prüfen aktuell
Infodienst für Prüferinnen und Prüfer
www.pruefmit.de
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
PRÜFMIT
Nº 15
März 2015

Prüfungsgebühren auf dem Prüfstand Seite 1
Der 14-Millionen-Deal - ist verkraftbar Seite 2
Der Betriebliche Auftrag Neue Rollenverteilung Seite 3
Theorie und Praxis Angebote 2015 Seite 4
Bildungs- und Karriereweg Fach- & Betriebswirte Seite 5
Gesucht Prüfungsaufgabenersteller i.d. Fortbildung Seite 7

Nächste Ausgabe Juni 2015

Prüfungsgebühren auf dem Prüfstand

Zehn Jahre lang verzichtete die IHK Stuttgart freiwillig auf 14 Millionen Euro. Die Kammer kassierte keine Prüfungsgebühren mehr. Das hat gut funktioniert, aber letztlich wurde das Modell trotzdem abgeschafft. Gebühren zusätzlich zum Mitgliedsbeitrag sind feste Größen in den Haushalten der Kammern. Keine IHK verzichtet gerne auf diese fleißig sprießende Einnahmequelle. Für die IG Metall sind diese Zusatzkosten für Ausbildungsbetriebe nur ein Ärgernis. Sie fordert diese ersatzlos zu streichen.

Noch mal abgezockt oder notwendige Kostenerstattung?

© PantherMedia / Serhiy Stakhnyk

Was kriegen wir eigentlich für unseren Mitgliedsbeitrag bei der Kammer? Diese Frage stellen Betriebe neuerdings immer öfter. Und die Frage ist berechtigt: Ist das System der Kammern wirklich noch zeitgemäß? Mitgliedsbeiträge, Gebühren, demokratische Beteiligungsformen?

Ein besonderes Ärgernis, über das die Betriebe sich schon lange aufregen, sind die diversen Gebühren für die Ausbildung – die zusätzlich zum Beitrag anfallen (z.B. bei der Eintragung des Ausbildungsverhältnisses, bei den Prüfungen, bei der Wiederholungsprüfung, für Zusatzqualifikationen, Stornokosten bei Verträgen und bei der Weiterbildung). Für alles wird kassiert. Alles exakt und säuberlich aufgelistet in Gebührenordnungen, beschlossen von der Vollversammlung.

Ist es wirklich rechtens und politisch opportun zusätzlich zum opulenten Kammerbeitrag auch noch Prüfungsgebühren zu erheben? Rechtens ist das schon. Viele Dienstleistungen der Kammern sind nicht mit dem Beitrag abgegolten.

Dennoch: **Gebühren sind immer auch ein Politikum.** So in Potsdam. Die IHK Potsdam, gebeutelt von Skandalen, strich für ein Jahr die Prüfungsgebühr. Ob allerdings diese Beruhigungspille für die erbosten Mitglieder den erhofften Erfolg hat, bleibt zweifelhaft.

Substanzieller war da schon der Beschluss der IHK Stuttgart. 2003 sind in der Industriemetropole die Prüfungsgebühren gefallen. Bildungsgeschäftsführer Dr. Martin Frädrich erinnert sich: „Mit der von der Vollversammlung beschlossenen Aussetzung der Ausbildungsgebühr sollte in einer sehr angespannten Situation auf dem Lehrstellenmarkt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gefördert werden.“ Und er verrät, wie eigentlich gerechnet wird. Das ist keineswegs banal, einheitliche Regeln gibt es dafür nicht. Die Gebührenhöhe in Stuttgart basiert auf einer Vollkosten-Rechnung. „Dabei werden nicht nur die Kosten für die Abnahme der Prüfungen in den Blick genommen. Die Gebühr bezieht sich vielmehr auf die gesamte Betreuung eines Ausbildungsverhältnisses: Feststellung der Eignung eines Betriebes, Eintragung des Ausbildungsvertrages, Betreuung der Ausbildung, Durchführung von Zwischen- und Abschlussprüfungen.“

Im Ergebnis sind die Gebühren in ihrer Höhe und in ihrer Struktur von den Kammern höchst unterschiedlich. Auf Beschluss der Vollversammlung der IHK Stuttgart müssen alle Gebühren kostendeckend sein bis auf die, für die Ausbildung. Die decken nur ein Drittel der Kosten. Für Frädrich ist das eine sinnvolle politische Begrenzung.

Die IG Metall, die das Stuttgarter Modell schätzte, runzelt die Stirn, wenn es um zusätzliche Gebühren in der beruflichen Erstausbildung geht. Mit diesen Kosten werden naturgemäß nur die Unternehmen belastet, die sich beim Nachwuchs engagieren. Die nicht ausbildenden Betriebe haben lediglich den allgemeinen Kammerbeitrag zu entrichten. Das führt automatisch zu einer Verteuerung der Berufsausbildung und bestraft die ausbildenden Betriebe. Für die Gewerkschaft ist dieses Modell schlicht und ergreifend ungerecht.

Timo Gayer, Prüfungsexperte bei der IG Metall in Frankfurt: „Eine solidarische Finanzierung der Ausbildungskosten ist eine steitige Forderung der IG Metall.“ Er vermutet, dass die Prüfungsgebühren schon längst gekippt wären, könnten die Berufsbildungsausschüsse entscheiden. In die gleiche Richtung argumentiert auch Gewerkschaftssekretär Christian Friederich, der alternierender Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses in Stuttgart ist: „Die Kosten für Prüfungen sind nicht durch gesonderte Prüfungstarife zu erheben, sie sind durch die Mitgliedsbeiträge zu ‚verumlagen‘.“

Keine Frage: Die Prüfungsgebühren sind für die Betriebe ein sensibler Punkt. Das zeigt auch eine Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung: Danach halten 34% der Betriebe sie für hoch bzw. für sehr hoch. Eine gerechtere Verteilung der Verwaltungskosten bei Prüfungen auf alle Betriebe ist durchaus angesagt.

›› mehr auf der nächsten Seite und auf www.pruefmit.de

„Für Schwarz-Weiß-Denker hört die Welt dort auf, wo sie bunt zu werden beginnt.“

Ernst Ferstl
*(*1955), österreichischer Lehrer, Dichter und Aphoristiker*

Das Statement

Einseitige Belastungen vergraulen die Ausbildungsbetriebe

„Betriebe, die sich nicht am Ausbildungssystem beteiligen sind Trittbrettfahrer des Systems. Sie nutzen aus, dass wenige Betriebe Fachkräfte ausbilden. Das ist im Grunde ein Skandal. Dadurch werden die Betriebe finanziell belastet, die ihrer Verantwortung nach einer Ausbildung nachkommen. Die einseitige Belastung weniger Betriebe trägt deshalb auch dazu bei, dass sich weiter Betriebe aus der betrieblichen Ausbildung zurückziehen. Das ist nicht gerecht und setzt falsche Signale und Anreize.

Lieder ist das Thema Prüfungsgebühren mit Sicherheit nicht mehr im Fokus der Ausbildungsdebatte. Die Chimäre des Fachkräftemangels steht da derzeit im Vordergrund. Die Frage der Finanzierung beruflicher Ausbildung muss neu gestellt werden. Die Prüfungsgebühren sollten dabei Teil dieser Debatte sein.“

Christian Friedrich, IGM Waiblingen und alternierender Vorsitzender des BBA der IHK Stuttgart

WDR

Goldenes Handwerk - Reiche Kammern: Vetternwirtschaft und Verschwendung bei den Wirtschaftskammern
›› mehr auf www.wap.igmetall.de/wap/wdr-story-8900.htm

Prüfungsgebühren auf dem Prüfstand

Der 14-Millionen-Deal

Im Interview mit **prüfenaktuell** erklärt Bildungsgeschäftsführer Dr. Frädrich von der IHK Stuttgart warum die Abschaffung der Prüfungsgebühren keine Jubelstürme auslöste und warum das Modell nach zehn Jahren wieder abgeschafft wurde.

IHK Region Stuttgart

Die IHK-Stuttgart hat vor zehn Jahren die Prüfungsgebühren per Vollversammlungsbeschluss abgeschafft. Wie waren die Reaktionen?

Die Reaktionen der Unternehmen waren verhalten. Ausdrückliches Lob kam aus dem Hotel- und Gaststättenbereich. Beschwert hat sich niemand.

Welche Kommentare gab es von den anderen Kammern?

Aus einzelnen IHKs waren durchaus kritische Stimmen zu hören. Sie konnten oder wollten dem Beispiel Stuttgart nicht folgen, in Anbetracht der jeweiligen Haushaltslage, weil sie von der Wirksamkeit der Maßnahme nicht überzeugt waren oder weil sie die rechtlichen Bedenken teilten, die das Wirtschaftsministerium des Landes als Aufsichtsbehörde der Kammern geäußert hatte. Das Ministerium hatte große Vorbehalte, da die Beauftragung der IHK mit einer hoheitlichen Aufgabe sich grundsätzlich mit deren Finanzierung durch Gebühren verbindet.

Wurden die angepeilten Ziele mit dem Gebührenerlass erreicht?

Die Auswirkungen der Aussetzung lassen sich nicht belegen. In den ersten Jahren war es ein Signal, das wahrgenommen wurde und Anreize gesetzt hat. Mit der Zeit verliert sich dies.

Auf wieviel Geld hat die Kammer pro Jahr verzichtet?

Bis Ende 2012 hatte die Kammer rund 14 Millionen Mindereinnahmen.

Die Gebühren gibt es jetzt wieder: Warum hat die Vollversammlung ihren Beschluss korrigiert?

Die Situation hat sich inzwischen grundlegend verändert. Nicht mehr die Lehrstellen sind heute knapp, sondern die Bewerber. Nicht mehr die Versorgung der jungen Menschen steht im Vordergrund, sondern die Besetzung der Ausbildungsplätze. Die IHK hat vor diesem Hintergrund neue Angebote für Ausbildungsbetriebe geschaffen, wir vermitteln Jugendliche, wirken dem Abbruch von Ausbildung entgegen und verstärken den Einsatz unserer Betreuung durch die Ausbildungsberater. Die Vollversammlung der IHK Region Stuttgart hielt es schließlich nicht mehr für gerechtfertigt, dass die Ausbildungsgebühr von allen Mitgliedsbetrieben getragen wird, obwohl die dahinterstehenden Dienstleistungen in erster Linie den ausbildenden Unternehmen zugutekommen.

›› mehr auf www.pruefmit.de

Mindereinnahmen sind zu verkraften

Sind Prüfungsgebühren ein lästiges Übel oder eine Notwendigkeit? Darüber hat **prüfenaktuell** mit Timo Gayer gesprochen, der die Prüferprojekte der IG Metall verantwortet - was sagst Du dazu?

© Lightkeeper / Dreamstime.com

Eine solidarische Finanzierung der Ausbildungskosten, also die Abschaffung dieser Gebühren, ist eine stete Forderung der IG Metall. Wenn die Kammern wollten, könnten sie das umsetzen. Aber vielfach fehlt der Wille der Vollversammlungen. Würde man diese Entscheidung den Berufsbildungsausschüssen überlassen, in denen es eine paritätisch, demokratische Mitbestimmung gibt, sähe die Sache vermutlich ganz anders aus.

Ist es rechtlich für die Kammer überhaupt möglich keine Gebühr zu erheben?

Noch kenne ich kein Rechtsgutachten dazu, daher von meiner Seite ein klares „jain“. Ein Euro ist auch eine Gebühr und ich vermute mal, dass die Einnahmen der Kammer durch die Pflichtbeiträge – in Stuttgart waren dies 1,4 Mio. Euro pro Jahr - die Mindereinnahmen verkraften ließe.

Und wenn Ausbildung missbraucht wird, also Auszubildende als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden? Dann müssen das doch auch alle zahlen?

Dann haben vor allem die Aufsichtsinstanzen auf allen Ebenen versagt. Innerbetrieblich ist dies in organisierten Betrieben mit die Aufgabe der Interessenvertretung und regional hat die Kammer mit ihren Ausbildungsberatern für die Einhaltung der Ausbildungsordnung Sorge zu tragen. Und wenn es schon nicht im Ausbildungsprozess direkt auffällt, werden es die ehrenamtlichen Prüfer/innen vermutlich sehr schnell feststellen und an die Kammer bzw. den Berufsbildungsausschuss der Kammer melden. Notfalls muss dem Betrieb dann in letzter Konsequenz die Ausbildungserlaubnis entzogen werden.

Unternehmen mit Verantwortung und Betriebsräten handeln aber doch anders?

Ja. Ein cleveres Unternehmen setzt meines Erachtens auf eine andere Karte: Gute Ausbildung! Studien belegen, wie sich gute Ausbildung auf die Wertschöpfungspotenziale auswirkt. Kurz gesagt, eine qualitativ hochwertige moderne Ausbildung, in der die Auszubildenden auch in die Arbeitsprozesse pädagogisch eingebunden sind, erlauben eine höchstmögliche Wertschöpfung für das Unternehmen. Das Prüfungsinstrument Betrieblicher Auftrag setzt diesen Gedanken in der Prüfung konsequent fort.

Dann macht der Betrieb auch in der Ausbildung schon Gewinn?

Wenn er gut ausbildet! Bei einer solidarischen Finanzierung, sollte dieser Betrieb den Gewinn auch im Sinne eines wirtschaftlichen Anreizes behalten. Er sichert sich nicht nur die eigenen Fachkräfte, er stärkt auch den jungen Facharbeiter in seiner berufsbiografischen Gestaltungsmöglichkeit und schlussendlich stärkt er das auale System.

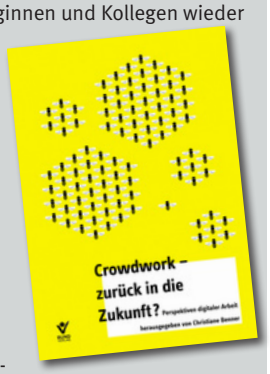
Auch das gibt es ...

© Fotolia Markus Bormann

In Berlin scheiterte die Kammer mit dem Versuch die Prüfungsgebühren für Ausbildungsbetriebe drastisch zu erhöhen, um die sinkenden Beitragseinnahmen im Kammerhaushalt zu kompensieren.

Lese-Empfehlung

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



Crowdwork - zurück in die Zukunft.
Perspektiven digitaler Arbeit
ISBN: 978-3-7663-6395-4
Preis: 29,90 EUR
mehr auf ›› www.bund-verlag.de

Prüfer/in gesucht für die Erstellung überregionaler Aufgaben:

- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Fertigungsmechaniker
- Fluggerätemechaniker
- Gießereimechaniker
- Holzbearbeitungsmechaniker
- Karosserie- & Fahrzeugbaumechaniker
- Konstruktionsmechaniker
- Stanz- und Umformmechaniker
- Technische/r Systemplaner
- Technischer Modellbauer
- Fachwirt für Marketing
- IT-Entwickler

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

Der Betriebliche Auftrag

IIX. Teil -
Mit neuer Rollenverteilung auf der Suche nach einem betrieblichen Auftrag (kurz: BA)

Ein Reflexionsgespräch über die Erfahrungen aus den Prüferseminaren der IGM (Ute Schmoldt-Ritter | links) und den Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag einer Ausbilderin und Berufspädagogin im Maschinenbau (Silke Busch | rechts).

Ute: Heute geht es im Kern um die Frage: Wie geben Ausbilder den Anschub für einen Betrieblichen Auftrag und welche Rolle nehmen Ausbilder und Prüfer ein. Wir orientieren uns dabei an konkreten Fragen aus den Prüferseminaren.

Wer sucht und findet ein geeignetes Thema?

Silke: „Der Auszubildende! Aber mit Unterstützung der Fachleute im Betrieb. Das sind seine Ausbilder als Coach und es braucht auch immer einen Auftraggeber. Das kann der interne oder auch externe Kunde sein. Übrigens: der Betrieb, der keinen Betrieblichen Auftrag finden kann, hat denkbar schlechte Ausbildungsvoraussetzungen."

Gibt es auch Azubis, die kein Thema finden?

„Nein, aber es gibt Azubis die glauben, kein Thema finden zu können. Ihre Handlungskompetenz ist wenig ausgeprägt und das ist meine Chance! Jetzt kann ich im Dialog mit ihnen deutlich machen, wo die Handlungskompetenz gefordert ist und die Ausbildung mit ihnen erfolgreich abschließen."

Wer trägt die Verantwortung bei der Themenauswahl?

„Der Ausbilder! Weil dieser als Verantwortlicher des Betriebes mit dem Prüfling gemeinsam den Antrag auf Genehmigung bei der Kammer einreicht. Der Azubi wählt mit Unterstützung der nebenamtlichen Ausbilder einen Auftrag aus dem Betriebsprozess aus und stimmt diesen mit seinem Ausbilder ab. (Ausbilder sind in der Regel auch Prüfer und wissen worauf es ankommt)."

Wer unterschreibt bei Euch im Betrieb die Anträge zur Genehmigung und trägt damit die Verantwortung?

„Die PAL stellt für einzelne Berufe bereits Formulare zur Verfügung, die die Kammer in der Regel vollständig übernimmt. Die Inhalte im Antrag sollte neben dem haupt- auch ein nebenamtlicher Ausbilder verantwortlich unterschreiben. Das macht Sinn, weil er dann eingebunden ist und mit verantwortlich wird. "

Wie geht Ihr bei der Suche vor?

„Mit Reflektion der Arbeitssituation! Ist der Azubi prozessorientiert im Betriebsalltag eingebunden, dann ergibt sich die Aufgabenstellung meistens wie von selbst. Der Azubi wählt einen typischen Auftrag aus, der den geforderten Inhalten der Abschlussprüfung laut Berufsbild entsprechen muss.

Als Unterstützung bietet die PAL in einigen Berufen Entscheidungshilfen an. Das sind Checklisten die Inhalte der Abschlussprüfung detailliert beschreiben. Je mehr Punkte laut Checkliste erfüllt werden, umso geeigneter ist ein Thema."

Wie läuft bei Euch die Suche im Betrieb ab?

„Die Azubis kommen mit mehreren Vorschlägen aus der Fachabteilung. Gemeinsam checken wir Inhalt, Umfang und Umsetzbarkeit ab. Die größten Schwierigkeiten ergeben sich aus der Abschätzung des Umfanges – die vorgeschriebenen Stunden nicht zu unterschreiten, aber auch nicht überschreiten. Da ist meine Erfahrung gefragt!"

Aber bevor die Azubis mit der Suche beginnen gibt es bei uns ein Kick-off-Meeting in der HK Hamburg. Hier treffen wir uns mit den zukünftigen Prüflingen und besprechen mit ihnen ...

- das „Merkblatt zum Antrag"
- die Anforderungen, welche wir als Prüfer/innen an den BA stellen
- die Festlegen der internen Zeitschiene
- mögliche Ansprechpartner im Erstellungsprozess
- erste Ideen (Grobplanung)
- die wichtigsten Regularien im Ablauf"

Worauf genau muss beim Antrag geachtet werden?

„Dass der gesamte Prozess beherrscht und dargelegt werden kann! Von der Information, Planung, Entscheidung bis hin zur Durchführung, Kontrolle und Nachbereitung. Der Azubi muss dies vorwegdenken, um Arbeitsschritte planen zu können und um den Antrag auf Genehmigung schriftlich ausformulieren zu können."

Wie wichtig ist, deiner Meinung nach, die inhaltliche Ausgestaltung des BA?

„Sehr wichtig, weil der Azubi sein Projekt prozessorientiert durchdenken und ggf. einen Schwerpunkt legen muss, z.B. kann er die Entwurfsphase zum Kernthema machen und damit kann er dann den Zeitrahmen einhalten."

Fazit: Allein die Beschaffungsphase macht deutlich, wie wichtig die Lernprozessbegleitung in der Ausbildung ist.

Lassen sich die Ziele der Lernprozessbegleitung auch auf Prüfer übertragen?

„Ja! In meiner Fortbildung zum Gepr. Berufspädagogen haben wir Anwendungsbeispiele für Lernprozessbegleitung durchgespielt. Dabei wurde für mich klar, dass ich als Ausbilder dicht am Lernprozess des Azubis dran bleiben muss, aber das Handeln nicht vorgeben darf. Das bedeutet für die Rolle des Prüfers, dass auch er nicht mehr fachsystematisch vorgehen darf, sondern eine neue Rolle einzunehmen hat – konkret: er muss Prozesse und Handlungen (Kompetenzen) abklopfen und nicht Wissen ohne Bezug abfragen."

Wäre es dann nicht sinnvoll, wenn Prüfer sich ebenfalls in Lernprozessbegleitung fortbilden würden?

„Ja, es wäre genauso wichtig, wie das Wissen zur Umsetzung eines rechtlich formalen Ablaufes in einer Prüfung."

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

Das Statement

Sind gute Noten in der Prüfung der Beleg für gute Ausbildungsqualität?

„Es ist zu unterscheiden zwischen „Angeben mit guten Abschlussnoten" im Zusammenhang mit dem Firmenmarketing und dem Stolz der Ausbilderinnen und Ausbilder über gute Noten. Manchmal ist der hervorragende Ausbildungsabschluss die einzige Möglichkeit des Ausbildungspersonals, sich selbst zu motivieren, ihre Leistungen nachzuweisen und der periodisch auftretenden Diskussion über Ausbildungskosten entgegenzutreten.

Man sollte sich mit den Ausbilderinnen und Ausbildern freuen, aber die gute Note muss nicht Beleg für gute Ausbildungsqualität sein. Sie ist möglicherweise eher ein Indiz für den strengen Auswahlprozess am Übergang Schule-Ausbildung und die Intensität der Prüfungsvorbereitungen."

Hermann Novak, Leiter des Projektbüros für inno-vative Berufsbildung, Per-sonal- und Organisations-entwicklung in Heidenheim

DERBI Weiterentwicklung des Prüfungsinstruments „betrieblicher Auftrag"
›› mehr auf www.pruefmit.de

Ansprechpartner

Timo Gayer
Telefon 069/66 93-25 71
timo.gayer@igmetall.de

Claudia Koring
Telefon 069/66 93-26 58
claudia.koring@igmetall.de

Elke Forster-Mahle
Telefon 069/66 93-28 18
elke.forster-mahle@igmetall.de

Die Prüf' Mit-Seminarreihe

Verknüpfung von Theorie und Praxis

Unter dem Titel „Gute Ausbildung braucht gute Prüfung!“, fand die erste Prüferkonferenz im Bildungszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes statt. Ziel war es, den Austausch und die Vernetzung der Prüfer zu stärken. Auf der Agenda standen u.a. (1) Praxis und Austausch für neue Prüfer/innen, (2) Qualitätssicherung im handwerklichen Prüfungswesen und (3) Neue Berufsbilder/Neue Prüfungen.

© AK/D'Angiolillo

Nach dem Treffen waren sich alle Teilnehmer einig, dass bei den Prüfern „ein enormer Bedarf nach Qualifizierung, Austausch und Vernetzung“ besteht. Deshalb wollen die Kooperationspartner im Saarland (DGB Saar, Arbeit und Leben, IG Metall und Arbeitskammer) künftig regelmäßig Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen für Prüfer anbieten. Das Angebot soll Schulungen und die Vorstellung wichtiger Neuerungen im Prüfungswesen beinhalten, aber auch eine Plattform für einen ungezwungenen Gedankenaustausch bieten.

›› mehr Informationen in **arbeitnehmer Heft 1 | 2015** (oder Roman Lutz, Arbeitskammer)

Schulungsangebote 2015

›› Praxis & Austausch

22.05.2015	Würzburg
29. - 30.05.2015	Melle
02.06.2015	Esslingen
29 - 30.06.2015	Hamburg
11. - 12.09.2015	Sprockhövel

›› Kommunikation

29. - 30.05.2015	Losheim
30.09. - 02.10.2015	München

›› Kompetenzorientiert prüfen

20.05.2015	Berlin
23. - 24.10.2015	Melle

›› Anforderungen in kaufm. Berufen

n.n. in 2015 geplant

›› Der Betrieblicher Auftrag

29.05.2015	Hüllhorst
29.05.2015	Augsburg
15.06.2015	Villingen-Schwenningen
16.09.2015	Hannover
08.10.2015	Frankfurt
21.10.2015	Villingen-Schwenningen
22.10.2015	Villingen-Schwenningen
23.10.2015	Villingen-Schwenningen

›› Prüfen aktuell

21.05.2015	Berlin	(Workshop)
10. - 11.06.2015	Frankfurt	(Workshop)
30. - 31.10.2015	Aurich	(Workshop)
03. - 04.11.2015	Frankfurt	(Workshop)
24. - 25.06.2015	Frankfurt	(Konferenz)
25.09.2015	Mainz	(Konferenz)

›› Die Gesprächssimulation

07. - 09.05.2015	Hannover
29. - 31.10.2015	Frankfurt

›› Herausforderung Ausschussvorsitz

18. - 19.05.2015	Hannover (Teil 1)
12.11.2015	Hannover (Teil 2)
11. - 12.06.2015	Karlsruhe (Teil 1)
26.11.2015	Karlsruhe (Teil 2)

›› Netzwerkbildung für Prüfer/innen

19. - 21.11.2015 Sindelfingen

›› Prüfer in der Aufgabenerstellung

n.n. in 2015 geplant

›› Referentenarbeitskreis

24. - 25.10.2015 Lohr am Main

›› Aktiver Berufsbildungsausschuss

01.04.2015	Oberndorf am Necker
15.04.2015	Freiburg
01.05.2015	Esslingen
01.06.2015	Waiblingen
03.06.2015	Konstanz
09.06.2015	Mainz
10.06.2015	Trier
16.06.2015	Erfurt
17.06.2015	Karlsruhe
23.06.2015	München
24.06.2015	Würzburg

Es sind weitere Veranstaltung geplant. Es haben sich Termine verändert. Aktuelle Informationen und Termine findet ihr in Kürze auf

›› www.pruefmit.de

Beschreibung der Veranstaltungen

›› www.pruefmit.de ›› Qualifizierung

Ansprechpartner im IG Metall Vorstand

›› Elke.Forster-Mahle@igmetall.de

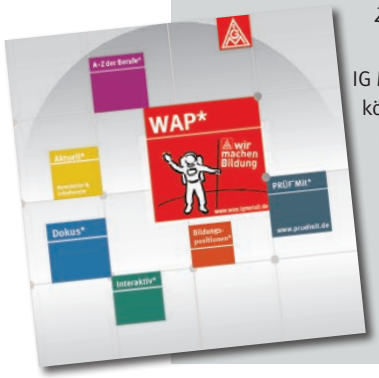
›› Prüferin zu werden war für mich genau der richtige Weg!

Silke ist erfahrene Prüferin und Ausbilderin für Duale Studenten im Maschinenbau und für Technische Produktdesigner. Außerdem nimmt sie Prüfungen für die geprüften Berufspädagogen ab.

Silke Busch
(Ausbilderin & Berufspädagogin)

AUFSTIEG DURCH BILDUNG ››

„WAP wird greifbar!“



Zum Verteilen gedacht.

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

Produktnummer: 6546-43190

›› 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

Karrierewege für Beschäftigte mit kaufm. Erfahrung

Kaufmännische Beschäftigte können über eine Weiterbildung zur Fachwirtin / zum Fachwirt beruflich aufsteigen. Voraussetzung dafür ist in der Regel eine dreijährige kaufmännische Ausbildung und ein Jahr Berufspraxis.

Muss aber nicht sein! Qualifiziert sind auch Beschäftigte mit anderen, etwa technisch-gewerblichen Ausbildungen, die mindestens zwei Jahre kaufmännisch gearbeitet haben. Und sogar Beschäftigte ohne Ausbildung, die zumindest vier Jahre kaufmännische Berufspraxis nachweisen können. Den Fachwirt gibt es in zahlreichen Varianten für verschiedene Branchen. Maßgeblich im Bereich der IG Metall ist der Industriefachwirt, daneben auch der technische Fachwirt sowie der breiter aufgestellte Wirtschaftsfachwirt.

Arbeit und Geld.

Fachwirte übernehmen Fach- und mittlere Führungsaufgaben. Industriefachwirte etwa planen und steuern Produktionsprozesse, verhandeln mit Geschäftspartnern, kümmern sich um Marketing und Personal.

DAS PROFIL:

Fachwirte übernehmen Fach- und Führungsaufgaben in Produktion, Einkauf oder Vertrieb.

Sie planen, steuern, verhandeln und leiten an. Der Fachwirt ist ein kaufmännischer Weiterbildungsberuf, der jedoch allen Beschäftigten mit kaufmännischer Berufserfahrung offensteht.

Der Aufstieg in eine verantwortliche Position lohnt sich. Nach den IG Metall-Tarifverträgen in der Metallindustrie steigen Fachwirte je nach Tätigkeit und Region mit 3200 bis 3700 Euro Grundentgelt ein. Obendrauf kommt dann noch ein Leistungsentgelt.

Kurse und Kosten.

Die Weiterbildung gliedert sich in der Regel in zwei Teile. Im ersten Teil geht es um kaufmännische und wirtschaftliche Grundlagen, im zweiten Teil um branchen- und fachspezifische Kenntnisse sowie um Mitarbeiterführung.

Die Kurse dauern drei bis fünf Monate in Vollzeit. Die Regel sind jedoch Kurse in Teilzeit, abends oder am Wochenende, die sechs Monate bis zweieinhalb Jahre dauern. Zudem gibt es Fernlehrgänge über 18 Monate. Die Kurse kosten 3000 bis 4000 Euro.

Gute Arbeitgeber fördern die Weiterbildung und stellen ihre Beschäftigten dafür frei. Zudem gibt es staatliche Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz, das sogenannte Meister-BAföG.

Chancen und Perspektiven.

Die Berufschancen für Fachwirte sind gut, da sie sehr universell einsetzbar sind. Den zeitnahen Aufstieg im Betrieb schaffen laut einer IHK-Studie zwar die meisten, allerdings nicht alle Fachwirtabsolventen. **TIPP:** Besser die persönliche Entwicklung und Auftstiegschancen vorab im Betrieb klären. Die Tarifverträge zur Qualifizierung der IG Metall geben Mitgliedern das Recht auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit den Vorgesetzten und dem Betriebsrat.

Vor allem jedoch öffnen sich für Fachwirte neue Karrieretüren: Sie können sich zum Betriebswirt fortbilden – und auch ohne Abitur jedes beliebige Fach studieren.

(Redakteur: Dirk Erb)

Weiterbildung lohnt sich!

Auch die Umfrage »Aufstieg durch Weiterbildung« der Industrie- und Handelskammern (IHK) zeigt, dass wer sich weiterbildet, etwa zum Meister, Techniker, Fachkaufmann oder Fachwirt, zumeist davon profitiert.

Drei Viertel der fast 11000 befragten Absolventen sind mit ihrer Weiterbildung zufrieden. Die Hälfte hat eine höhere Position erreicht, 43 Prozent erhalten mehr Entgelt. Im Schnitt brachte der Aufstieg über 500 Euro mehr im Monat, auch bei Frauen und Beschäftigten mit Migrationshintergrund, und deutlich mehr als bei früheren Befragungen.

Eher mager hingegen ist die Unterstützung durch die Arbeitgeber: Rund ein Drittel der Befragten erhielt eine finanzielle Förderung vom Betrieb, ein Viertel eine Freistellung.

» mehr in der Metallzeitung 11/2014

Weiterbildung im Test

Welche Weiterbildung soll ich machen? Welche Kursform und welchen Anbieter soll ich wählen? ...? Die Stiftung Warentest hat zahlreiche Weiterbildungsangebote durchgecheckt

» mehr auf wap.igmetall.de/wap/recht-rat-1307.htm

Karrierewege für Beschäftigte mit kaufm. Erfahrung

Betriebswirt/in

Der geprüfte Betriebswirt ist einer der höchsten Abschlüsse in der beruflichen Aufstiegsfortbildung. Aus Sicht von IG Metall und Arbeitgebern ist er **gleichwertig mit dem Masterabschluss an Hochschulen**. Wer die Aufstiegsfortbildung gemacht hat, übernimmt danach in der Regel eine Leitungsfunktion.

Berufserfahrung nötig.

Neben dem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule gibt es die Möglichkeit, sich ohne Abitur zum Geprüften Betriebswirt weiterzubilden. Die Weiterbildung an einer Wirtschaftsakademie dauert 4 bis 24 Monate – je nachdem, ob sie in Vollzeit oder berufsbegleitend in Teilzeit absolviert wird. Sie kostet 3500 bis 5000 Euro, kann aber staatlich gefördert werden: aus dem Topf des Meister- BAföG. Auch die von der IG Metall in den Tarifverträgen durchgesetzte Bildungsteilzeit der letzten Metall-Tarifrunde können bei Weiterbildungen wie die zum Betriebswirt unterstützen.

Voraussetzungen der Zulassung

- Fachwirt, Fachkaufmann o.ä. kaufmännische Fortbildungsprüfung
- 1 Jahr Berufspraxis

oder

- Kaufmännische Ausbildung
- Prüfung an kaufmännischer Fachschule
- Mehrere Jahre Berufserfahrung

Die Prüfung.

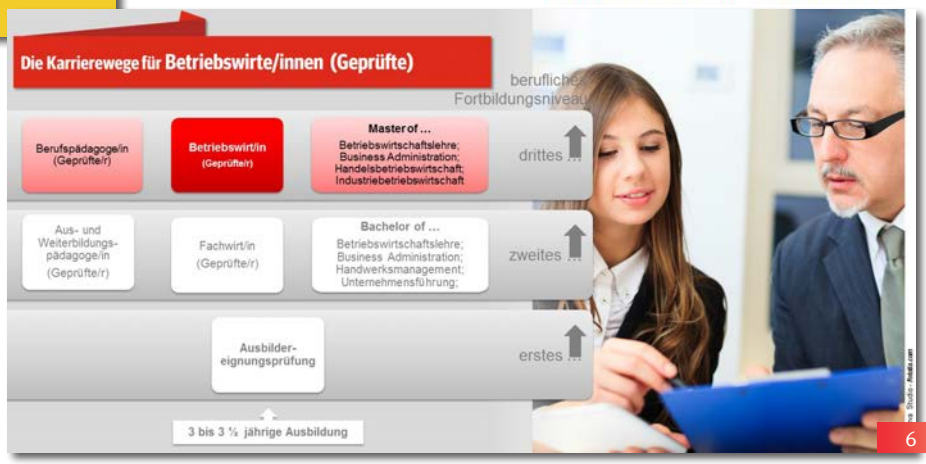
Die Prüfung zum Betriebswirt ist nach dem Berufsbildungsgesetz bundesweit einheitlich geregelt. Wer zugelassen werden will, muss vorher entweder eine Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) zum Fachwirt oder Fachkaufmann oder eine vergleichbare kaufmännische Fortbildungsprüfung abgelegt und mindestens ein Jahr Berufspraxis erworben haben. Oder er oder sie muss eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen und danach eine Prüfung an einer kaufmännischen Fachschule bestanden haben und mehrere Jahre Berufserfahrung mitbringen.

Einsatzmöglichkeiten und Arbeitsfelder... gibt es viele!

Im Finanz- und Rechnungswesen zum Beispiel. Die Arbeit besteht darin, Statistiken auszuwerten und Wirtschaftlichkeitsanalysen für die Geschäftsleitung zu erstellen. Betriebswirte managen auch den Einkauf, analysieren Beschaffungsmärkte, handeln Lieferverträge aus. Sie sind im Marketing oder Vertrieb im Einsatz, planen Werbemaßnahmen, entwickeln Absatzstrategien oder betreuen Kunden. Sie planen den Personalbedarf und organisieren die Aus- und Weiterbildung.

Betriebswirte werden überall gebraucht: in der Industrie, im Handel, in Dienstleistungsunternehmen und Verwaltungen.

Gute Chancen! Die Verdienste von Betriebswirten schwanken je nach Branche und vor allem je nach Aufgabe. Im Schnitt sind es ca. 7000 Euro im Monat. Die IHK Bielefeld fand 2009 durch eine Umfrage heraus, dass 70 Prozent der Beschäftigten, die sich zu Betriebswirten weiterbildeten, beruflich aufgestiegen sind.
(Redakteurin Sylvia Koppelberg)



Frauen auf Erfolgskurs!

Infos und Tipps zur beruflichen Entwicklungsperspektive

Was Frauen voran bringt, bringt auch Unternehmen voran.

Die Anforderungen am Arbeitsplatz steigen. Auch Wissen veraltet immer schneller. Um beruflich weiter zu kommen, müssen alle am Ball bleiben. Nur ist das nicht immer möglich. Die betrieblichen Angebote zur Weiterbildung und Qualifizierung richten sich erfahrungsgemäß nicht gleichermaßen an alle. Zum Beispiel werden Teilzeitbeschäftigte in den Betrieben deutlich weniger berücksichtigt und gefördert als Vollzeitbeschäftigte.

Und Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend Frauen, die ihre Arbeitszeit für die Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen reduzieren. Teilzeit zu arbeiten bedeutet meistens den „Karriereknick“. Zudem stoßen Frauen auf dem Weg nach oben aus vielerlei Gründen an die berühmte „gläserne Decke“. Den Unternehmen geht ein enormes Fachpotenzial verloren, um das sie sich doch in Zeiten des Fachkräftemangels so sehr bemühen möchten.

Für die IG Metall stehen deshalb chancengleiche berufliche Entwicklungsperspektiven für Frauen als Kernthema auf der Agenda. Denn...

WER DIE BESTEN WILL, KANN AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN.

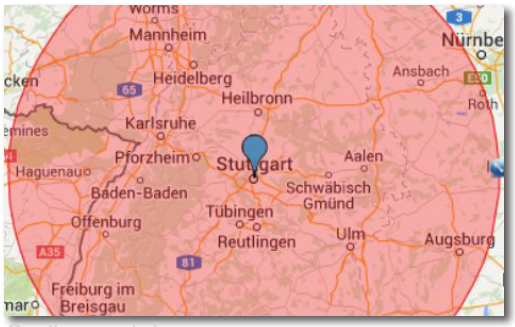
MEHR INFOS ZUR KAMPAGNE UNTER
WWW.WER-DIE-BESTEN-WILL.DE

Prüfungsaufgabenersteller gesucht!

Die IG Metall sucht engagierte Prüferinnen und Prüfer für die ehrenamtliche Mitwirkung in Landesfachausschüssen, um die Prüfungen für folgende Fortbildungsberufe mitzugestalten:

Für den Fachausschuss „Industriefachwirte“ haben wir einen regulären und zwei stellvertretende Plätze zu besetzen.

Einsatzort für die ehrenamtliche Mitwirkung im Landesfachausschuss ist die IHK Stuttgart. Daher bietet es sich an, wenn Dein Arbeits- bzw. Wohnort in diesem Großraum liegt.



Quelle: google/maps

Typische Ausbildungsberufe sind im Grunde alle drei bis dreieinhalbjährigen kaufmännischen Ausbildungen und technisch-gewerbliche Ausbildungen mit Berufserfahrung und -praxis im kaufmännischen Bereich.

Wer ist als Aufgabenersteller geeignet?

Grundlegend gilt: Wer Prüfungsaufgaben erstellen möchte, muss Prüfer/in sein. Dabei sollten die Interessenten aus dem entsprechenden Berufsfeld oder Studienbereich kommen und entsprechende Berufserfahrung mitbringen.

» mehr auf wap.igmetall.de/wap/landesfachausschuesse.htm

Zum Einsatz kommen Industriefachwirte in nahezu allen Branchen der IG Metall.

Wer noch mehr über Landesfachausschüsse und die dortige Tätigkeit erfahren möchte, kann sich auch über unten stehenden Link informieren. Hier findet ihr auch die Meldeformulare und Ansprechpartner.

» wap.igmetall.de/wap/landesfachausschuesse.htm

Für den Fachausschuss „Fachwirte für Marketing“ ehemals „Fachkaufleute für Marketing“ haben wir drei reguläre und drei stellvertretende Plätze zu besetzen.

Einsatzort für die ehrenamtliche Mitwirkung im Landesfachausschuss ist die IHK Köln. Daher bietet es sich an, wenn Dein Arbeits- bzw. Wohnort in diesem Großraum liegt.

Quelle: google/maps

Typische Ausbildungsberufe sind im Grunde alle anerkannten drei- und dreieinhalbjährigen kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberufe.

Zum Einsatz kommen Fachwirte/innen für Marketing in Marketingabteilungen größerer Firmen in nahezu allen Branchen der IG Metall

Grundsätzliche Regelungen zu LFA (Vereinbarung zwischen DIHK und DGB von 2008)

Zur Auswahl und zum Beschluss überregionaler Aufgaben für AEVO- und Fortbildungsprüfungen werden Aufgabenauswahlausschüsse eingesetzt, sogenannte Landesfachausschüsse (LFA).

Die Besetzung der LFA werden analog § 40 Abs.1, 2 BBiG zusammengesetzt:

- LFA bestehen aus mindestens 3 Mitgliedern.
- Den LFA müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mind. eine Lehrkraft angehören.

Neue Möglichkeiten

Willst Du Prüfungsaufgaben für zukünftige Kolleginnen und Kollegen erstellen, nah dran an der betrieblichen Praxis?

Für Dich kann dies die Chance sein aktiv die Gestaltung der Abschlussprüfungen in der beruflichen Fortbildung mitzuprägen, Dich mit Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Land auszutauschen und die Interessen Deiner Gewerkschaft sowie die Kultur Deines eigenen Prüfungsausschusses und Deines Betriebes in den Erstellungsausschuss mit einzubringen.

Die Landesfachausschüsse (kurz LFAs)

Sie überwachen bzw. legitimieren als paritätisch-autonomes Gremium die Aufgaben der Fortbildung. Erarbeitet werden diese jedoch, je nach Kammerkultur und aus gewerkschaftlicher Perspektive, intransparent innerhalb der Kammerstruktur.

Insbesondere die Prozessschritte Erstellung und Zusammensetzung der Prüfungsaufgaben entziehen sich einer konkreten Mitgestaltungsmöglichkeit über ansprechbare Arbeitnehmervertreter/innen in dem Erstellungsprozess selbst.

Mit der erweiterten Vereinbarung zwischen DGB und DIHK (siehe nächste Seite) ist 2014 die Basis geschaffen worden, um diesen Defiziten durch eine verstärkte Beteiligung der Gewerkschaften zu begegnen. Daher wird auch die IG Metall der Aufgabe nachgehen, engagierte und qualifizierte Kolleginnen und Kollegen in die entsprechenden Ehrenämter zu benennen.

Prüfungsaufgabenersteller gesucht!

Die IG Metall sucht engagierte Prüferinnen und Prüfer für die ehrenamtliche Mitwirkung in Landesfachausschüssen, um die Prüfungen für folgende Fortbildungsberufe mitzugestalten:

Nicht immer musst Du als Prüfungsaufgabenersteller auch aus dem gesuchten Fortbildungsberuf kommen. Bei neuen Berufen ist dies z.B. gänzlich unmöglich. Daher sind wir auch immer auf der Suche nach Kolleginnen und Kollegen aus verwandten Berufsfeldern. Wenn Du dich hier wiedererkennst, würden wir uns freuen von Dir zu hören.

Du kommst aus Bayern, am besten noch aus dem Großraum Regensburg und bist bereits IT-Entwickler, dann nichts wie ran ans Telefon und melden.

Typische Ausbildungsberufe:
- ITK Systemelektroniker/in
- ITK Kaufmann/frau
- Informationselektroniker/in Geräte- und Systemtechnik
- Fachinformatiker/in ...
  FR Anwendungsentwicklung
  FR Systemintegration

Typische Studiengänge:
- Fahrzeuginformatik, -elektronik
- Informatik
- Softwaretechnik

Typische Branchen:
- Automobil
- Informations-, Telekommunikationstechnik
- Ingenieurdienstleistungen

Wer noch mehr über Landesfachausschüsse und die dortige Tätigkeit erfahren möchte, kann sich auch über unten stehenden Link informieren. Hier findet ihr auch die Meldeformulare und Ansprechpartner.
» wap.igmetall.de/wap/landesfachausschuesse.htm

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 2014 überarbeitet und neu unterzeichnet.

Die wichtigsten Änderungen der neuen Vereinbarung im Überblick:

- Ab sofort wird der DGB Bundesvorstand (bisher DGB Regionen) vom DIHK (bisher IHKs) über die Einrichtung neuer LFA bzw. über die Neuberufung bestehender LFA informiert.

- Vorschläge für geeignete Arbeitnehmerbeauftragte zur Mitarbeit in den Landesfachausschüssen werden ab sofort über die Bundesebene koordiniert: Die IHKs wenden sich an den DIHK, der wiederum den DGB Bundesvorstand informiert. Der DGB Bundesvorstand leitet die Information an die DGB Bezirke weiter, die geeignete Mitglieder vorschlagen. Die Vorschläge werden wiederum über die DGB Bundesebene beim DIHK eingereicht.

- Der Benennungszeitraum erweitert sich ab sofort von 6 auf 12 Wochen.

- Wenn ein AN-Vorschlag keine Berücksichtigung findet, wird in Zukunft der DGB Bundesvorstand (statt der DGB-Regionen) informiert, der wiederum die DGB Bezirke um einen Neu-Vorschlag bittet. Dafür sind ab sofort 8 Wochen statt bisher 4 Wochen gesetzt.

- Außerdem wurde ergänzt, dass wenn der DGB von seinem Vorschlagsrecht keinen Gebrauch macht, die IHK vorrangig aus dem Kreis der vom DGB benannten Prüfer/innen nach pflichtgemäßem Ermessen beruft.

» mehr auf wap.igmetall.de/wap/landesfachausschuesse.htm

Das Arbeitnehmerticket für die Mitarbeit in einem LFA

In prüfenaktuell Nr. 10 haben wir bereits das Arbeitnehmerticket aufgezeigt. Mit der neuen Vereinbarung, zeigen wir Euch neue Wege auf

Ich will als Arbeitnehmervertreter/in Prüfungsaufgaben in einem Landesfachausschuss mitgestalten! Ich melde mein Interesse bei der

IG Metall vor Ort (!)

oder beim

IGM Prüfer-Team!

Klärung der Eignung.

Meldest Du dich selbst beim IGM Prüfer-Team, setzen wir uns vor einer Benennung mit Dir und Deiner IGM vor Ort in Verbindung.

Meldest Du Dich auf Empfehlung Deiner IGM vor Ort, können wir Dich bei passender Eignung umgehend benennen.

Benennung durch die IG Metall an den DGB Bundesvorstand.

Benennung durch den DGB Bundesvorstand an den DIHK.

Berufung bei freiem Sitz durch die zuständige Stelle (Deine IHK vor Ort).

Ansprechpartner beim ...

IG Metall Prüfer-Team
Claudia Koring
Telefon 069/66 93-26 58
claudia.koring@igmetall.de

DGB Bundesvorstand
Sandra Zipter
Telefon 030/24060-288
sandra.zipter@dgb.de

Prüfer-Meldekarte

Rücksendung an Deine IG Metall Verwaltungsstelle oder online ausfüllen auf www.pruefmit.de

Zu- und Vorname*

Geburtsdatum*

Geburtsort

Telefon dienstlich

Telefon privat*

Privatanschrift*

Fax

E-Mail*

Arbeitgeber/Firmenanschrift*

Welche Berufsausbildung hast Du?*

Prüfung bestanden am

Prüfende Stelle

Welche Stellung bekleidest Du im Betrieb?

Dein Tätigkeitsschwerpunkt

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 bw. 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

Ort, Datum*

Unterschrift*

* Pflichtfelder

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten /-Vertrauensleuten,
der IG Metall-Verwaltungsstelle oder per Post, Fax oder E-Mail an:
IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
fax: +49(0)69 6693 80 2818, e-mail: pruefen@igmetall.de

prüfen aktuell
www.pruefmit.de

Deutsche Post
Antwort

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

Viele gute Gründe!

Eine starke Gemeinschaft

Die Qualität des deutschen Berufsbildungssystems lebt von seinen engagierten Akteuren. Neben den betrieblichen AusbilderInnen, den Berufsschullehrern, den Mitgliedern der Berufsbildungsausschüsse, sind es insbesondere die ehrenamtlichen Prüfer/innen, welche die Qualität der Ausbildung sichern und einen Rückschluss auf betriebliche Sachverhalte auch für Außenstehende erlauben.

Die IG Metall stärkt mit unterschiedlichsten Aktivitäten (Qualifizierungsangebote, Prüfer-Konferenzen; Betreuungs- und Beratungsangeboten, Informationsmaterialien und vieles mehr) die Kolleginnen und Kollegen vor Ort und in der politischen Debatte. Mit den nachstehenden „guten Gründen“ möchte die IG Metall auch eine gute Argumentationslinie für angehende Prüfer/innen und für betriebliche sowie politische Multiplikatoren liefern.

Fünf Gute Gründe ... (mehr auf www.pruefmit.de)

... sich als PrüferIn zu engagieren

- Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen
- Für faire Prüfungen einstehen
- Netzwerke bilden
- Eigenen Betrieb repräsentieren
- Eigene Erfahrungen teilen

... Mitarbeiter/innen zum Prüfen freizustellen

- Prüfer/innen erwerben vielfältige Kompetenzen
- Prüfer/innen sind immer auf dem neusten Stand
- Prüfer/innen sind wichtige Netzwerker in der Region
- Prüfer/innen tragen ein positives Betriebsimage nach Außen
- Prüfer/innen kennen die regionalen bilungspolitischen Akteure

... gewerkschaftlichen Engagements für Prüfer/innen

- Gesetzliche, gesellschaftliche und satzungsgemäße Verantwortung.
- Berufsbildungspolitik aus einem Guss
- Verantwortung für eine hochwertige duale Ausbildung
- Verantwortung für faire Prüfungen mit selbstbewussten Prüfer/innen
- Ansprache wichtiger betrieblicher Multiplikatoren

... das Prüfer-Team anzusprechen

- Wir planen Veranstaltungen mit Dir in Deiner Region
- Wir vernetzen Dich mit anderen Prüfer/innen und Sachverständigen
- Wir unterstützen Dich mit Informationsmaterialien
- Wir beraten und betreuen Dich per Mail. Telefon oder vor Ort
- Du kannst Dich bei uns registrieren oder als Interessierter melden