

Kompetenzbasierte Ausbildungsordnung

Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan

(1) [Berufsbezeichnung m/w] sind in der Lage, fachliche Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offenen strukturierten beruflichen Tätigkeitsfeld selbstständig zu erfüllen

Neu

(2) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in folgenden Handlungsfeldern:

1. [Bezeichnung des Handlungsfeldes]
2. [Bezeichnung des Handlungsfeldes]

Neu

Arbeitshilfe zur Umsetzung der HA-Empfehlung (XXX) zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan

Stand 13. Mai 2014

Erstellt von der Arbeitsgruppe des Hauptausschusses zur Struktur und Gestaltung von kompetenzorientiert formulierten Ausbildungsordnungen

Neu

Lfd. Nr.	Handlungsfeld (Teil des Ausbildungsberufsbildes)	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)	empfohlene Ausbildungszeit/ Zeitliche Zuordnung	
			1. - 18. Monat	19. - 42. Monat
1	2	3	4	
2	Bauteile herstellen	<p>Werkzeugmechaniker und Werkzeugmechanikerinnen sind in der Lage, Bauteile aus unterschiedlichen Werkstoffen herzustellen und bei Bedarf deren Stoffeigenschaften zu ändern. Dazu setzen sie formgebende Fertigungsverfahren gemäß Qualitätsvorgaben unter Berücksichtigung von Arbeitssicherheit und Umweltschutzaspekten ein.</p> <p>Sie können</p> <ul style="list-style-type: none"> a) unterschiedliche manuelle und maschinelle Fertigungsverfahren unterscheiden und diese unter Berücksichtigung technischer, wirtschaftlicher und terminlicher Aspekte auswählen; b) ihren Arbeitsplatz unter Berücksichtigung betrieblicher Abläufe einrichten und die Betriebsbereitschaft von Werkzeugmaschinen herstellen; c) Steuerungsprogramme unter Berücksichtigung aller produktionstechnischen Parameter erstellen, ändern und optimieren; 		4 bis 8

Neu

Vorgehen der PAL beim Betrieblichen Auftrag

- Gründung eines Arbeitskreises zur Erstellung von Vorgaben für die Prüfer
- AK Mitglieder von unserer Seite:
 - Gerd Labusch
 - Paul Arzberger
 - Josef Gadomsky
 - Frank Gerdes
- Erster Termin des AK ist im Juni

REVOLUTION BILDUNG

ALLE KRAFT IN DIE BETRIEBE

ARBEITSHILFE
FÜR AKTIVE

REVOLUTION
BILDUNG

1. VORWORT

6

2. DIE GESETZLICHEN GRUNDLAGEN

INFORMATIONSD- UND
MITBESTIMMUNGSRECHTE

8

3. DIE TARIFVERTRAGLICHEN GRUNDLAGEN

BESCHREIBUNG BESTEHENDER
TARIFVERTRÄGE

14

4. DIE KAMPAGNE REVOLUTION BILDUNG

ZIELE DER
IGMETALL JUGEND

20

5. DAS WERKZEUG

LEITLINIEN FÜR EINE
BETRIEBSVEREINBARUNG
ZUR WEITERBILDUNG

26

6. DER PROZESS

BESSERE VEREINBARUNGEN
BETRIEBLICH DURCHSETZEN

34

7. ANHANG

TOOLS UND TEFTE

44

4. DIE KAMPAGNE REVOLUTION BILDUNG

ZIELE DER IG METALL JUGEND

ZIELE DER IG METALL JUGEND

Im Rahmen unseres Revolutionären Bildungskongresses in Stuttgart haben wir die Frage gestellt, „Wie kann eine perfekte Weiterbildungsregelung aussehen?“

Die Ergebnisse können als Orientierung dienen, um Regelungen mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Grundsätzlich ist dabei zu überlegen, welche Lösungen zum Betrieb passen und was die Kolleginnen und Kollegen sich wünschen. Denn bei der Umsetzung wird es darauf ankommen, ob ihr dir die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen organisieren könnt.

GELD FÜR WEITERBILDUNG

Es besteht großer Regelungsbedarf bei der Finanzierung von Weiterbildung. Wir wollen, dass die finanzielle Ausstattung weiter geht, als die bestehenden Tarifverträge dies momentan erlauben.

Die Freistellungsmöglichkeiten müssen attraktiv sein, da die Frage der Weiterbildung zu oft an der Kostenfrage scheitert. Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen ist das verständlich, da jeder/-r Einzelne ein hohes Risiko eingeht, wenn sie/er eine Weiterbildung beginnt und damit auf Entgelt verzichtet. Es stellt sich jeder/-m die Frage, lohnt sich das, kann ich das eigentlich finanzieren?

Klar ist aber auch, dass der Ausbildungsstand von hohem Interesse für den Arbeitgeber ist. Er muss die betrieblichen Notwendigkeiten decken und ist dabei oft auf das Angebot am externen Arbeitsmarkt angewiesen, weil er nicht frühzeitig plant. Headhunter verdienen dann beim Füllen dieser Lücke, während das vorhandene Potenzial im Betrieb weiter schlummert.

An einer frühzeitigen Planung kann und muss sich die betriebliche Interessenvertretung beteiligen. Das steht so im Betriebsverfassungsgesetz. Damit muss also noch die Attraktivität für die Beschäftigten hergestellt werden, und das nicht nur, wenn eine akute betriebliche Notwendigkeit vorliegt.

ZEIT FÜR WEITERBILDUNG

Bildungszeit muss endlich als Arbeitszeit anerkannt werden. Es ist nicht okay, wenn der einzige Weg zu persönlicher Weiterbildung über eine Kündigung führt. Jede/-r sollte einen Anspruch auf Qualifizierungszeit haben und diese auch regelmäßig nutzen können.

Zurzeit wird die Frage, wie viel Zeit man sich für persönliche Weiterbildung nehmen will, von jeder/m alleine beantwortet. In letzter Konsequenz muss die/der Beschäftigte die Entscheidung treffen, ob sie/er kündigen will, um sich weiterzubilden. Und damit muss sie/er entscheiden, ob die Gefahr der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen werden kann. Auch muss die Entscheidung getroffen werden, wie der Lebensstandard für die Zeit der Weiterbildung bestritten wird. Und spätestens, wenn man Familie hat, wird es richtig kompliziert.

Richtiger wäre es allerdings, wenn diese Frage gemeinsam und solidarisch innerhalb einer Gruppe von Beschäftigten bzw. der gesamten Belegschaft beantwortet würde.

Die Forderung nach Zeit für Bildung hängt da natürlich eng mit der Frage der Finanzierung zusammen, aber vor allem mit der Frage nach dem Zugang. Wer entscheidet darüber, wer eine Weiterbildung machen darf? Und wie viel Zeit wird dafür eingeräumt.