BBAktuell

Oktober 2023

FÜR BILDUNGS- & PRÜFUNGSAUSSCHÜSSE SOWIE BILDUNGSVERANTWORTLICHE IM BETRIEB

© vgajic

Inhalt

Aus- und Weiterbildung in der Transformation (S.2)
Mobiles Arbeiten und Lernen (S. 4)
Gute Mitbestimmungspraxis (S.5)
Rahmenplan für die AEVO (S. 6)
Ausbildungs- & Studienreport (S. 8)
Weiterbildungsmentor*innen (S.10)
Systematische Weiterbildung (S.11)
Übergangspfade (S.12)
Schulungen und Vakanzen (S. 13)

BILDUNG SCHAFFT PERSPEKTIVEN

Zeit für Zukunft

wir machen Bildung

IG METALL Vorstand

AUS- UND WEITERBILDUNG IN DER TRANSFORMATION

Qualitative und quantitative Anforderungen aus Sicht der IG Metall

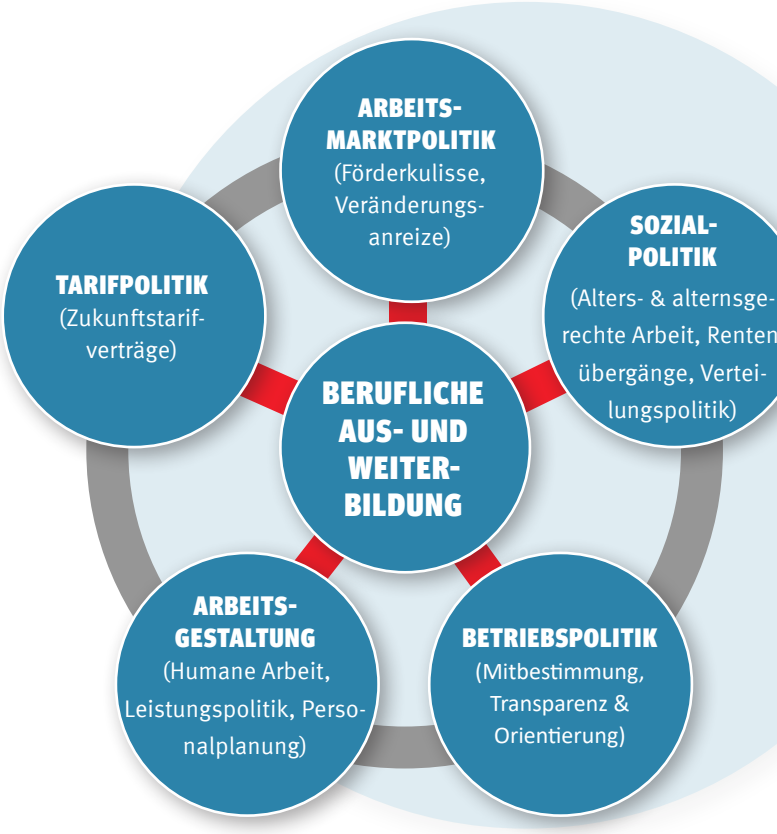
In der Transformation fällt der Bildungs- und Qualifizierungspolitik eine wichtige Rolle zu, um gute Arbeit und Bezahlung sowie berufliche Entwicklungsperspektiven zu ermöglichen. Ein neues Positionspapier der IG Metall beschreibt, wie die berufliche Aus- und Weiterbildung mit unterschiedlichen Politikfeldern zu einer gewerkschaftlichen Gesamtstrategie entwickelt und etabliert werden soll.

Zur Bewältigung der diversen und multiplen Herausforderungen in der Transformation, ist die berufliche Aus- und Weiterbildung ein zentrales Politikfeld. Die Erweiterung individueller und kollektiver Kompetenzen, z.B. von Belegschaften, können und müssen einen wesentlichen Beitrag für das Gelingen einer sozial-ökologischen Transformation leisten. Gleichwohl haben viele Unternehmen die notwendigen Weichenstellungen in den betrieblichen Transformationsprozessen noch immer nicht getroffen. Entscheidungen über Produkte und Produktionsverfahren und folglich über die Arbeitsorganisation stehen noch aus und Aufgaben- und Qualifizierungszuschnitte der Zukunft lassen sich nur schemenhaft identifizieren.

Dies stellt die Bildungs- und Qualifizierungspolitik sowie die Perspektiven der jungen Generation am Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Doch nicht nur diese! Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss mit unterschiedlichen Politikfeldern zusammengeführt und eine gewerkschaftliche Gesamtstrategie entwickelt und etabliert werden. Hierzu zählen insbesondere die Arbeitsmarktpolitik, aber auch Elemente von Tarif- und Betriebspolitik, der Sozialpolitik sowie der Arbeitsgestaltung.

Mit dem Positionspapier möchte die IG Metall einen Impuls zur Weiterentwicklung der Politikfelder liefern und die eigenen politischen Handlungsfelder mittelfrisitg neu justieren.

Hans-Jürgen Urban
für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.



Das Wichtigste zum Positionspapier in Kürze

Um gute Arbeit und Bezahlung sowie berufliche Entwicklungsperspektiven zu ermöglichen, bedarf es zunächst eines Grundverständnisses für berufliche Bildung. Hier lassen sich drei Kernprinzipien benennen:

- Zunächst ist der **Bildungsprozess ganzheitlich** anzulegen.
- Zudem ist berufliche Bildung auf eine **breite Qualifikation** auszurichten, die sich an den Anforderungen der realen Arbeits- und Geschäftsabläufe orientiert.
- Menschen, die durch ihre soziale oder ethnische Herkunft, aufgrund ihres Geschlechts oder von Behinderungen im Bildungs- oder Beschäftigungssystem benachteiligt oder ausgeschlossen sind, müssen **gleiche Entwicklungschancen** erhalten.

Mit Blick auf die junge Generation und den Fachkräftenachwuchs ist es wichtig, für mehr und attraktivere Ausbildung sowie passgenaue Weiterbildung zu sorgen. Die Ausbildung in den Betrieben muss quantitativ und qualitativ gestärkt werden. Gleichzeitig muss der Übergang von Schule in den Beruf systematisch verbessert und professionalisiert werden. Beides kann durch ein Umlagesystem für nicht ausbildende Betriebe und den deutlichen Ausbau von Jugendberufsagenturen gefördert werden. Als weitere wichtige Flankierung bedarf es besserer Konzepte für junge Menschen mit Förderbedarfen. Zum Beispiel durch assistierte Ausbildung oder die Bekanntmachung der Möglichkeiten zur Verlängerung der individuellen Ausbildungsdauer.

Wenn es um die Frage transformationsbedingter beruflicher Neuorientierung geht, bieten neben Anpassungsqualifizierungen, Umschulungen und Teilqualifikationen vor allem Berufsspezialisten im Rahmen von Laufbahnmodellen eine attraktive Option für Beschäftigte. Die fachliche Spezialisierung baut auf qualifizierter Facharbeit auf und bietet so Anschlüsse für Metall- und Elektrofachkräfte beispielsweise in Richtung IT-Spezialisten.

Um veränderte Kompetenzanforderungen in Berufsfeldern frühzeitig wahrnehmen und für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen nutzbar zu machen, muss das Kompetenzmonitoring weiter verbessert und die Weiterenticklung der Aus- und Fortbildungsverordnungen (unter Wahrung des Konsensprinzips) optimiert werden.

Grundsätzlich lässt sich attestieren, dass die berufliche Weiterbildung hinreichend Zeit und finanzielle Absicherung erfordert. Daher gilt es, die Förderstrukturen neu auszurichten und prinzipiell weiter auszubauen. Dafür wird die IG Metall weiter Einfluss auf das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Weiterbildungsgesetz nehmen.

Auf der betrieblichen Ebene gilt es darüber hinaus, Fragen der Aus- und Weiterbildung stärker zum Thema zu machen und Möglichkeiten der Mitbestimmung zu nutzen. Dabei spielen nicht zuletzt die gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentor*innen eine wichtige Rolle. Auch muss Aus- und Weiterbildung immer mit Mitgliedergewinnung und -bindung verbunden werden, wie beispielsweise bei der systematischen Ansprache zum Ausbildungsstart. Nur eine starke Gemeinschaft kann politische Durchsetzungskraft erzeugen!

›› Download auf wap.igmetall.de/positionspapier-23537.htm

MOBILES ARBEITEN UND LERNEN

in der dualen Berufsausbildung

DEFINITION

Mobiles Ausbilden und Lernen ist lernortunabhängiges und lernortübergreifendes Bearbeiten von betrieblichen Aufgaben zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit. Dazu gehören selbstgesteuertes und selbstverantwortetes Lernen im Kontext einer strukturierten Ausbildung durch Nutzung digitaler Lern- und Kommunikationsmittel und Informationstechnik sowie Lernen in virtuellen Lernräumen, in denen die gemeinsame Vermittlung von Ausbildungsinhalten stattfindet. In der Regel findet Mobiles Ausbilden und Lernen ohne die gleichzeitige physische Anwesenheit der Auszubildenden und des Ausbildungspersonals an einem gemeinsamen Ort statt. In der Ausgestaltung gibt es branchen-, betriebs- und berufsspezifische Unterschiede.

Seit der Corona-Pandemie hat sich der Arbeitsalltag Vieler verändert. Mobiles Arbeiten hat sich zu einem festen Bestandteil entwickelt, wobei es naturgemäß große Unterschiede zwischen Berufen und Branchen gibt. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes arbeiteten 2022 rund 23% aller Beschäftigten zumindest zeitweise im Homeoffice. Viele Betriebsräte haben diese Entwicklungen inzwischen aufgegriffen und Betriebsvereinbarungen dazu abgeschlossen. In diesem Kontext kam neben den Regelungsaspekten für die Kolleginnen und Kollegen auch eine weitere Frage auf: Dürfen auch Auszubildende im Homeoffice beziehungsweise mobil arbeiten und lernen?

Bislang gab es in den Betrieben und auch bei den zuständigen Stellen eine gewisse Unsicherheit, ob dies möglich ist. Denn laut § 14 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) hat das Ausbildungspersonal die Auszubildenden in der Ausbildungsstätte ordnungsgemäß anzuleiten und die Arbeitsergebnisse zu kontrollieren. Weiter heißt es in § 28: es müssen persönlich und fachlich geeignete Ausbilderinnen oder Ausbilder, die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.

Die IG Metall hat frühzeitig auf diese Unsicherheit reagiert und Handlungsempfehlungen sowie Best-Practices-Beispiele veröffentlicht (» vgl. z.B. BBAktuell 04/2022 auf wap.igmetall.de/5016.htm). Nun hat auch der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine entsprechende Empfehlung verabschiedet, an der die Berufsbildungsexpert*innen der IG Metall mitgewirkt haben.

© Geber86

In dieser Empfehlung betont der BIBB-Hauptausschuss, dass die Ausbildung weiterhin unter Beachtung aller rechtlichen Regelungen[1] grundsätzlich in Präsenz stattfinden soll. Formen des mobilen Lernens können die Präsenzphasen jedoch bereichern und die betriebliche Ausbildung attraktiver machen. Folgende Aspekte spielen dabei eine wichtige Rolle:

- **Doppelte Freiwilligkeit:** Der Betrieb kann Mobiles Ausbilden allen Auszubildenden anbieten und Auszubildende können das Angebot annehmen. Es besteht somit seitens der Auszubildenden und des Betriebes weder ein Anspruch noch eine Pflicht zum mobilen Ausbilden.

- **Verantwortung des Betriebs :** Entscheidet sich ein Betrieb für mobile Ausbildungsphasen, so hat er die erforderlichen Lehrmittel und die Kompetenzen des Ausbildungspersonals zur Durchführung mobiler Ausbildungsphasen sicherzustellen. Auch die technische Infrastruktur liegt in seiner Verantwortung.

1 U.A. die Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals nach den §§ 27, 28 BBiG. Die Pflichten der Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebes nach §§ 13, 14 BBiG. Die Überwachungspflicht der zuständigen Stellen nach § 76 BBiG sowie das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

- **Handeln des Ausbildungspersonals:** Das Ausbildungspersonal plant im Voraus, welche Ausbildungsinhalte mobil ausgebildet werden sollen und wie diese umgesetzt werden können (didaktisches Lehrkonzept). Es muss auch die Auszubildenden auf die Ausbildungsformate vorbereiten und bei fehlender Eignung Alternativen anbieten können. Relevante Fragestellungen sind hier unter anderem:

  - Verfügen die Auszubildenden über jene persönlichen Eigenschaften (unter anderem Zuverlässigkeit, Motivation, Selbstorganisation), die es ihnen ermöglichen, übertragene Aufgaben auch beim Mobilen Ausbilden erfolgreich zu erledigen? Wie können diese Kompetenzen in der Ausbildung aufgebaut und erweitert werden?

  - Ermöglichen die räumlichen und persönlichen Gegebenheiten ein ungestörtes Lernen und Arbeiten? Ist die technische Ausstattung beim Auszubildenden für Mobiles Ausbilden vorhanden? Stehen im Bedarfsfall geeignete Räumlichkeiten als Ausweichmöglichkeit für Mobiles Ausbilden zur Verfügung?

- **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats:** Mobile Ausbildung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung nach § 98 BetrVG. Ebenso sind die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG zu beachten. Dazu gehören z.B. die Verteilung der Arbeitszeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten im Betrieb, zum Umgang mit Arbeitsmitteln und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Da Auszubildende betroffen sind, ist die JAV entsprechend zu beteiligen.

- **Soziale Einbindung:** Mobiles Ausbilden sollte durch regelmäßige persönliche Gespräche – sowohl virtuell als auch in Präsenz – begleitet werden. Zudem sind klare Absprachen zur Erreichbarkeit zu treffen.

  Auch beim Mobilen Ausbilden sind soziale Kontakte und der Teamgedanke unverzichtbar. Deshalb sollten digitale Austauschformate eingesetzt werden, die Austausch sowohl fachlicher als auch informeller Natur mit Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich ermöglichen.

- **Während der Probe- und Einarbeitungszeit soll möglichst nicht mit mobilem Ausbilden begonnen werden.**

Regelungsempfehlungen für eine Betriebsvereinbarung

›› bereits in BBAktuell 04/2022 abgebildet

- Verfahren und Beteiligung BR/JAV definieren, wie Ausbildungsinhalte festgelegt und in der sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsplan) berücksichtigt werden.
- Regelung zum Stundenumfang der Ausbildung im Homeoffice.
- Wie und in welcher Zeitfolge der Austausch zwischen Auszubildenden und Ausbildungspersonal stattfindet.
- Festlegen, wie Ausbildungsnachweise nach § 13 BBiG zur Qualitätssicherung bei mobiler Ausbildung genutzt werden.
- Regelungen, die sicherstellen, dass die erforderliche Ausstattung für das Homeoffice vom Arbeitgeber bereitgestellt wird.
- Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und Jugendarbeitsschutzgesetzes: Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit, ggf. Regelungsmodell für die Zeiterfassung festlegen.
- Arbeitsschutz muss gewährleistet sein: Notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen klären und eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Wobei es keine Kontrollpflicht des mobilen Arbeitsplatzes gibt, aber eine angemessene Unterweisung hinsichtlich der zu beachtenden Vorgaben erfolgen sollte.
- Datenschutz sicherstellen: Anforderungen an Datensicherheit und IT-Infrastruktur müssen geklärt sein. Der Arbeitgeber muss für Datenschutzvorkehrungen sorgen.

›› Weitere Informationen findet Ihr in der IG Metall Handlungsempfehlung für die Ausbildungs- und Umschulungpraxis. Hier ist auch die komplette BV der Kolleginnen und Kollegen von AUDI abgebildet: wap.igmetall.de/22780.htm

AUSBILDUNGSPERSONAL IM FOKUS

Neuer Rahmenplan für die Ausbildereignungsprüfung

Die Überarbeitung des Rahmenplans war zwingend notwendig. Inhaltlich ist das ein Erfolg für die duale Ausbildung, der ohne die betrieblichen Sachverständigen der IG Metall nicht möglich gewesen wäre! Die Umsetzungspraxis wirft aber einen Schatten auf den Rahmenplan und letztendlich auf die Verordnung selbst.

Das Gremium zur Überarbeitung des neuen Rahmenplans war hochrangig besetzt: Bildungsministerium, Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter*innen, Kammerorganisationen und die Spitzenverbände der Wirtschaft. Insgesamt 20 Personen trafen sich in mehreren Sitzungen unter der Projektleitung des Bundesinsituts für Berufsbildung (BIBB).

Im Juli diesen Jahres meldete das Gremium Vollzug. Der neue Rahmenplan wurde auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (§92 Absatz 1 Satz 4), als BIBB Hauptausschuss Empfehlung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

In dem Überarbeitungsprozess wurden wichtige bildungspolitische Sachverhalte aufgenommen, bei denen jedoch inhaltlich oft kein direkter Bezug mehr zur Verordnung von 2009 hergestellt werden kann. Eine Novellierung der AEVO steht daher außer Frage - scheitert aber im Moment noch am Wiederstand der Arbeitgeberspitzenverbände.

Neben diesem gravierenden Bezug zur Verordnung, stellen die neuaufgenommenen Themen auch das bisherige Prüfungsmodell massiv in Frage. Ein weiterer Grund für die Gewerkschaften die AEVO in der jetzigen Form einer kompletten Modernisierung zu unterziehen.

Neue Themen im Rahmenplan

- **Heterogenität**: Hierbei geht es insbesondere um die Unterstützung lernschwächerer Auszubildender sowie die Entwicklung interkultureller Kompetenz. Dies ist ein Themenkomplex, der auch als wesentliches Ergebnis aus der BIBB Studie zur AEVO und der IG Metall Studie zum Ausbildungspersonal (vgl. S. 7) hervorgegangen ist.

  Aufgeführt unter den Punkten 2.4 und 3.1 im Rahmenplan.
- **Digitalisierung** wurde im Rahmenplan unter den Punkten 2.4; 3.4 und 3.8 neu aufgenommen.
- **Nachhaltigkeit** bildet sich in den Punkten 1.1; 1.7; 2.1 und 3.3 ab.
- **Lernbegleitung** wurde an diversen Stellen aufgenommen.
- **Reflektieren** wird explizit in den Punken 3.1 und 3.7 benannt.
- **Transformationsprozesse** in unterschiedlicher Ausprägung wurden im Handlungsfeld 3.3 aufgenommen. Hierzu zählen insebsondere ...
  - die Planung von Arbeitsaufträgen bei einer sich veränderten Arbeitswelt,
  - Änderungen in der Arbeitsorganisation,
  - die Einführung neuer Technologien unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit.

Alle Themen sind sowohl in der BIBB Studie zur AEVO, in der IG Metall Studie zum Ausbildungspersonal (vgl. S. 7) und im Arbeitsprozess der BIBB Hauptausschuss AG, als neue, wichtige Themenfelder identifiziert worden. Es ist daher nicht akzeptabel, dass sie sprachlich gar nicht oder nur in sehr geringer Ausprägung, in der veralteten Verordnung der AEVO von 2009 vorkommen.

Schwachpunkt Prüfungsform

Die Kritik an der Prüfungsform "Multiple Choice" ist nicht neu! Die Gewerkschaften bemängeln seit Langem, dass sich mit ihr eine ganzheitliche, berufstypische Handlungskompetenz nicht adäquat abbilden lässt.

Mit den neuen Inhalten, die durchaus als zukunftsweisende Schlüsselkompetenzen verstanden werden können, wird sich die betriebliche Praxis noch weiter von dem, was in der Prüfung festgestellt werden kann, entfernen.

Die IG Metall wird daher nicht nachlassen, diese Inhalte in der Verordnung wörtlich und in der Prüfung inhaltlich abzubilden.

Folgende Beispiele lassen die Unzulänglichkeit der Prüfungsform "Multiple Choice" erahnen:

- Die eigene Rolle als Lernprozessbegleitung im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen (auch unter Nachhaltigkeitsaspekten) darlegen und reflektieren.
- Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden fördern und das eigene Kommunikationsverhalten reflektieren.

Das große Thema "Transformationsprozesse", bleibt in der aktuellen Prüfung gänzlich unberücksichtigt.

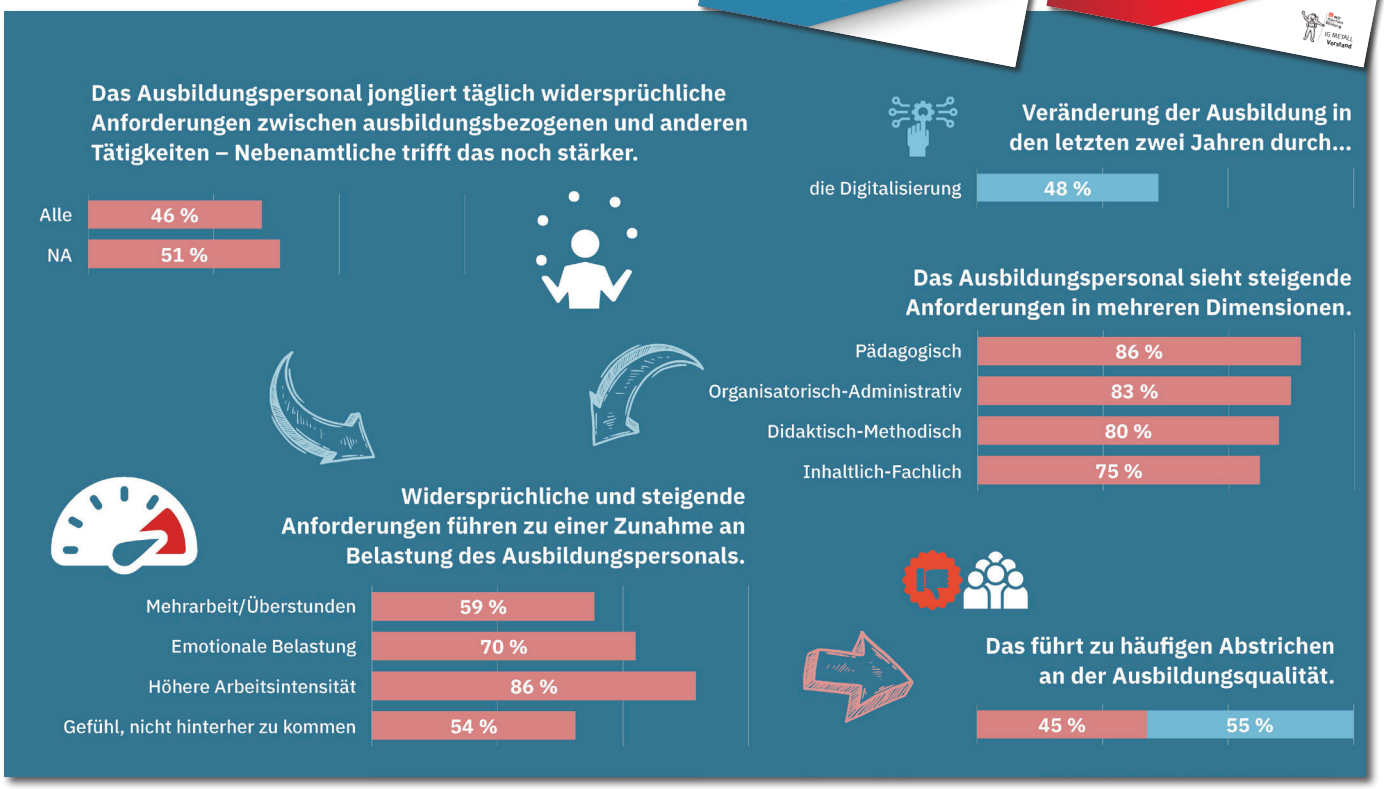
Die Weiterentwicklung der Qualität der AEVO-Lehrgänge, insbesondere die verbindliche Einhaltung von Lernzeitvorgaben, gehen die politischen Entscheider im Moment nicht an! Eine völlig falsche Entscheidung, resümieren Thomas Giessler vom DGB Bundesvorstand und Frank Gerdes vom IG Metall Vorstand.

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften wollen in einem nächsten Schritt die Fortbildungsprofile "Aus- und Weiterbildungs-" sowie den "Berufspädagogen" novellieren. Gründe hierfür gäbe es ausreichend! Um das Ausbildungspersonal fit für die Transformation zu machen, so dass sie selbst die Beschäftigten in ihren Betrieben aktiv in diesen Prozessen unterstützen können, dafür müssen die Arbeitgeberspitzenverbände endlich von der Bremse. Sie blocken dieses Vorhaben, das auch ein neues Profil "Lernprozessbegleiter*in" enthält.

"Gerade bei der Begleitung von Lernprozessen haben schon viele Betriebe die Qualifizierungspotentiale für ihre ausbildenden Fachkräfte und ihre Ausbilder*innen entdeckt", so Günter Geerdes von der MEYER WERFT in Papenburg. Ein neues Qualifikationsprofil auf der Fortbildungsstufe "Berufsspezialist*in" birgt viele Chancen für die betriebliche Aus- und Fortbildung - weit über das hinaus, was eine AEVO leisten soll und kann.

›› Download des neuen Rahmenplans für die Ausbildereignungsprüfung auf wap.igmetall.de/23642.htm

›› Die Studie gibt es auf wap.igmetall.de/APIF-2021.htm



DER JUGEND EINE STIMME GEBEN

Ausbildungsreport 2023

Im Rahmen ihrer Berufsschultour, hat die DGB-Jugend bundesweit fast 10.000 Auszubildende aus den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen befragt.

Es zeigt sich, dass Ausbildungsqualität stark vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche abhägig ist. Von kleineren Schwankungen abgesehen ist die Verteilung der Berufe im Ranking der Gesamtbewertung über die Jahre hinweg sehr konstant. Ganz oben dabei, die Berufe und Branchen der IG Metall (s.u.).

Ein besonderes Augenmerk liegt in diesem Jahr auf der Digitalisierung. Hier zeigt der Report weiterhin Nachholbedarf bei der Vorbereitung der Berufsschüler*innen auf den Umgang mit digitalen Medien und bei der technischen Ausstattung der Berufsschulen. Doch selbst die beste Ausstattung hilft nicht, wenn den Lehrkräften die Zeit für Fort- und Weiterbildungen fehlt. Auch die Betriebe sind gefragt: Sie müssen ihren Auszubildenden alle nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen.

›› Den ganzen Report und mehr Infos auf wap.igmetall.de/23709.htm

Schwerpunkt: Moderne Ausbildung

AUSZUBILDENDE, DIE EINE INTERESSENVERTRETUNG HABEN, SIND DEUTLICH ZUFRIEDENER MIT IHRER AUSBILDUNG.

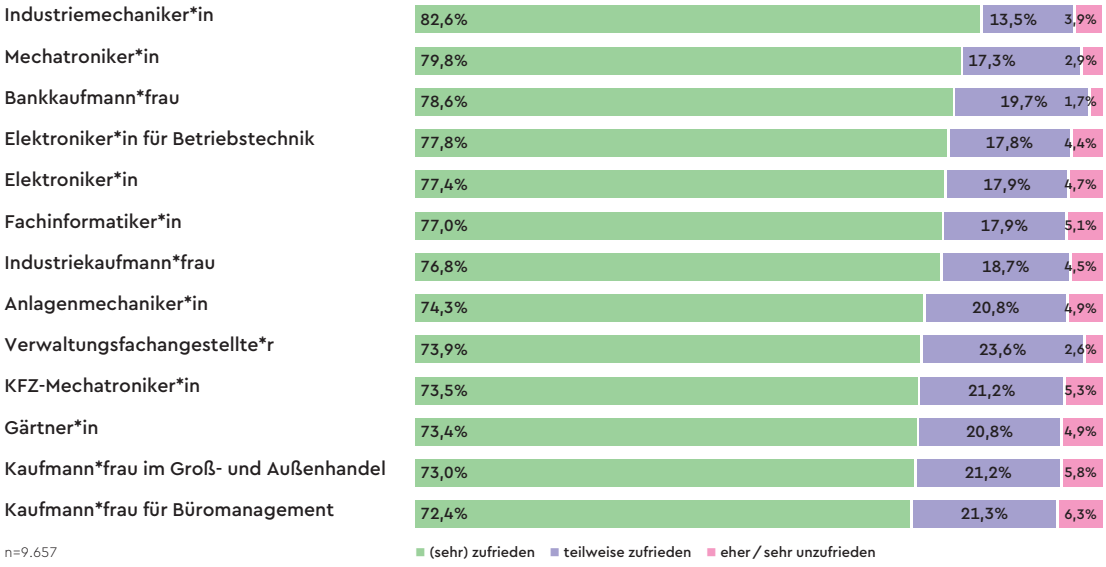
mit BR & JAV sind (sehr) zufrieden:

81,3%

ohne Interessenvertretung sind (sehr) zufrieden:

62,2%

ZUFRIEDENHEIT MIT DER AUSBILDUNG NACH AUSBILDUNGSBERUFEN



Qualitätsreport Duales Studium 2023

Wie sind die Lernbedingungen für dual Studierende im Betrieb? Wie ihre vertragliche Situation? Und was sind Schwierigkeiten im Studium? Über 3.500 dual Studierende aus dem gesamten Bundesgebiet haben hierzu Auskunft gegeben. Die Ergebnisse zeigen, das duale Studium ist auf dem Papier innovativer als in der Realität.

Schwerpunkt: Betriebliche Praxisphasen

Problem im dualen Studium

- Fast jede*r Fünfte (17,8%) kann den Lebensunterhalt kaum von der Ausbildungsvergütung bestreiten! Weitere 36,6% haben Probleme damit.
- Mehr als 60% fühlen sich überlastet!
- 75% bemängeln die schlechte Verzahnung von Theorie und Praxis und auch bei der Betreuung im Betrieb sieht ein Drittel Probleme.

Damit wird das duale Studium dem Anspruch, akademische und berufliche Bildung gut zu verknüpfen, häufig nicht gerecht. Die Gewerkschaftsjugend wird deshalb Politik, Betriebe und Hochschulen in die Pflicht nehmen, die Qualität des dualen Studiums zu verbessern.

Qualitätssicherung gefragt

Das Berufsbildungsgesetz[1] (BBiG) trägt zur Qualitätssicherung der dualen Ausbildung bei. Es schützt Auszubildende vor unlauteren Absprachen und hohen Ausbildungskosten, sichert eine Mindestvergütung zu und formuliert wichtige Rechtsansprüche. Einen solchen Schutz brauchen auch dual Studierende!

Fast die Hälfte der befragten dual Studierenden muss für benötigte Ausbildungsmittel finanziell selbst aufkommen, mehr als zwei Drittel sind mit Bindungsklauseln nach Studienabschluss an ihr Unternehmen gebunden und grundlegende Schutzmechanismen wie die Übernahme, ist für Engagierte in JAV oder Betriebsrat nicht vorhanden. Das muss sich ändern! Die Praxisphasen im dualen Studium müssen im BBiG oder durch einen neuen Rechtsrahmen, analog geregelt werden. Die Mindeststandards, die das BBiG für Auszubildende sichert, dürfen für dual Studierende nicht permanent unterlaufen werden.

fast 50% erhält keine ECTS-Punkte für den betrieblichen Teil

› 40% haben keine Übernahme-vereinbarung

›› Den ganzen Report und mehr Infos auf wap.igmetall.de/23696.htm

1 analog die Handwerksordnung (HwO)

WEITERBILDUNGSMENTOR*INNEN

Der 200. Weiterbildungsmentor der IG Metall kommt aus Berlin-Brandenburg-Sachsen

Vom 17.04. bis zum 19.04.2023 startete erfolgreich die gemeinsame Reihe der Weiterbildungsmentor*innen von Berlin-Brandenburg-Sachen und Küste. Mit dabei auch der 200. Weiterbildungsmentor der IG Metall. Das ist Patrick Herrmann von SICK Engineering GmbH in Sachsen. Selma Tabak-Balks von der IG Metall Bezirksleitung: "Wir freuen uns sehr, dass der 200. Weiterbidlungsmentor aus unserem Bezirk kommt und gratulieren Patrick sehr herzlich." Die erfolgreichen Reihen gehen weiter, da das Thema Weiterbildung wichtiger denn je ist und die Betriebe großen Bedarf melden.

Was machen Weiterbildungsmentor*innen?
Weiterbildungsmentor*innen informieren und beraten über inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsangebote und treiben das Thema Qualifizierung im Betrieb voran. Sie sind Lotz*innen im eigenen Betrieb, helfen und ermutigen Kolleg*innen, ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen, Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb realistisch einzuschätzen und eigene Qualifizierungswege zu finden.

Wer kann Weiterbildungsmenotor*in werden?
Weiterbildungsmentor*innen (WBM) kommen aus der Belegschaft. Sie sind Kolleg*innen – in unserem Fall Betriebsräte oder Vertrauensleute. Das unterscheidet sie von außerbetrieblichen Beratungsangeboten, aber auch von arbeitgeberseitig verankerten Personal- oder Bildungsabteilungen. WBM führen Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe und besitzen einen Vertrauensvorschuss der Beschäftigten. Sie sind in der Lage, auf individuelle Weiterbildungshemmnisse einzugehen. WBM sollen dazu beitragen, dass sich mehr Menschen im Betrieb weiterbilden, den Bildungsurlaub nutzen und diverse Weiterbildungsangebote wahrnehmen. Vor allem bislang benachteiligte Gruppen!

Zudem werden in den teilnehmenden Betrieben entsprechende Weiterbildungsstrukturen nachhaltig aufgebaut. Dieser Ansatz sorgt für eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Personalleitungen, Betriebsrat, Vertrauensleuten, Schwerbehindertenvertretungen und den örtlichen Arbeitsagenturen und Weiterbildungsträgern. Gemeinsam entstehen dadurch erweiterte Handlungs- und Wirkungsmöglichkeiten und entsprechende Strukturen für mehr und bessere berufliche Weiterbildung.

Wie sieht die Qualifizierung aus?
Die Qualifizierung der Weiterbildungsmentor*innen besteht aus einer theoretischen Ausbildung von neun Tagen beziehungsweise aus drei Modulen von einer Dauer von drei Tagen, einem betrieblichen Umsetzungsprojekt und einem bedarfsorientierten Beratungsangebot durch externe Expert*innen. Dazu gehört auch eine individuelle, den jeweiligen Bedarfen angepasste Betreuung der Teilnehmenden zwischen den Modulreihen und darüber hinaus.

Für die gesamte Modulreihe gilt die Freistellung nach § 37.6 BetrVG / § 179 Abs. 4 SGB IX und zugleich für alle Länder, in denen Bildungsurlaub besteht, dessen Anerkennung.

Quelle: www.igmetall-bbs.de

›› mehr Infos und Kontaktmöglichkeiten auf wap.igmetall.de/wbm-22307.htm

Bislang sehr erfolgreich

Über 250 Kolleginnen und Kollegen haben sich bereits zu Weiterbildungsmentor*innen ausbilden lassen bzw. sind für Modulreihen angemeldet – und das Interesse wächst stetig. In über 80 Betrieben, die von der IG Metall betreut werden gibt es bereits WBMs!

Die Mentoren seien die „New Kids on the Block“ in der betrieblichen Weiterbildung, schreiben in einem Aufsatz Uwe Elsholz und Martina Thomas, Professor und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen an der Fernuniversität in Hagen. Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung begleiten sie das Projekt wissenschaftlich. Potenzial sehen sie darin, dass Mentoren als Kollegen eine „*street credibility*“ genießen und durch die Erzählung ihrer eigenen Bildungsbiografie Lernwiderstände überwinden können. „*Sie können Überzeugungstäter im positiven Sinne sein und dadurch eine andere Weiterbildungskultur fördern*“, meint Uwe Elsholz.

Allerdings dürfe man die Mentoren nicht mit Erwartungen überfrachten; insgesamt sei die Weiterbildungssituation in Deutschland unbefriedigend:
„*Die Chancen für eine Teilnahme an Weiterbildung sind sehr unterschiedlich verteilt, sodass Weiterbildung gesellschaftliche Ungleichheit eher reproduziert, anstatt ihr entgegenzuwirken.*“ Dieses Matthäus-Prinzip – wer hat, dem wird gegeben – sei jahrzehntealt und eine missliche Konstante des deutschen Bildungssystems, auch in mitbestimmten Betrieben. Das Brett, das zu bohren ist, ist sehr dick.

Das Projekt ist erfolgreich – doch die Förderung durch das BMBF läuft im Herbst 2024 erst einmal aus. Die Samen und Pflänzchen, die in diesem Projekt gesät und aufgegangen sind, müssen gepflegt werden. „Wir tun das Richtige – und das muss weitergeführt werden. Die Politik muss dabei unterstützen, indem sie die Grundlage schafft, WBMs für ihre Tätigkeit im Betrieb freistellen zu können.“, sagt Diana Kiesecker (Projektkoordinatorin).

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

» mehr auf magazin-mitbestimmung-2744-mentoren-fuer-weiterbildung-51047.htm

Für eine systematische und kontinuierliche Weiterbildung

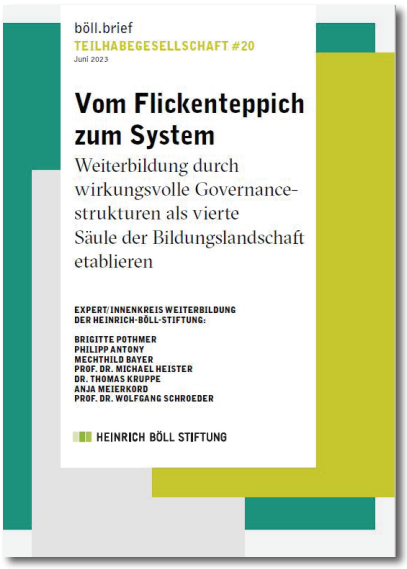
Ob das Weiterbildungssystem den Herausforderungen unserer Zeit gewachsen ist, damit beschäftigt sich eine Publikation der Heinrich Böll Stiftung.

Die Bedeutung von Weiterbildung wird in Zukunft genauso wichtig sein wie die Erstausbildung. Allerdings gibt es klare Regelungen und Verantwortlichkeiten für die Erstausbildung, während die Weiterbildung historisch bedingt unübersichtlich und fragmentiert ist. Um Weiterbildung und lebenslanges Lernen als selbstverständlichen Teil einer Berufslaufbahn zu etablieren, muss das Weiterbildungssystem zu einem klaren, transparenten und übersichtlichen System weiterentwickelt werden. Es sollte auf einem umfassenden Verständnis von Weiterbildung basieren und anerkennen, dass die verschiedenen Bereiche der Weiterbildung - insbesondere die allgemeine und berufliche Weiterbildung - sich überschneiden können.

Dafür ist ein schlüssiges Gesamtkonzept und transparente Governancestrukturen erforderlich.

Die hier vorgeschlagenen Eckpunkte für eine neue transparente Governance basieren nicht auf einer staatlichen Organisation der Weiterbildung wie bei Schulen und Hochschulen. Stattdessen soll in Anlehnung an die duale Ausbildung und in Zusammenarbeit mit gesetzlichen Rahmenbedingungen eine wirksame, korporatistische und transparente Steuerung etabliert werden. Dabei sollen die Sozialpartner in enger Abstimmung mit den Ländern und den Akteuren der Weiterbildung beteiligt sein.

» mehr Infos auf wap.igmetall.de/boell-brief-23578.htm



© Zerbor

ÜBERGANGSPFADE
in der Automobil- und Zulieferindustrie

IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall begrüßten die im Juli vorgestellte Studie "Berufliche Übergangspfade in der Automobil- und Zulieferindustrie in Baden-Württemberg", als wichtigen Impuls für zukünftige Weiterbildungsanstrengungen.

"*Anstatt auf der einen Seite Beschäftigung abzubauen und an anderer Stelle händeringend Fachkräfte zu suchen, muss alles dafür getan werden, um durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen Übergangspfade zu gestalten und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte für neue Berufe zu qualifizieren. So gelingt gleichzeitig Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung*", macht Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, die Relevanz der Studie aus Gewerkschaftssicht deutlich.

Nach Ansicht von Oliver Barta, Hauptgeschäftsführer von Südwestmetall, kann es in vielen Fällen sinnvoll sein, bestehende Beschäftigte für neue Aufgaben weiterzuqualifizieren, anstatt neue Fachkräfte auf einem leergefegten Arbeitsmarkt zu suchen und nicht zu finden. "*Es lohnt sich, genau hinzuschauen, die vorhandenen Kompetenzen der Beschäftigten sichtbar zu machen und mit den in einer neuen Tätigkeit benötigten Kompetenzanforderungen abzugleichen*", ist sich Barta sicher. Lücken könnten durch passende Weiterbildungsmaßnahmen geschlossen werden, die zudem nicht selten von der Bundesagentur für Arbeit bezuschusst werden können. Generell, so Barta weiter, sei es von "z*entraler Bedeutung, in Zeiten tiefgreifender Transformationsprozesse, die Beschäftigten fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen*".

Die Studie verdeutlicht, dass ausgebildete Fachkräfte über eine hohe berufliche Kompetenz verfügen und dass sie damit grundsätzlich anschlussfähig an sich wandelnde Aufgaben und Tätigkeitsfelder sind.

Für die berufliche Neuorientierung eignen sich die von der IG Metall auf den Weg gebrachten Berufsspezialisten nach Berufsbildungsgesetz. Spezialisten sind bereits in den Eingruppierungsbeispielen im Entgeltrahmentarifvertrag hinterlegt. Sie können bei entsprechenden Arbeitszuschnitten auch zu einer höheren Eingruppierung führen. Damit wird die berufliche Neuorientierung auch mit einem positiven Anreiz hinterlegt.

Anfang 2024 gehen die neuen IT-Berufsspezialisten an den Start, sie eignen sich für die in der Studie adressierten digitalen Kompetenzanforderungen und können für die berufliche Neuorientierung von Fachkräften aus dem Metall- und Elektroberufsfeld genutzt werden. So kann sich zukünftig beispielsweise ein Elektroniker für Betriebstechnik auch zu einem IT-Berufsspezialisten für Systemintegration weiterbilden. Darüber hinaus wollen wir zeitnah mit dem Ordnungsverfahren im Metall- und Elektrobereich (Industriemeister*innen) beginnen und auch hier neben einem neuen Industriemeister, auch Berufsspezialisten schaffen.

›› Download der Studie auf wap.igmetall.de/zukunftssicherung-23565.htm

PRÜFUNGSVORBEREITUNG

Abschlussprüfungen in Wirtschafts- und Sozialkunde!

Die Spezialisten der IG Metall, die unsere WiSo-Prüfungen mitentwickelt haben, stehen Euch jeweils zwei Stunden für Fragen und zum Austausch virtuell zur Verfügung:

Das Betriebsverfassungsgesetz

- 13.11.2023 von 17:00 bis 19:00

Die Sozialpartner

- 15.11.2023 von 17:00 bis 19:00

Die Sozialversicherungen

- 21.11.2023 von 17:00 bis 19:00

Europa und Gesellschaftsformen

- 23.11.2023 von 17:00 bis 19:00

ANMELDEN auf ›› pruefen.igmetall.events

Wir suchen noch Aufgabenersteller*innen für den Fachausschuss . . .

- Elektroanlagenmonteur*in
- Fachinformatiker*in
  - Anwendungsentwicklung
  - Daten- und Prozessanalyse
  - Digitale Vernetzung
  - Systemintegration
- Fachpraktiker/-in für Zerspanungsmechanik
- Holzbearbeitungsmechaniker*in
- Holzmechaniker*in
- Industriemechaniker*in
  - Instandhaltung
  - Maschinen- und Anlagenbau
- Informatikkaufleute
- IT-System-Elektroniker*in
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in
- Kaufleute für Systemmanagement
- Kaufleute für Büromanagement,
- Kaufleute für Digitalisierungsmanagement
- Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
- Konstruktionsmechaniker*in
  - Ausrüstungstechnik
  - Schweißtechnik
- Personaldienstleistungskaufleute
- Technische*r Modellbauer*in
  - Karosserie und Produktion
- Technische*r Systemplaner*in
  - Elektrotechnische Systeme
  - Stahl- und Metallbautechnik
  - Versorgungs- und Ausrüstungstechnik
- Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff- und Kautschuktechnik
  - Bauteile, Kunststofffenster, Faserverbundtechnologie
- Werkzeugmechaniker*in
  - Auftrags- und Funktionsanalyse
  - Fertigungstechnik
- Wirtschafts- und Sozialkunde
- Zerspanungsmechaniker*in
  - Fräsmaschinensysteme
  - Schleifmaschinensysteme

›› Interessenten melden sich über pruefen@igmetall.de

›› mehr Infos auf www.pruefmit.de

Voraussetzung für die Mitarbeit ist: (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Die aktuelle Liste findet Ihr auf ›› www.pruefmit.de. Sprich auch gerne engagierte Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung an, ob sie Interesse haben. Für Rückfragen und weitere Informationen kannst Du Dich gerne an unser Prüfer-Team wenden.

Prüfer-Team der IGM

Daniel Friedrich
Telefon 069/66 93 - 28 27
D.Friedrich@igmetall.de

Vera Spoglia
Telefon 069 66 93 - 25 28
Vera.Spoglia@igmetall.de

ZEIT FÜR ZUKUNFT

25. Ordentlicher Gewerkschaftstag

22. - 26.10.2023

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV: Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand | Res. Bildungs- & Qualifizierungspolitik, Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

Redaktion
Timo Gayer, Frank Gerdes, Diana Kiesecker, Thomas Ressel

Gestaltung: Timo Gayer
Fotos: DGB-Jugend; Fotolia: vege; iStock: Geber86, vgajic; panthermedia: Zerbor; Sabine Pfeiffer

Oktober 2023

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