die Zugangsberechtigung. Und sogar Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildung erhalten die Chance, wenn sie mindestens fünf Jahre Berufserfahrung im Büro nachweisen können.

Aufstieg per Fortbildung.

Der Beruf Fachkaufmann/-frau für Büro- und Projektorganisation steht auf der selben Qualifikationsstufe wie andere Aufstiegsfortbildungen, etwa Meister, Techniker oder Fachwirte: auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Das bedeutet: Ebenso wie die übrigen Aufsteiger erwerben Fachwirte die allgemeine Hochschulreife. Sie können an allen Hochschulen auch ohne Abitur alle Fächer studieren.

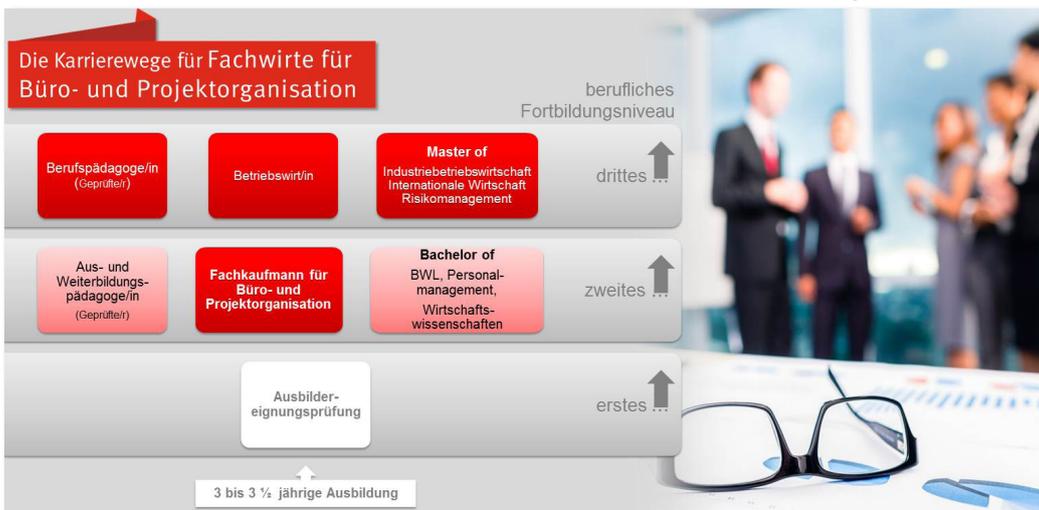
Der Aufstieg macht sich auch im Geldbeutel bemerkbar: Frisch gebackene Fachwirte verdienen 2500 bis 3000 Euro brutto. **Mit IG Metall-Tarif gibt es noch einmal gut 1000 Euro mehr, zuzüglich Leistungsentgelt.**

Lehrgänge.

Dafür müssen die angehenden Fachwirte auch einiges investieren. Die Kurse dauern zwischen drei Monate in Vollzeit und zwei Jahren in Teilzeit. Die Gesamtkosten für die Kurse liegen zwischen 3000 und 4000 Euro.

Teilweise übernehmen Arbeitgeber die Kosten oder stellen Beschäftigte für die Weiterbildungskurse frei. Zudem gibt es Fördergelder vom Staat: das sogenannte »Meister-Bafög« nach dem Aufstiegsförderungsgesetz. Singles erhalten 697 Euro und Verheiratete 912 Euro. Für jedes Kind gibt es noch einmal 210 Euro extra.

Der Beruf Fachkaufmann/-frau für Büro- und Projektorganisation ersetzt seit dem 1. Juli 2012 die bisherigen Aufstiegsfortbildungen zum Sekretariatsfachkaufmann und zum Fachkaufmann für Büromanagement. Ehrenamtliche Experten aus den Betrieben haben den Beruf mitgestaltet.



Finanzierung und Förderung!

Der finanzielle Aufwand für berufliche Weiterbildung muss nicht alleine bewältigt werden. EU, Bund und Länder unterstützen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Kenntnisse erweitern oder sich für einen Aufstieg qualifizieren wollen, mit diversen Förderprogrammen.

Auf dem Bildungsportal der IG Metall findet Ihr weitergehende Informationen. Hier ein kurzer Überblick:

Fördertöpfe der EU



Die EU fördert Mobilität und Weiterbildung von Lernenden und Lehrenden

wap.igmetall.de/wap/foerdertoeffeder-europaeischen-union-uebersichtsseite-8396.htm

Fördertöpfe des Bundes



Förderziele sind Qualifikationserwerb und -erhalt sowie der berufliche Aufstieg

wap.igmetall.de/wap/foerdermoeglichkeiten-in-der-beruflichen-weiterbildung-8258.htm

Fördertöpfe der Länder



Häufiges Förderziel ist die Arbeitsplatzsicherung durch Qualifikationserwerb

wap.igmetall.de/wap/foerdertoeffeder-laender-uebersichtsseite-8310.htm

Bildungsurlaub in Deutschland



Länderspezifische Freistellungsrechte für die berufliche Weiterbildung.

wap.igmetall.de/wap/foerdermoeglichkeiten-in-der-beruflichen-weiterbildung-4953.htm

Fachleute in der Fertigung



Das Profil: Industriemeisterinnen und Industriemeister der Elektrotechnik gestalten die Produktionsabläufe in der Fertigung und Montage. Die Aufgaben sind verantwortungsvoll, die Weiterbildung ist anspruchsvoll. Wer sie meistert, dem stehen viele Arbeitsbereiche offen.

Sie planen, koordinieren und überwachen Produktionsabläufe; sie kontrollieren, ob die elektronischen Anlagen richtig installiert und konfiguriert sind; sie beheben Störungen bei computergesteuerten Fertigungsgeräten sowie Mess- und Prüfeinrichtungen – und sorgen dafür, dass die Produktionsziele im Betrieb erfüllt werden. Keine Frage: Industriemeisterinnen und Industriemeister der Fachrichtung Elektrotechnik führen vielseitige, verantwortungsvolle Führungsaufgaben aus. Dafür brauchen sie besondere Qualifikationen.

Wer die Industriemeisterprüfung ablegen will, muss den Abschluss einer Berufsausbildung vorweisen, die den Elektrotechnikberufen zugeordnet werden kann und zudem mindestens ein Jahr Berufspraxis gesammelt haben. Dazu müssen Interessierte den Erwerb der „Berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen“ in Form der AEOV nachweisen.

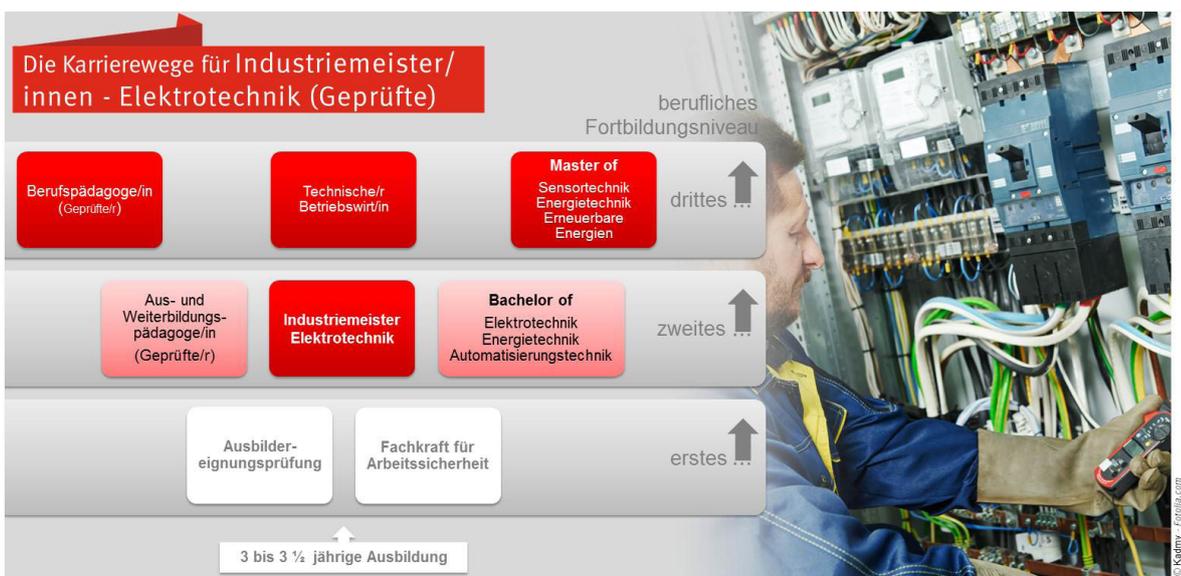
Die Weiterbildung dauert zwischen 4 und 24 Monaten – je nachdem, ob man sie in Vollzeit, Teilzeit oder im Fernunterricht macht. Die Kosten von rund 6000 Euro können steuerlich abgesetzt werden, Fördergelder vom Staat gibt es mit dem sogenannten Meister-BAföG. Nach der Prüfung stehen viele Arbeitsbereiche und Arbeitsorte offen: Industriemeisterinnen und Industriemeister der Elektrotechnik arbeiten im Maschinen-, Werk-

zeug- oder Fahrzeugbau, bei Herstellern medizinischer Geräte sowie in der Informations- und Telekommunikationstechnik und bei Energieversorgungsunternehmen. In Werkstätten und Produktionshallen überwachen sie Arbeitsabläufe in der Fertigung und Instandhaltung, in Büros erledigen sie organisatorische und betriebswirtschaftliche Aufgaben.

Die Industriemeisterprüfung umfasst zwei Teile. Im ersten, fachrichtungsübergreifenden Teil, werden unter anderem betriebswirtschaftliche Grundsätze und arbeitsrechtliche Aspekte abgefragt, die auch Grundlagen der Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und Umweltschutzes umfassen. Im zweiten Teil müssen Aufgaben aus den Bereichen Technik, Organisation, sowie Führung und Personal bearbeitet werden.

Das Gehalt von Industriemeisterinnen und Industriemeistern der Elektrotechnik hängt von der Meisterstelle ab. Neueinsteiger starten mit etwa 3400 Euro brutto, mit steigender Berufserfahrung und Verantwortung können bis zu 4600 Euro verdient werden. Dazu kommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Schichtzuschläge, sowie vermögenswirksame Leistungen.

Dem Industriemeister der Elektrotechnik stehen weitere Karrierewege offen:



Recht so!

Neue Vereinbarung über das Verfahren zur Besetzung der Landesfachausschüsse (LFAs) der IHKS zwischen DGB und DIHK

Bereits seit 2008 besteht zwischen DIHK und DGB eine Zusatzvereinbarung, die das Verfahren über die Besetzung der Landesfachausschüsse zur Entwicklung bzw. Beschlussfassung der überregionalen Aufgaben für die Prüfungen der bundeseinheitlichen Aufstiegsfortbildung, regelt. Bereits seit 2008 besteht zwischen DIHK und DGB eine Zusatzvereinbarung, die das Verfahren über die Besetzung der Landesfachausschüsse zur Entwicklung bzw. Beschlussfassung der überregionalen Aufgaben für die Prüfungen der bundeseinheitlichen Aufstiegsfortbildung regelt.

Diese wurde aktuell überarbeitet und neu unterzeichnet.

Die aktuelle Vereinbarung zwischen DGB und DIHK gilt für die nächsten 5 Jahre. Sie wird nach 4 Jahren evaluiert und ggf. nachgebessert.

Weitergehende Informationen findet Ihr hier:

>> <http://wap.igmetall.de/wap/6960.htm>



>> <http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de/wir-ueber-uns/bba-newsletter/neue-vereinbarung-ueber-das-verfahren-zur-besetzung-der-landesfachausschuesse-lfas-der-ihks-zwischen-dgb-und-diik/>

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