



Inhalt

- Qualifizierungsstrategien (S.2)
- Reform der IT-Berufe (S.4)
- Impuls für die Zukunft (S.6)
- Spielräume durch ZQs (S.7)
- Neue Berufsbildpositionen (S.8)
- Rolle der Ausbilder/innen (S.10)
- Prüferschulungen (S.11)

FIT FÜR DIE TRANSFORMATION

mit den Berufen der IG Metall



IG METALL
Vorstand



OHNE PLAN, OHNE UNS!

Qualifizierungsstrategien im Wandel



Der Transformationsatlas der IG Metall zeigt große Defizite in den betrieblichen Qualifizierungsstrategien auf.

HANS-JÜRGEN URBAN, für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall stellt deshalb fest: „Da-

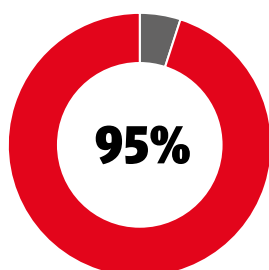
mit Beschäftigte gestärkt aus den Veränderungen der Transformationsprozesse hervorgehen, brauchen wir mehr und bessere betriebliche Weiterbildung und eine lernförderliche Arbeitskultur. Beides muss direkt mit der Einführung neuer Technologien und arbeitsorganisatorischer Konzepte verbunden werden.“

Die Veränderungen der Transformation treffen alle Beschäftigten. Unsere Betriebsrätebefragung zum Transformationsatlas hat es an den Tag gebracht: Die Veränderungen durch die digital vernetzte Arbeitswelt und die Industrie-4.0-Technologien erfordern fast überall neue Qualifikationen. In 95 Prozent der Betriebe steigt nach Einschätzung der Befragten der Qualifizierungsbedarf.

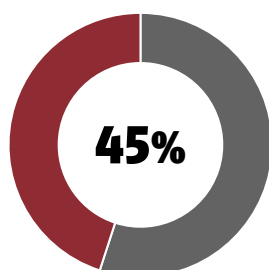
Betriebsrat und Vertrauensleute benötigen deshalb einen Überblick über die betriebliche Ist-Situation sowohl zu den Entwicklungen in der Arbeit im Betrieb als auch zum Stand der Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Doch die Mehrheit der Betriebe ermitteln die Bedarfe derzeit nicht systematisch. Ausgangspunkt der Überlegungen sollte daher sein, wie es gelingen kann, alle Kolleginnen und Kollegen so zu qualifizieren, dass Beschäftigung gesichert und Entwicklungsperspektiven entstehen können.

Nur in rund einem Viertel der Betriebe werden die Beschäftigten für veränderte Aufgaben qualifiziert. Auch das ist ein Ergebnis unserer Befragung. Entsprechend hoch bewerten die Betriebsräte die Risiken der Transformation in Bezug auf die aktuell praktizierte Personal- und Qualifizierungsplanung der Betriebe.

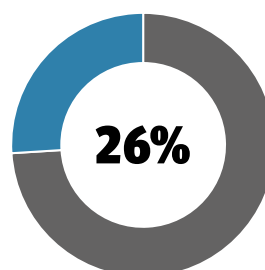
Ziel unserer Arbeit muss es sein, Perspektiven der beruflichen Entwicklung für alle Beschäftigten aufzuzeigen und die Personalplanung zu verbessern. Derzeit erfolgt dies nur in rund der Hälfte der Betriebe systematisch.



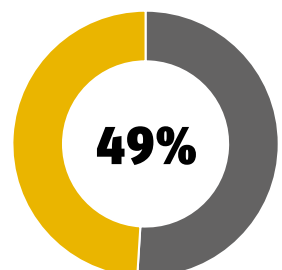
**QUALIFIZIERUNGS-
BEDARF STEIGT**



**QUALIFIZIERUNGS-
BEDARF WIRD SYSTE-
MATISCH ERMITTELT**



**BESCHÄFTIGTE WERDEN
FÜR VERÄNDERTE AUF-
GABEN QUALIFIZIERT**



**ES GIBT EINE
SYSTEMATISCHE
PERSONALPLANUNG**

Tipps für die betriebliche Praxis

Personalplanung

Digitale Transformation gelingt nur mit effektiver Personalplanung. Betriebsrat und Vertrauensleute stehen vor der Herausforderung, beim Arbeitgeber aktiv einzufordern, sich um Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven für alle zu kümmern. Dafür braucht es die gedankliche Vorwegnahme der Veränderungen, vorausschauende, systematische Konzeption künftiger personeller Maßnahmen und ihre Überführung in konkrete betriebliche Qualifizierungsinitiativen. Personalplanung ist dabei primär eine unternehmerische Aufgabe im strategischen Sinne. Die Nutzung wichtiger Beteiligungsrechte durch die Interessenvertretung gelingt mit dem Wissen über Personalbedarfe, deren Beschaffung, dem Einsatz und der betrieblichen Personalentwicklung.

Ermittlung des Personalbedarfs

Für die Arbeit der Interessenvertretung braucht es vom Arbeitgeber zunächst eine nachvollziehbare Kalkulation der aktuellen und zukünftigen Personalbedarfe. Dem muss eine vertiefte Analyse der geplanten betrieblichen Veränderungen, dem Ist-Stand in der Belegschaft in Sachen Wissen und Können sowie der bislang praktizierten Qualifizierungs- und Weiterbildungspraxis folgen. **» Instrumente, Fragebögen und Checklisten auf wap.igmetall.de/15833.htm**

Beratung und Förderung

Wenn klar ist, was konkret im Betrieb gebraucht wird, ist die Weiterbildungsberatung, -begleitung und -motivation als Unterstützung für die Beschäftigten zu organisieren. Dies ist eine Aufgabe für Betriebsräte (BR) und Vertrauensleute (VL), die in Zeiten der Transformation an Wichtigkeit gewinnt.

Grundlage dafür ist es, die persönlichen beruflichen Weiterbildungsbedürfnisse mindestens einmal jährlich zu ermitteln. Diese Aufgabe weist der Tarifvertrag zur Bildung bzw. Qualifizierung ausdrücklich dem Betriebsrat zu. Die Ermittlung der betriebsspezifischen Bedarfe an Qualifizierung durch den Arbeitgeber liegt jedoch auch oft im Argen – hier gilt es ebenfalls Verbesserungen einzufordern. Mehr auf **» wap.igmetall.de/ta-handlung-18813.htm**

Ziel der IG Metall ist die es, BR und VL in ihrer Rolle als Berater und Unterstützer der Beschäftigten zu stärken und z.B. Mentoren für Weiterbildung in den Betrieben zu etablieren. Auch bei diesem Thema liefert uns der Transformationsatlas

die nötigen Ergebnisse und Argumente: 90 Prozent der Befragten sehen Verbesserungsbedarf bei der Weiterbildungsberatung und der Motivation der Beschäftigten, sich beruflich weiterzubilden. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde eine Förderrichtlinie für Weiterbildungsmentoren und für das Lernen im Arbeitsprozess vereinbart. Die IG Metall beabsichtigt, im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie bundesweit Weiterbildungsmentoren zu qualifizieren und arbeitsprozessintegriertes Lernen stärker zu fördern. Nähere Infos:

» wap.igmetall.de/17989.htm und

» wap.igmetall.de/was-ist-eigentlich-18775.htm

Außerdem gibt es seit dem 1. Januar 2019 das Qualifizierungschancengesetz: Förderung für die berufliche Weiterbildung für alle Beschäftigtengruppen. Über diesen Fördertopf kann auch das Nachholen von Berufsabschlüssen finanziert werden. Weitere Infos auf **» wap.igmetall.de/dgb-ratgeber-18384.htm**

Mitbestimmungsrechte nutzen

Für eine effektive betriebliche Personalplanung muss der BR seine Beteiligungsrechte nutzen und die Interessen der Beschäftigten einbringen und vertreten. Den BR stehen dabei sowohl **Informations-, als auch Beratungs-, Initiativ- und Mitbestimmungsrechte zur Verfügung. Gemäß § 92 Abs. 1 BetrVG** hat der Arbeitgeber über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu informieren und mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen zu beraten. Wenn es einen Wirtschaftsausschuss gibt, dann sind auch diesem rechtzeitig und umfassend die Auswirkungen wirtschaftlicher Angelegenheiten auf die Personalplanung darzustellen (§ 106 Abs. 2 BetrVG). Darüber hinaus hat das Betriebsratsgremium auch die Möglichkeit der Einflussnahme über die **Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG**.

Die Zusatzqualifikationen der Metall- und Elektroindustrie, die im Rahmen der Teilnovellierung 2018 sozialpartnerschaftlich ausgehandelt worden sind, können sowohl für die Ausbildung genutzt werden, als auch in der betrieblichen Weiterbildung zur Anwendung kommen. In den Gesprächen mit dem Arbeitgeber über die Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Kontext der digitalen Transformation sollten sie unbedingt eingebracht werden.

MODERNER GEHTS NICHT

IT-Berufe werden fit für die Transformation

- ▶ IT-System-Elektroniker/in
- ▶ Kaufleute für IT-Systemmanagement
- ▶ Kaufleute für Digitalisierungsmanagement
- ▶ Fachinformatiker/in mit Fachrichtungen

Die IT-Berufe aus dem Jahr 1997 wurden in einem extrem langen und konfliktreichen Verfahren neu aufgestellt. 22 Jahre später, ab August 2020 geht die runderneuerte Version der IT-Berufe an den Start – nicht ohne den mächtigen Stolz der Sachverständigen, denen nicht nur in den elf Sitzungen der zweiten Phase des Verfahrens ein außergewöhnlich hohes Maß an Geduld und Engagement abverlangt wurde. Das aufwändige Vorverfahren, den langen Weg zu ihm und die erste Phase lassen wir hier mal außer Acht. Fortschritte kamen nahezu ausnahmslos nach dem Motto der Echternacher Springprozeßion zustande: „Zwei Schritte vor und einer zurück“. Um am Ende dann doch zu einem sehr überzeugenden Ergebnis zu gelangen. Dabei war sich die Arbeitgeberseite bis kurz vor dem Ende nicht einmal einig darüber, ob sie die Neuordnung überhaupt möchte. Wie mühevoll der Prozess war, verdeutlicht die Zahl von 3.500 E-Mails, die allein bei der IG Metall geschrieben bzw. gelesen wurden. Am 6. November 2019 findet nun die gemeinsame Sitzung mit den Ländervertretern statt und dann beginnt der Ritt durch die Gremien. Im Moment schreiben die Sachverständigen an der Umsetzungshilfe.

Die Berufe waren 1998 Trendsetter. Und deshalb verwundert es nicht, dass vieles auch jetzt

erhalten bleibt: Die technikneutrale Formulierung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die gemeinsamen „Kernqualifikationen“ und vor allem, ganz wichtig, die Projektprüfung – einstmals das Vorbild für den betrieblichen Auftrag und noch immer die bessere Lösung für die IT! Das Bewährte wurde behutsam aufgrund der gemachten Erfahrungen modifiziert. Was damals schon nicht so modern war, wird es jetzt: Wir haben künftig in den IT-Berufen eine gestreckte Abschlussprüfung. Endlich! Die Beibehaltung der Projektprüfung machte eine ungewöhnlich hohe Gewichtung des Projekts in der Prüfung erforderlich und ließ nur wenig Spielraum für die Teil 1 Prüfung (gewichtet mit 20 Prozent). Natürlich bleibt auch die starke Marke „Fachinformatiker/in“ erhalten – hier geht Erfolg vor systemischer Trennschärfe!

Die beiden größten Ziele der IG Metall wurden umgesetzt: Datenschutz und -sicherheit sollten passgenau und situationsgerecht in den Ausbildungsrahmenplänen definiert werden. Und der Fachinformatiker sollte für alle eindeutig und sichtbar ein Beruf werden, der die Bedarfe der Industrie aufnimmt und befriedigt – gerade vor dem Hintergrund der Transformation – auch wenn dieser Begriff erst im Laufe der Neuordnung in die Diskussion kam. Ferner war uns eine Stärkung der „Soft skills“ wichtig, denn diese sind am Ende der entscheidende Dreh- und Angelpunkt für die veränderten Anforderungen der industriellen Produktion. Das alles wurde erreicht.

Fachinformatiker/innen bekommt zwei neue Fachrichtungen. Eine für die vernetzte Industrie, im Grunde ein neuer Beruf, der viel mit Automatisierungstechnik zu tun hat, aber nicht ausschließlich. Vor allem kommt er mit der „Denke“ der Informatik in die Betriebe und bringt sich so in die

Gemeinsam wurde erreicht, dass ...

- ▶ die Datenanalyse Element der Ausbildung wird.
- ▶ die Inhalte der Elektrofachkraft aufgenommen werden.
- ▶ Datensicherheit & Datenschutz definiert wurden.
- ▶ selbstverständlich die Technikoffenheit erhalten wurde.
- ▶ die Projektprüfung erhalten bleibt.

Die IG Metall hat durchgesetzt, dass

- ▶ es zur Neuordnung überhaupt gekommen ist.
- ▶ sichtbar wurde, dass Fachinformatiker/innen in der Industrie gut aufgehoben sind und vor allem gebraucht werden.
- ▶ die beiden kaufmännischen Profile nicht mehr verwechselt werden können.
- ▶ es eine gestreckte Abschlussprüfung geben wird.

Kritisch zu bewerten:

- ▶ IT-Kaufleute für Digitalisierungsmanagement: Eine Verwechslungsgefahr beseitigt, doch eine neue geschaffen.
- ▶ Fachinformatiker/in Fachrichtung „Digitale Vernetzung“. Die IG Metall hätte „Produkt- und Prozessautomation“ besser gefunden. Nun gibt es eine ZQ (M&E) und eine FR (IT) mit diesem Namen, was zu Verwirrungen führen kann.

fachübergreifende Lösung von Problemen in der Produktion und in anderen Systemen ein. Die zweite neue Fachrichtung geht hin zur Datenanalyse. Immer größeren Raum einnehmende digitale Geschäftsprozesse benötigen genau die Verstärkung, die diese neue Fachrichtung bietet. Wenn es einen Kernprozess der Digitalisierung gibt, dann findet er hier statt. Neue Konzepte werden ersonnen, Daten werden verknüpft und Lösungen erprobt – weit über die direkte Vernetzung in der Produktion hinaus. Das Besondere ist gerade hier die Konzentration auf den DATENSCHUTZ – eine europäische Lösung, die den Unterschied macht.

Die wichtigste Veränderung für IT-Systemelektroniker/innen ist die Neuaufstellung der Inhalte für die Elektrofachkraft. Die neue Verordnung bringt nun ein realistisches Sample an Inhalten. Hier geht es um Kosten für die Ausbildung, hier fanden die härtesten Auseinandersetzungen statt. Auch hier hat sich die IG Metall durchgesetzt.

Bei den kaufmännischen IT-Berufen gab es im Verfahren die dynamischste Entwicklung – für viele

war das nicht immer nachvollziehbar. Die Gewerkschaften traten an mit der Position: Ein kaufmännischer Beruf reicht! Die beiden bisherigen Profile kann in der Praxis niemand unterscheiden. Die IT-Systemkaufleute wurden weitgehend mit Inhalten der Informatikkaufleuten angereichert. Die Verwechslungsgefahr ist damit definitiv Geschichte. Die Echternacher Springprozeßion brachte dann aber einen zweiten kaufmännischen Beruf hervor. Dieser ist Komplementär zu dem/der Fachinformatiker/in mit der Fachrichtung „Daten- und Prozessanalyse“. Künftige Unklarheiten bei der Berufsberatung dürften hier vorprogrammiert sein. Während die Fachinformatiker/innen mit dieser Fachrichtung analysieren und verknüpfen, kümmern sich die Kaufleute für Digitalisierungsmanagement um die Beschaffung, Legalität und Qualität der zu analysierenden und zu verknüpfenden Daten – auch hier erfreulicherweise wieder mit ganz besonderem Augenmerk auf Datenschutz. Es steht schon jetzt fest, dass eine Evaluation der aktuellen Neuordnung die Frage zu beantworten hat, ob sich die Trennung dieser Berufe bewährt oder nicht. Zunächst einmal ist es aber gut, dass die Bedarfe erkannt und so umgesetzt wurden, dass nun Erfahrungen damit gemacht werden können.

Die IT-Berufe sind nun perfekt aufgestellt für die digitale Transformation. Am Ende sind auch die Arbeitgeber auf das Ergebnis stolz. Und wir haben gelernt, warum ein institutionalisiertes Monitoring der Modernisierungsbedarfe von Berufen sinnvoll ist: Damit es das nächste Mal schneller geht.



DIE METALL + ELEKTROBERUFE

Ein Impuls für die Zukunft der Branche

Zum 01.08.2018 hatte im letzten Jahr der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn die Teilnovellierung der industriellen Metall- und Elektroberufe und des Mechatronikers beschlossen. Damit war den Sozialpartnern der Metall- und Elektro-Industrie (M+E) ein wichtiger Schritt gelungen, ihre Berufe rasch und in einem "agilen Verfahren" an die Anforderungen der Digitalisierung und für die „Industrie 4.0“-Zukunft fit zu machen. In den neuen M+E-Berufen werden nun Inhalte aus dem Feld der Digitalisierung der Arbeit, des Datenschutzes und der Informationssicherheit ausgebildet. Gemeinsam mit den Arbeitgebern liefert die IG Metall damit auch eine Vorlage für die duale Ausbildung insgesamt.

In einer neuen Arbeitsgruppe des BIBB werden aktuell die für alle Berufe geltenden Standard-Berufsbildpositionen überarbeitet. Unter anderem werden zukünftig bei allen Berufen Inhalte zum Thema Digitalisierung, Datenschutz und Informationssicherheit und den Umgang mit komplexen Herausforderungen in einer digitalen Arbeitswelt Einzug halten. Wenn diese Inhalte zur Digitalisierung als Standard für alle dualen Berufe aufgenommen werden, lassen sich die Berufe mit Blick auf die Anforderungen der Digitalisierung

zukunftsfest machen (» mehr dazu auf Seite 6). Aktuell werden die neuen Inhalte betrieblich in der Praxis und theoretisch in der Berufsschule umgesetzt. Praktische Beispiele für die Umsetzung an beiden Lernorten hat das BIBB hier veröffentlicht » www.bibb.de/de/84062.php.

Die eher fachlich verordneten Zusatzqualifikationen zu Themen der Digitalisierung als optionale Ausbildungsinhalte für die Betriebe und ihre Auszubildenden laufen mittlerweile auch bundesweit an. Inhaltlich werden mit den Zusatzqualifikationen die zentralen Qualifizierungsschwerpunkte für Industrie 4.0 in der Metall- und Elektroindustrie abgebildet (» mehr dazu auf Seite 5). Mit der Aufnahme von Zusatzqualifikationen geben die M+E-Sozialpartner eine Antwort auf die sich in den Unternehmen dynamisch und durchaus auch unterschiedlich verändernden Beruhsanforderungen. So sollten die Betriebsräte die Zusatzqualifikationen bedarfsgerecht für die Qualifizierung der Auszubildenden im Rahmen der Berufsausbildung, aber auch der vorhandenen Facharbeiter/-innen in der beruflichen Fortbildung, nutzen.

Thomas Ressel [IG Metall]

Mit der Anpassung dieser elf Ausbildungsberufe nimmt die IG Metall unter den Akteuren der beruflichen Erstausbildung eine Vorreiterposition ein. Es ist uns gelungen konsequente Antworten auf die Bedarfe der Praxis zu geben, damit die nächsten Generationen an Auszubildende die Digitalisierung handlungssicher meistern können!

Dr. Jörg Friedrich [VDMA]

Die Anpassung der Metall- und Elektroberufe in Richtung Digitalisierung ist ein wichtiger Grundstein für den weiteren Erfolg des Maschinen- und Anlagenbaus. Denn Industrie 4.0 wird nur gelingen, wenn wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut aus- und ständig fortbilden.

Torben Padur [BIBB]

Berufsbildung 4.0 ist eines der zentralen Zukunftsthemen unseres Institutes. Nicht zuletzt deshalb hat das BIBB bei der Modernisierung der elf Ausbildungsberufe in der Metall- und Elektrobranche sowie der Erarbeitung von entsprechenden Umsetzungshilfen für die betriebliche Praxis einen inhaltlichen Schwerpunkt gesetzt.



Zusatzqualifikationen eröffnen große Spielräume für die ...

Mit den Zusatzqualifikationen werden die zentralen Qualifizierungsschwerpunkte für die digitale Transformation in den Bereichen Metall, Elektro und Mechatronik abgebildet. Sie sind eine Antwort auf die betriebspezifischen und auch unterschiedlich verändernden Berufsanforderungen. Betriebsräte und Ausbilder*innen müssen klären, welche

Zusatzqualifikationen für eine bedarfsgerechte Qualifizierung im Rahmen der Berufsausbildung genutzt werden. Die Zusatzqualifikationen sind auch für die betriebliche Weiterbildung der vorhandenen Fachkräfte anwendbar. Betriebsräte sollten diesen Aspekt im Rahmen ihrer Mitbestimmung aufgreifen.

... Metallberufe

Prozessintegration: Anpassen und Ändern vernetzter Produktionsanlagen, von deren Analyse und Planung bis hin zur Erprobung und Dokumentation.

Systemintegration: Installieren und Inbetriebnahmen von cyberphysischen Systemen, von der Analyse von Teilsystemen bis hin zu Testläufen.

IT-gestützte Anlagenänderung: IT-gestützte Herstellung, Nachbereitung und Optimierung von Rohrleitungen, Profilen und Anlagenteilen.

Additive Fertigungsverfahren: Bauteile und Baugruppen in 3-D Druck Verfahren fertigen, von der Modellierung auf CAD Systemen, Erstellung und Konvertierung von »

... Elektroberufe

Programmierung: Anpassen, Integrieren und Testen von Softwaremodulen in Systemen, von der Analyse der Anforderungen, Prozesse, Schnittstellen und Umgebungsbedingungen bis hin zu Systemtests, Simulationen, Fehlersuche und Änderungsdokumentationen.

IT-Sicherheit: Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen in industriellen Kommunikationssystemen und Steuerrungen, von der Analyse, Gefährdungsbeurteilung und Entwicklung bis hin zur Wirksamkeits-, Effizienzprüfung und Systemüberwachung.

Digitale Vernetzung: Errichten, Ändern und Betreiben von vernetzten Systemen, von der Analyse von Systemen, Software und Schnittstellen, über die Lösungsentwicklung und die Funktionskontrolle, bis hin zum Einsatz von Testsoftware und Diagnosesystemen.

... Mechatroniker/in

» Datensätzen, Einrichtung von Maschinen bis hin zur Anpassung von Parametern und Prozessen, Qualitätssicherung und Erstellen technischer Dokumentationen.

STANDARD IN DER AUSBILDUNG

Die neuen Berufsbildpositionen

Standardberufsbildpositionen ist zwar kein schönes Wort, aber immerhin erklärt es sich selbst: Es geht um die Standard-Inhalte, die in jeder (neuen) Ausbildungsordnung gelten. Im Einzelnen geht es um Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu den Themen

- ▶ Berufsausbildung, Arbeits- und Tarifrecht,
- ▶ Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
- ▶ Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- ▶ und seit den 80er Jahren auch Umweltschutz.

Sie sind im Ausbildungsrahmenplan nicht mit Zeiten hinterlegt, sondern müssen parallel während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt werden. Prüfungsrelevant sind sie dennoch, man denke nur an die WiSo-Prüfung! Die Positionen haben somit eine nicht unerhebliche Steuerungsfunktion. Und derzeit werden sie erneuert. Eine Hauptausschuss-Arbeitsgruppe beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat dazu in mehreren Sitzungen neue Vorschläge erarbeitet und teilweise sehr heftig diskutiert. Auftrag war, Umweltschutz zur Nachhaltigkeit weiter zu entwickeln und neue Inhalte zur „Digitalisierung“ zu formulieren. Einiges wurde zusammengefasst oder neu formuliert. Der (Kompromiss-)Vorschlag der Gewerkschaften lautet für die Überschriften nun wie folgt:

- ▶ Organisation des Ausbildungsbetriebs, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
- ▶ Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- ▶ Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- ▶ Datenschutz und Datensicherheit, Umgang mit komplexen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt

Die Gewerkschaften verfolgen insbesondere drei Ziele: Erstens, herauszustellen, dass die Digitalisierung bzw. Transformation mehr erfordert als exzellenten Datenschutz und hohe Datensicherheit – obwohl diese selbstverständlich enorm wichtig sind. **Es geht uns auch um Medienkompetenz und vor allem um Persönlichkeitsentwicklung. Die Facharbeit der Zukunft benötigt, das bestätigen alle bekannten Forschungen, vor allem mehr Soft skills, starke Individuen, die höchst komplexe und ernste Probleme unter Zeitdruck lösen, wenn Algorithmen versagen und lernende Maschinen nicht mehr weiterwissen.** Zweitens soll im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachvollzogen werden, was in den 80er Jahren für den Umweltschutz so ähnlich erreicht worden war: **Dass die Facharbeiterkompetenz eine reflektierende und sogar prospektive Rolle auch hinsichtlich psychischer Belastungen einnimmt** und nicht nur das Beachten von einschlägigen Vorschriften zum Inhalt hat. Und drittens geht es uns darum, **dass Nachhaltigkeit sich neben der Beachtung der Umweltstandards auch auf die Beachtung der Arbeits- und Sozialstandards beziehen muss.** Unerwartet müssen die Gewerkschaften nun sogar verhindern, dass beim Umweltschutz die Schraube rückwärts gedreht wird!

Einige Arbeitgeber bezweifeln, dass die genannten Soft skills tatsächlich für alle Berufe relevant sind. Wir sind hingegen der Meinung, dass sie auf jeden Fall im Verlauf des Erwerbslebens relevant werden und deshalb in der grundständigen Berufsausbildung zu vermitteln sind. Zum Redaktionsschluss war noch nicht bekannt, wie die Sache ausgeht. Wir warten auf die Reaktion der Arbeitgeber auf unsere Vorschläge.



PRÄVENTIVER ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ FÜR EINE BERUFSBILDUNG 4.0

Bereits in der Erstausbildung die Auszubildenden und das betriebliche Ausbildungspersonal über arbeitsbezogene Belastungen zu informieren und gleichzeitig Kompetenzen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung zu vermitteln, ist ein Element, um die Berufsbildung fit für die Transformation der Arbeitswelt zu machen. Dieser Aufgabe widmet sich das Projekt IntAGt (Integration von präventivem Arbeits- und Gesundheitsschutz in Aus- und Fortbildungsberufe der Industrie 4.0).

© Henrik5000

Die Arbeit in hochautomatisierten Produktionssystemen bringt in vielen Fällen einen Komplexitätsanstieg mit sich, der zu einer höheren Beanspruchung der Beschäftigten führen kann. Folgt man unserem Anspruch, Arbeit gesundheitsförderlich und menschengerecht zu gestalten, müssen die konkreten Arbeitsbedingungen in den Blick genommen werden. Hierzu gehören u.a. die Verdichtung der Arbeitsprozesse, das Miteinander im Team und das Führungsverhalten im unmittelbaren Arbeitsumfeld, denn all das kann zu Belastungen führen. Deshalb fordert die IG Metall als Lernziel für alle Ausbildungsberufe, dass Auszubildende psychische und physische Belastungssituationen im Arbeitsumfeld frühzeitig erkennen und lernen, auf Verbesserungen hinzuwirken.

An diesem Punkt setzt die IG Metall mit dem Projekt IntAGt an: In Zusammenarbeit mit Berufsschulen und Betrieben wurden Workshop-Konzepte sowie prozessorientierte, betriebliche Lernaufgaben für die berufliche Erstausbildung entwickelt. Dabei steht immer der Umgang mit Ressourcen und Belastungen im Arbeitsalltag im Mittelpunkt – also die eigene Gesundheit der Auszubildenden. Für die Projektverantwortliche Antje Utecht muss es bereits in der Ausbildung zum Normalfall werden, dass Ausbilder/innen und Auszubildende das Thema Arbeitsbelastung und Stress setzen und gemeinsam an präventiven Gegenstrategien arbeiten, die ganz konkret im Betrieb ansetzen.

UMGANG MIT DATEN

"Daten" - die Ressource für die Produktivität von heute und Geschäftsmodellentwicklung von morgen.

Richtiger Umgang mit Daten heißt aber auch die Regeln der Datenschutzgrundverordnung zu berücksichtigen, insofern personenbezogene Informationen verarbeitet werden. Unternehmen und Beschäftigten müssen also wissen, wie und in welchem Umfang Daten sicher und unter Einhaltung der Persönlichkeitsrechte des einzelnen Beschäftigten verarbeitet werden können. Ein Weg, dieses Wissen zu erlangen, kann es sein, die neue Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA) des Art. 35 DS-GVO anzuwenden. Sie ist ein Analyseinstrument zur Beschreibung, Bewertung und Eindämmung von Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen. Sie soll helfen, eine Kontrollpraxis im Betrieb zu gewährleisten. Die Anwendung dieser DSFA als Projekt in der Ausbildung auszuprobieren, wäre eine Idee. Die Lerninhalte der neuen Berufsbildposition 5 der industriellen Metall- und Elektroberufe geben dafür eine Vorlage. Wir wollen diese Idee im Projekt IT:D ausarbeiten.

» www.itd-bw.de

Die Konzepte und Lernmaterialien stehen Betrieben und Berufsschulen zur Nutzung frei zur Verfügung. » www.projekt-intagt.de Unterstützung erhalten interessierte Betriebe auch direkt bei » antje.utecht@igmetall.de

AUSBILDUNG 4.0

Neue Rolle für das betriebliche Ausbildungspersonal

Die Digitalisierung und Vernetzung, die Technologien einer Industrie 4.0 und neue Zusammenarbeitsstrukturen in der Belegschaft (z.B. multiprofessionelle Teams) treiben die Veränderungen in der Arbeitswelt voran. Veränderungen in der Praxis der Berufsausbildung (müssen) folgen. Das fängt damit an, den Einsatz digitaler Medien im Ausbildungsalltag zu ermöglichen. Tablets, Visualisierungstools, Lernprogramme bis hin zu Lernplattformen und Lernmanagementsystemen sind verstärkt bei der Erstellung und Abarbeitung von Lern- und Arbeitsaufgaben zu nutzen. Merkmale der Arbeit wie ‚Dynamik‘ und ‚Flexibilisierung‘ verändern auch Kommunikations- und Kooperationsverhalten. Dann ist mehr Selbstständigkeit, Reflexivität und Persönlichkeit als Lernziel in der Ausbildung erforderlich, auch um Arbeitsbedingungen und -umgebungen kompetenter einschätzen zu können.

Zudem sind heutige Auszubildende anders: sie nutzen in aller Selbstverständlichkeit digitale Medien, können sich in sozialen Netzwerken bewegen, sind offen für das Lernen in Projekten und sind engagierter, wenn sie Freiräume haben. Eine zukunftsorientierte Ausbildung kommt nicht umhin, bekannte Muster bisheriger Ausbildungspraxis zu ergänzen. Das Lernen für eine berufliche Handlungspraxis, in deren Focus die Aneignung berufsspezifischer Kompetenzen steht, wird stärker die Kompetenzentwicklung bei den berufsübergreifenden Kompetenzen realisieren müssen.

In der Folge bekommen die Lernsituationen ein anderes Gesicht und es wird auch anders gelernt (vgl. Berufsbildung 4.0 – Lernen im digitalen Wandel). Etablierte Prinzipien in der Ausbildung verlieren an Wert. Das Vormachen und Nachmachen oder die detaillierte Planung der Lerneinheit durch den Ausbilder, wird ergänzt durch interdisziplinär angelegte Lern- und Arbeitsaufträge, die das selbstständige entwickeln von Problemlösungen ermöglichen. Das Prinzip, Fehler zu vermeiden, verliert an Bedeutung. Auszubildende benötigen Aufgabenstellungen mit offenen Lernumgebungen in denen sie selbst die nötigen Lernmittel und den eigenen Lernweg finden können und - sich unterschiedlicher Methoden bedienend - den Fehler als gute Lern Gelegenheit schätzen lernen.

Bei der Modernisierung der beruflichen Bildung spielt die Kompetenz des Ausbildenden eine entscheidende Rolle. Die neue Rolle des betrieblichen Ausbildungspersonals wird stärker die des Prozessbegleiters sein in stärker personalisierten und selbstgesteuerten Lernarrangements. Dabei ist der Ausbildende im Lernprozess gleichzeitig Lernender und Lehrender. Nicht zuletzt wird stärker der Coach und Mentor gefragt sein, der die personalen und sozialen Fähigkeiten der Azubis fördert und sowohl den Lernprozess in der Sache im Blick hat als auch beim Lernenden deren Entwicklung begleitet.



PRÜFERSCHULUNGEN

gefördert vom Bundesministerium für Bildung & Forschung

Berater/innen-Treffen

- ▶ 04. - 05.11. Frankfurt

» Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de

Praxis & Austausch

- ▶ 15. - 16.11. Frankfurt.

Prüf mit: [2020]

Prüfer werden - Prüfer sein!*

- ▶ 23. - 28.08. IGM BZ Sprockhövel
- ▶ 25. - 30.10. IGM BZ Lohr

Kompetenzorientiert Prüfen

- ▶ 10. - 12.10. Traunstein
- ▶ 12.11. Frankfurt

Prüfende in Aufgabenerstellungsausschüssen

- ▶ 27. - 28.09. Frankfurt
- ▶ 18. - 19.10. Melle

Aktiver Berufsbildungsausschuss

- ▶ 11. - 12.10. Papenburg

Alle Termine auf

» www.pruefmit.de

Prüfer-Team der IGM

Diana Kiesecker

Telefon 069/66 93-28 34

Diana.Kiesecker@igmetall.de

Kübra Cay

Telefon 069 66 93-28 27

Kuebra.Cay@igmetall.de

Anerkannt gemäß der
Bildungsfreistellungsgesetze
der Länder (Bremen, HH, NDS,
NRW, RLP, SL, SH, TH)
Anmeldung über die
örtliche IG Metall

Aufgabenersteller/innen gesucht für den Fachausschuss ...

- ▶ Anlagenmechaniker/in
- ▶ Fachpraktiker/in für Zerspanungsmechanik
- ▶ Fluggerätemechaniker/in: Triebwerkstechnik
 - ▶ Holzmechaniker/in
- ▶ Kfz-Mechatroniker/-in: Nutzfahrzeuge
 - ▶ Konstruktionsmechaniker/in:
Ausrüstungstechnik sowie Schweißtechnik
- ▶ Metallbearbeiter/in
- ▶ Stanz- und Umformmechaniker/in
 - ▶ Technische/r Modellbauer/in
- ▶ Technische/r Produktdesigner/in
- ▶ Technische/r Systemplaner/in
- ▶ Zerspanungsmechaniker/in:
Fräsmaschinensysteme

Webinare

31. Oktober 2019 | 10:30 Uhr - 12:00 Uhr
**Arbeits- und Gesundheitsschutz in
der beruflichen Bildung**

21. November 2019 - 10:30 Uhr - 12:00 Uhr
**Selbstgesteuertes Lernen in der
beruflichen Erstausbildung**

» www.itd-bw.de/netzwerk-innovations-transfer/veranstaltungen-und-termine



» Interessenten melden sich über
pruefen@igmetall.de

MITEINANDER FÜR MORGEN

SOLIDARISCH UND GERECHT



 **wir
machen
Bildung**

Redaktion

Jörg Ferrando, Timo Gayer (Leitung),
Frank Gerdes, Thomas Habenicht,
Antje Utecht

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: IG Metall; iStock: Henrik5000, metamor-
works, monsitj, Ekayuth & Sarayuth Punnasuri-
yaporn; fotolia: SolStock

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de

Herausgeber:

Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall Vorstand
Bildungs- & Qualifizierungspolitik

September 2019

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