

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

sozial, ökologisch, demokratisch

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



11:00 Uhr | Eröffnung und Grußwort

Thomas Ressel

Ressortleiter Bildungs- und Qualifizierungspolitik der IG Metall



19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



11:10 Uhr | IMPULS & Diskussion

Nachhaltigkeit als Ziel Gewerkschaftlicher Interessensvertretung

Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

IG Metall Vorstand

Die Aufgabe der Gewerkschaften



- ▶ „Wir leben Solidarität!“
- ▶ „Wir leisten Widerstand!“
- ▶ „Wir arbeiten an einer besseren Zukunft!“



Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied

4

IG Metall
Vorstand





Hans-Jürgen Urban

Nachhaltigkeit als Ziel gewerkschaftlicher Interessensvertretung

Berlin

11. Juni 2024

Übersicht



Epochale Krise als Handlungsrahmen



Nachhaltige Arbeit als Auftrag



Bildung und Qualifizierung als ein Werkzeug

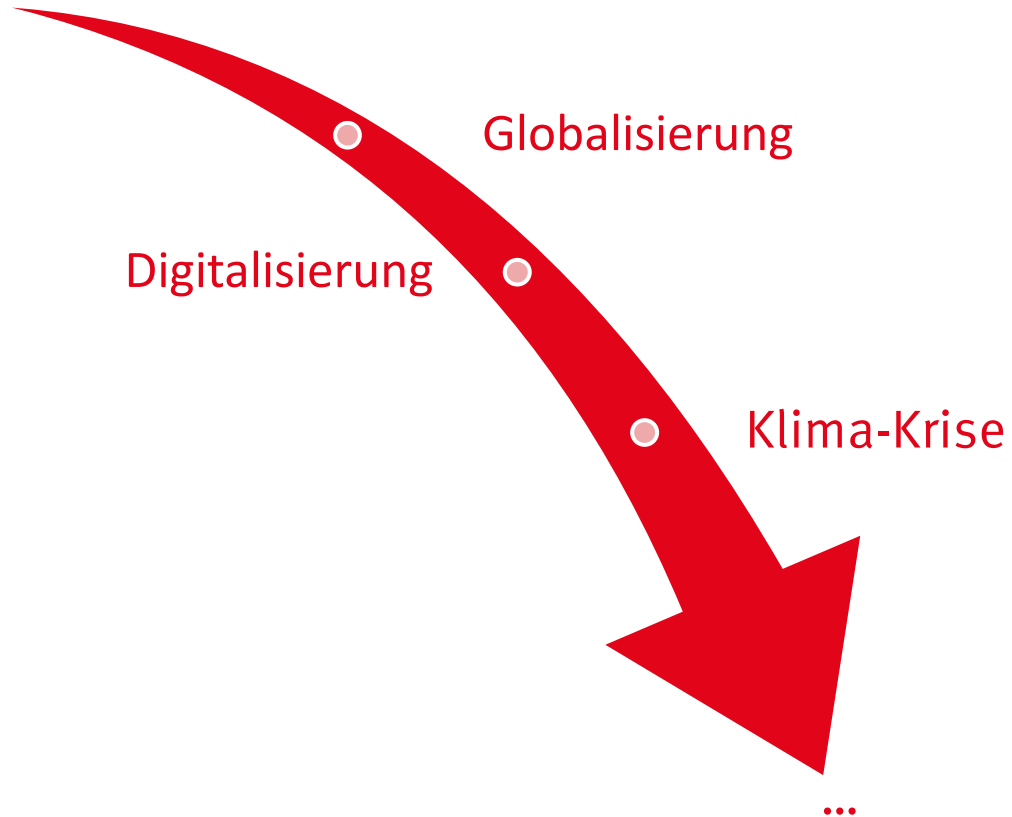


Ausblick: Nachhaltige Arbeit – nachhaltige Demokratie!

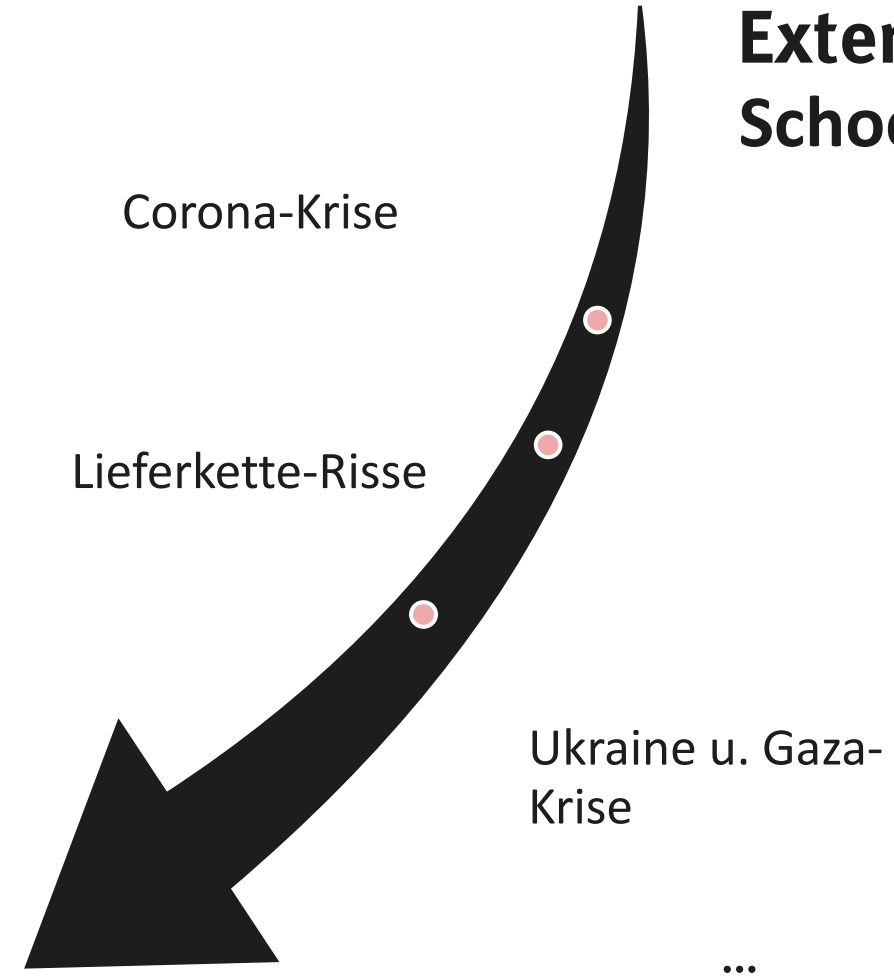
Die Poly-Krise des globalen Kapitalismus



Säkulare Umbrüche



Externe Schocks



Die Aufgabe der Gewerkschaften



- ▶ „Wir leben Solidarität!“
- ▶ „Wir leisten Widerstand!“
- ▶ „Wir arbeiten an einer besseren Zukunft!“



Konfliktachsen der sozialen Transformation



Beschäftigung

Zunftssichere Jobs für alle oder weitere
Spaltung in Gewinner und Verlierer der
Transformation

Gute Arbeit

lernförderlich, inklusiv, selbstbestimmt
oder arbeitskraftverzehrend, entgrenzt,
fremdbestimmt

Verteilung

Stärkung der Verteilungsposition der
Beschäftigten oder Umverteilung zu
ihren Lasten

Soziale Sicherheit

Sozial abgesichert oder Prekarisierung
der Lebensverhältnisse



Nachhaltige Arbeit als Auftrag

**Nachhaltige Arbeit ist ökologisch veträglich
und sozial geschützt!**



Mögliche ESG-Kriterien



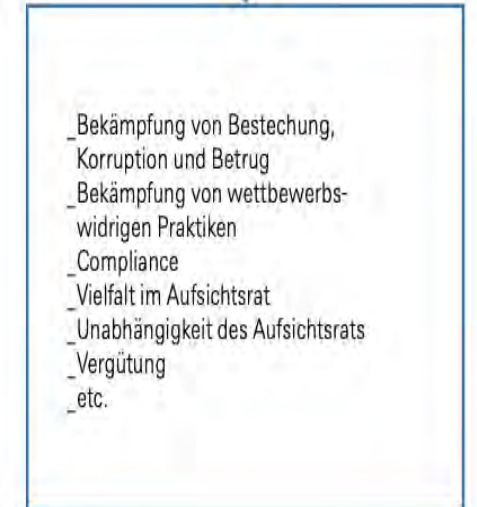
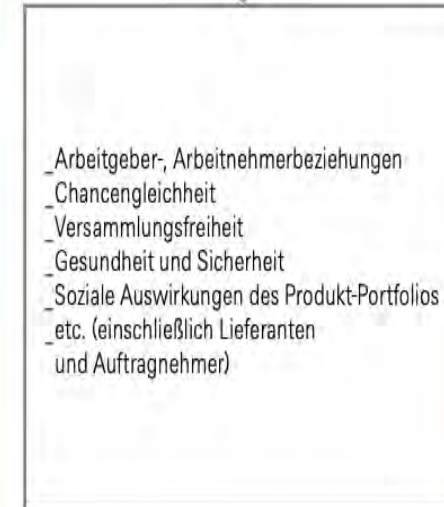
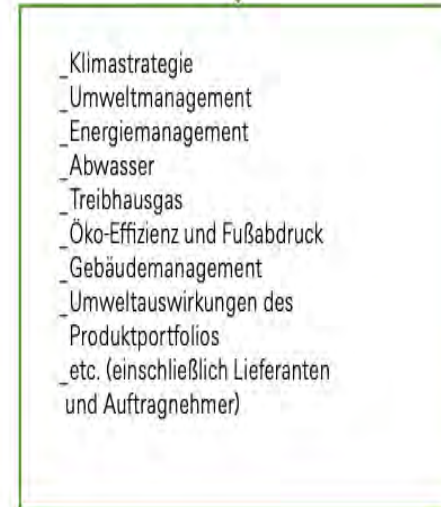
Quelle: Gablers Wirtschaftslexikon; [ESG-Kriterien • Definition | Gabler Wirtschaftslexikon](#); Zugriff 08-06-2024

Nachhaltigkeit definiert

... von Brundtland zu ESG

Klassische Definition von Nachhaltigkeit hat ihren Ursprung im Brundtland-Bericht von 1987:

"Nachhaltigkeit ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass zukünftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können."





„Aus- und
Weiterbildung legen
den Grundstein für
kompetent
nachhaltiges
berufliches, aber
auch privates
Handeln“ (BMBF)

ENGPÄSSE BEI FACH-/ARBEITSKRÄFTEN

Auf die Bedingungen kommt es an

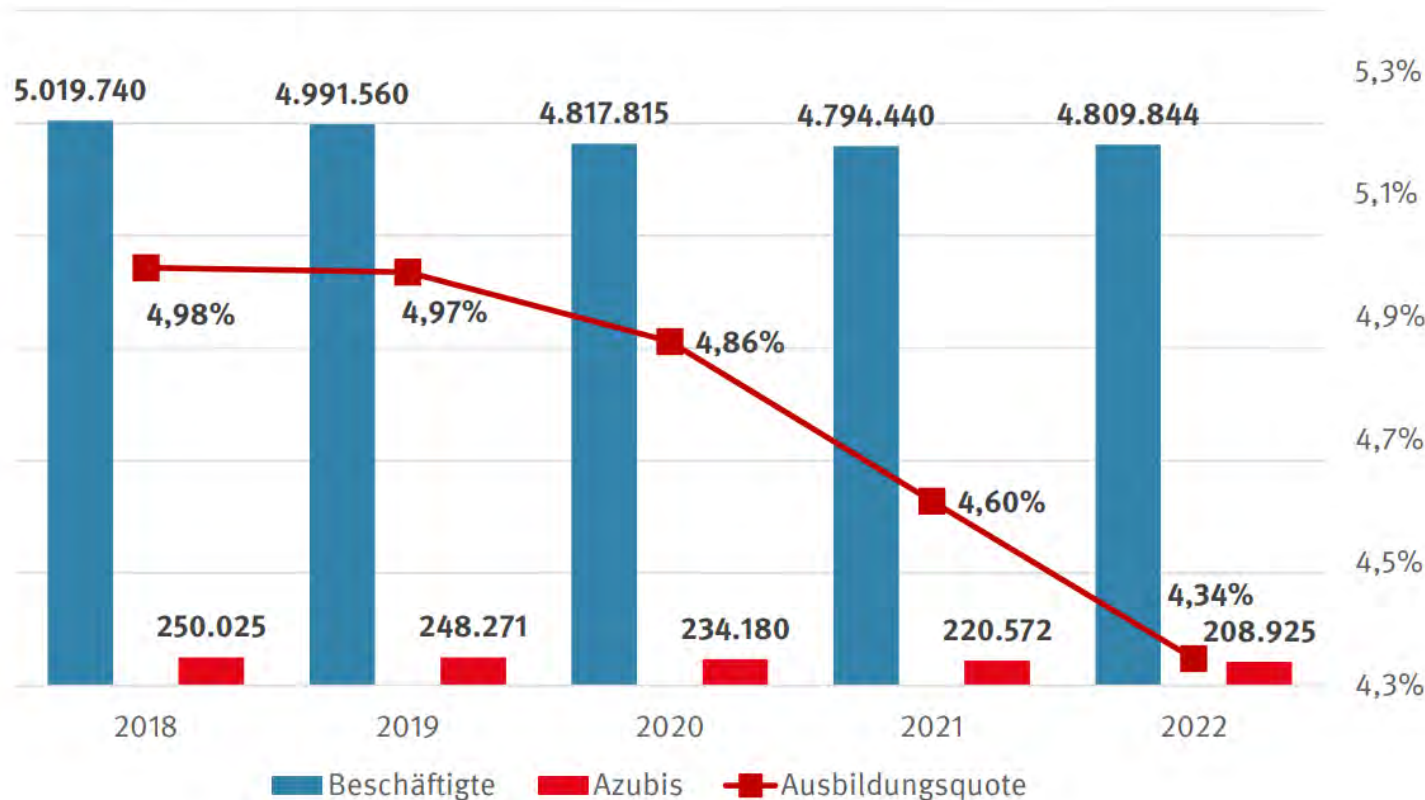


- ▶ Mehr als zwei Drittel der befragten Betriebsräte (68 %) klagt über **zu wenig Bewerber*innen**.
- ▶ Zugleich sind Engpässe häufig mit relativ **schlechten Entgelten/Arbeitsbedingungen** verknüpft (45 %).
- ▶ Auch eine **geringe Ausbildungsbereitschaft** und **unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten** werden häufig genannt. Viele Betriebe tun hier weiterhin zu wenig.

Aber: Nachhaltige Nachwuchssicherung sieht anders aus ...



Ausbildungsquote im IG Metall-Bereich seit Jahren rückläufig



IG Metall Forderungen:

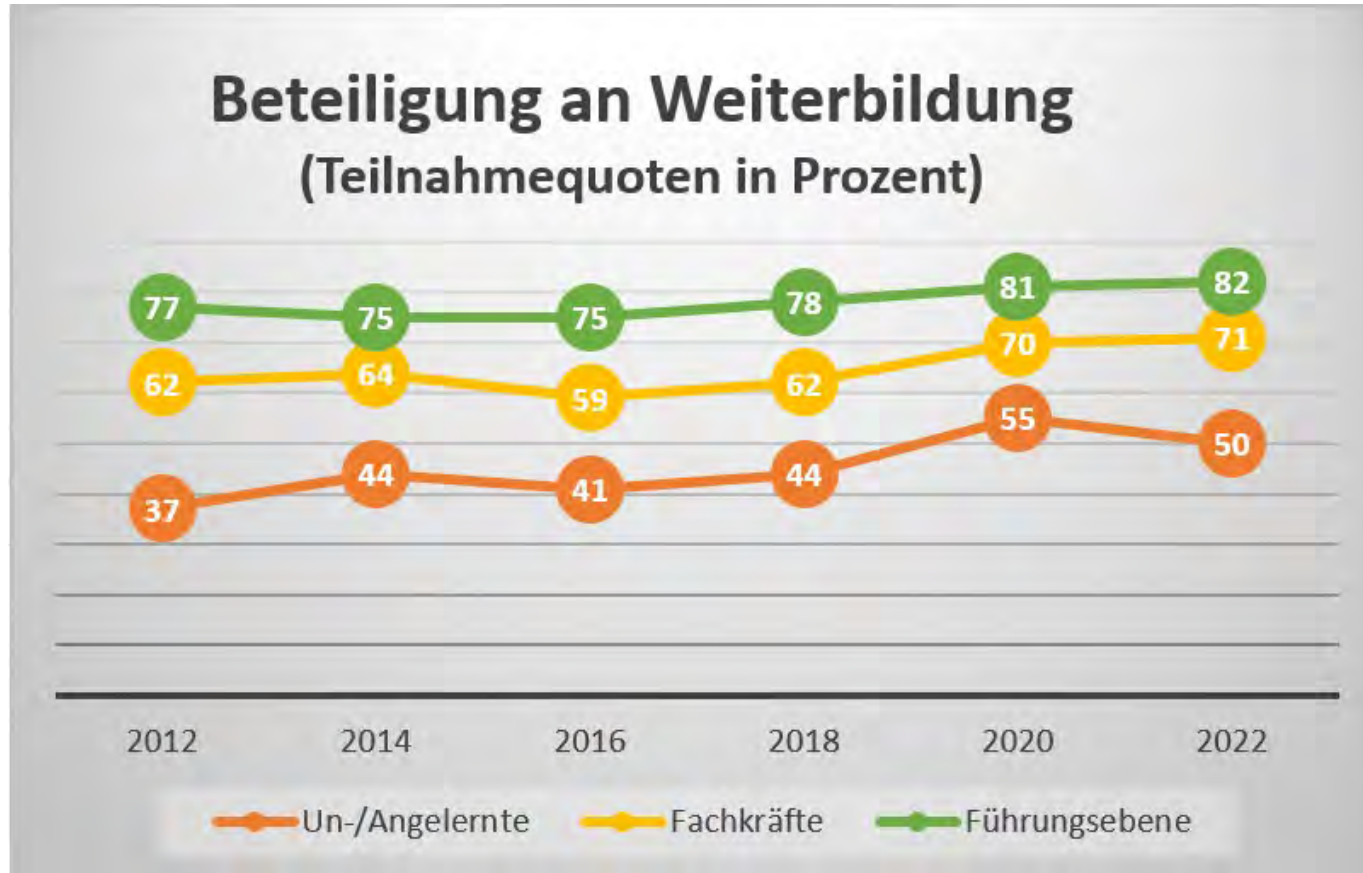
- Bessere Berufsorientierung
- Systematischen Übergang zwischen Schule und Beruf
- Mehr betriebliche Ausbildungsplätze
- Allen Bewerber*innen eine Chance geben
- Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit nutzen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Daten jeweils 31.12.

Aktuell liegen Daten bis 31.12.2022 vor. Daten für 2023 stehen erst Mitte 2024 zur Verfügung.

Auch bei der Weiterbildung ...

Diskrepanz zwischen Hohelied und Realität



IG Metall Forderungen:

- Strategische Personalplanung mit aktiven Mitbestimmungsrechten
- Fördermöglichkeiten über die BA stärker nutzen
- Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren weiter etablieren

Quelle: BMBF, Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S.28.
Eigene Darstellung

Berufsbildung goes ESG ...



Sozial

- Persönlichkeitsentwicklung stärken
- Interventionskompetenz fördern



Ökologisch

- Aus- und Weiterbildungsinhalte kontinuierlich anpassen
- Lernprozesse nachhaltigkeitsorientiert gestalten



Demokratisch

- BR und Aufsichtsräte qualifizieren und handlungssicher machen
- Demokratiekompetenz und Vielfalt schon in der Ausbildung fördern

Sozial-ökologisch nachhaltige Arbeit



Die IG Metall setzt sich ein für ...

- ▶ **Gut Arbeit und mehr Tarifbindung, um Fachkräfte zu sichern:** höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, die zum Leben passen sind der Schlüssel!
- ▶ **Einführung eines Brückenstrompreises:** soll nur für die energieintensive Industrie gelten und zeitlich klar begrenzt sein. Wer die Förderung erhält, muss sich zu Investitionen in den Umbau der eigenen Produktion verpflichten. Betriebsräte und zuständige Gewerkschaften müssen dabei eng einbezogen werden.
- ▶ **Reform des Betriebsverfassungsgesetzes;** Kampagne „Initiative Mitbestimmung“ für eine umfangreiche Reformierung u.a. für mehr Mitbestimmung zu den Themen Umwelt- und Klimaschutz aber auch aktive Mitbestimmungsrechte bei Personalplanung und -entwicklung

Nachhaltige Demokratie?!?



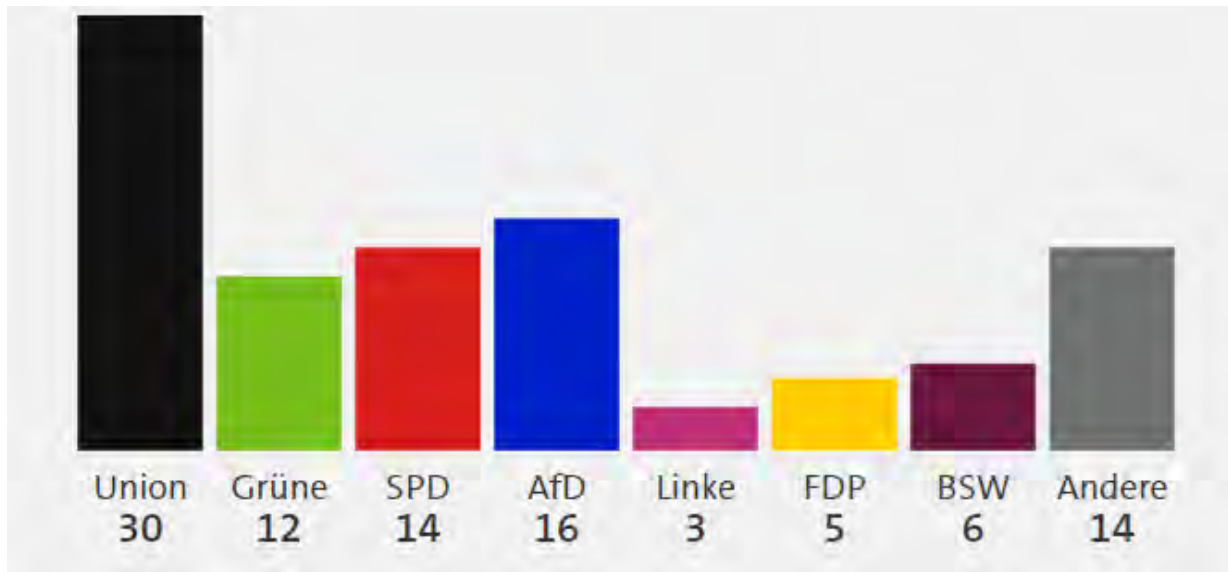
- ▶ **09. Juni 2024: Wahlen zum Europäischen Parlament**
- ▶ 01. September 2024: Landtagswahlen in **Sachsen und Thüringen**
- ▶ 22. September 2024: Landtagswahl in **Brandenburg**
- ▶ 05. November 2024: Präsidentschaftswahl **USA**



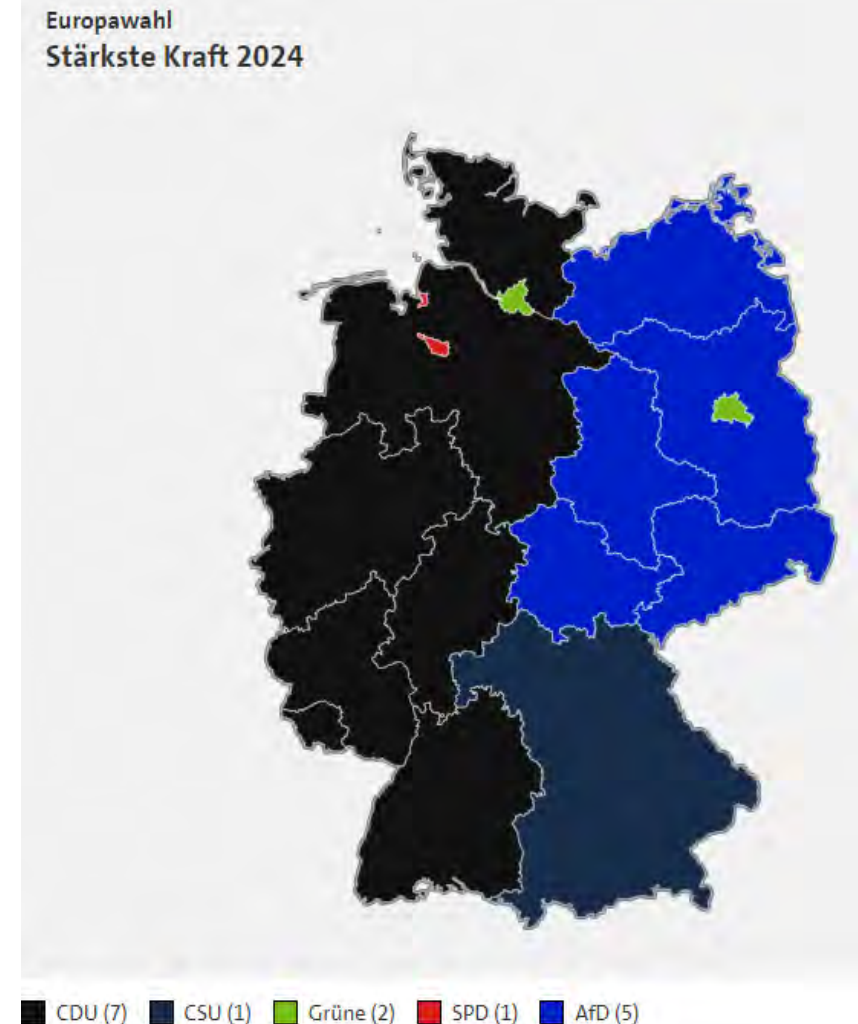
Deutsch-deutsche Teilung bei Europawahl



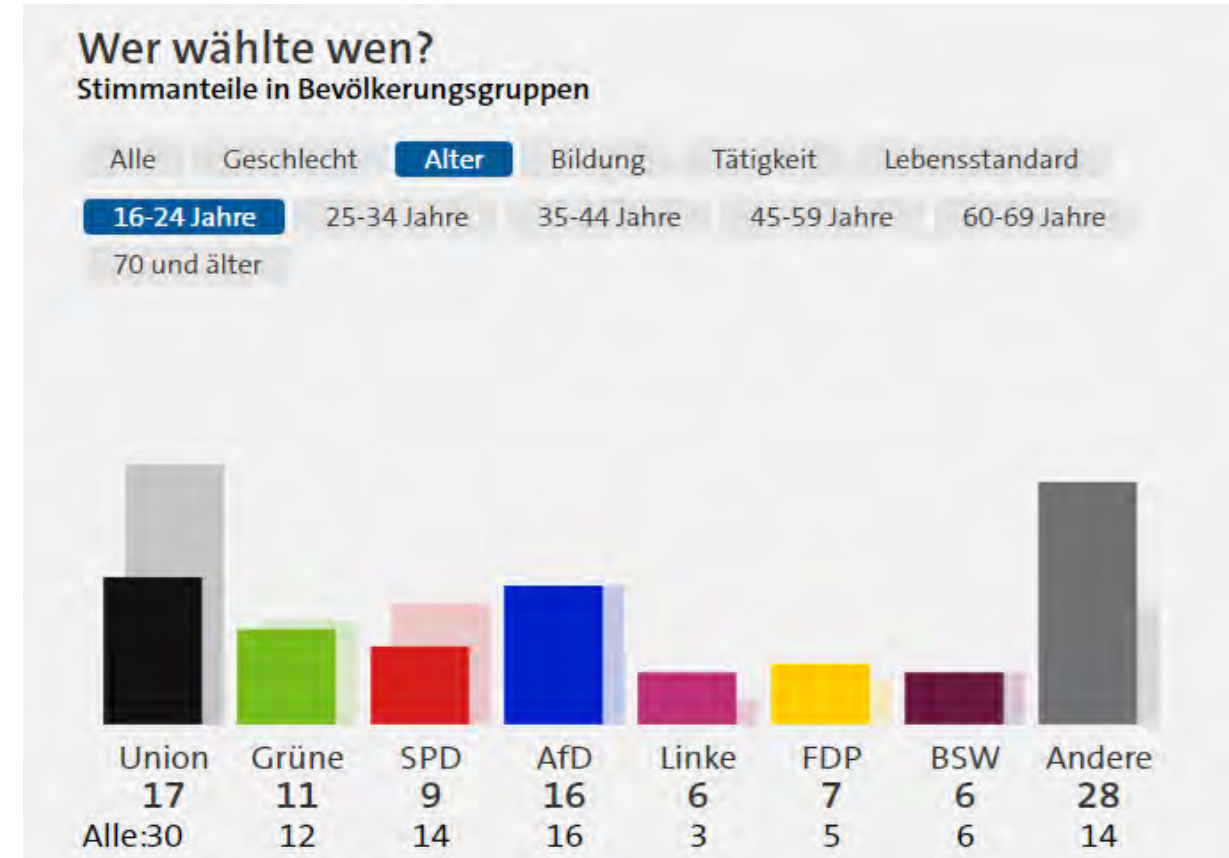
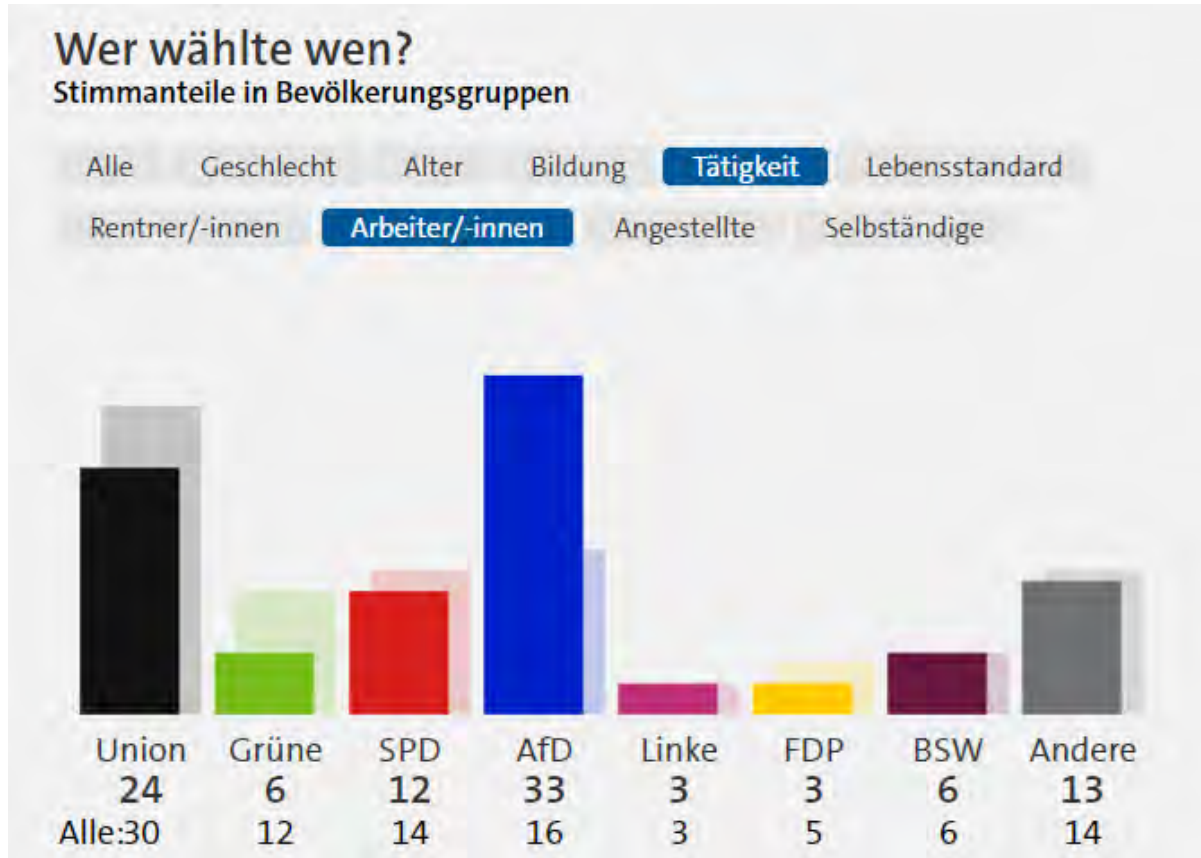
Gesamtergebnis der Europawahl in Deutschland (in Prozent, gerundet)



Quelle: infratest/dimap; www.tagesschau.de (eingesehen am 10.06.2024)



Arbeiter*innen wählen überproportional „AfD“, Erstwähler*innen häufig „Andere“



Quelle: infratest/dimap; www.tagesschau.de (eingesehen am 10.06.2024)

Pro Demokratie...





**Herzlichen Dank für die
Aufmerksamkeit!**

**IG METALL
Vorstand**

Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

12:00 Uhr | IMPULS & Plenumsdiskussion

Für eine gute Zukunft!

Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen

- ▶ **Barbara Hemkes** (Bundesinstitut für Berufsbildung)
- ▶ **Eckhard Marten** (Berufsschule Kreis Nordfriesland)
- ▶ **Iven Carstensen** (AM-SHK 3. Ausbildungsjahr)

Moderation: **Anke Muth & Frank Gerdes** (IG Metall)





Jens Carstensen

Eckhard Marten

Barbara Hemkes

Anke Muth



Nachhaltigkeit in der beruflichen Ausbildung

Barbara Hemkes, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

IG Metall, 11.06.2024 - Berlin



Ohne Ausbildendes Personal geht gar nichts

- Die Chance: Erst das ausbildende Personal macht Ausbildung gut!
- Denn: Was das ausbildende Personal nicht in die Ausbildung hinein bringt, passiert auch nicht in der Ausbildung
- Die Herausforderung: Möglichkeiten, Nachhaltigkeit in die Ausbildung zu bringen, sind dem ausbildenden Personal zumeist nicht bekannt

Ziel muss es sein, das ausbildende Personal in die Lage zu versetzen, Nachhaltigkeit in die Ausbildung zu integrieren. Wir haben Konzepte und Instrumente.



Nachhaltigkeit - nur eine Frage des Konsums?

Nachhaltigkeit wird im Diskurs oft auf Konsum und individuelles Verhalten reduziert ...



... die Arbeitswelt als Gestaltungsort nachhaltiger Entwicklung wird nur thematisiert

... bedarf es daher einer grundsätzlichen Neuausrichtung (...) insbesondere einer Überwindung der Trennung zwischen atomisiertem, Konsum, fremdbestimmter Produktion und abgespaltener Reproduktion... (Rosa, 2022, S. 236)

Reckwitz, A.; Rosa, H.: Was leistet die Gesellschaftstheorie?, Berlin 2021

Beschäftigte als Pioniere des Wandels



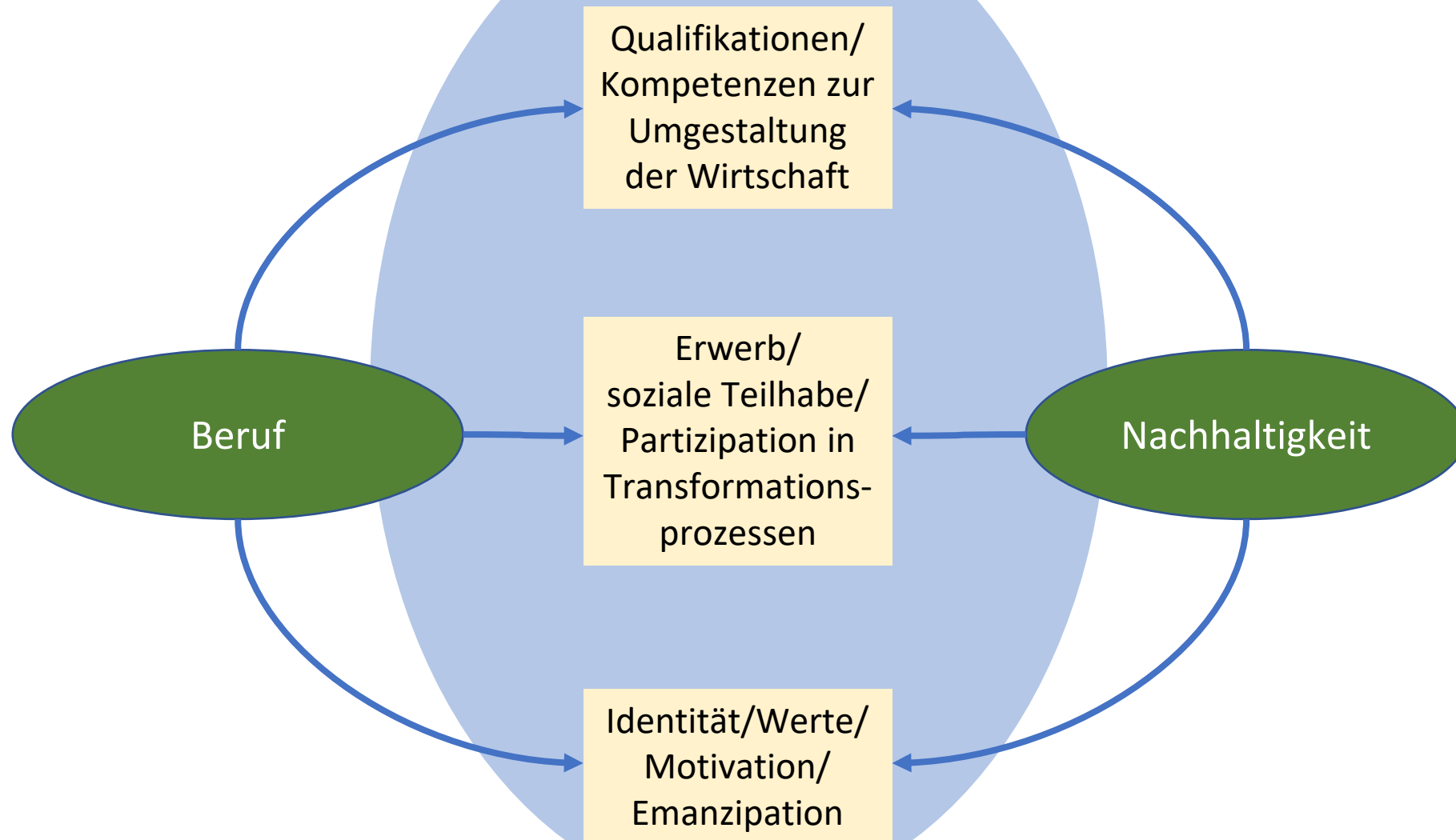
„Sie verbreiten Innovationen, indem sie eine Politik des ‚Weiter-so-wie-bisher‘ hinterfragen, eine alternative Praxis schaffen und somit etablierte Weltbilder und Pfade in Frage stellen, Einstellungs- und Verhaltensmuster herausfordern sowie bei neuen Gleichgesinnten (followers, early adopters) eine dauerhafte Motivation zum selbst tragenden Wandel schaffen.“

Pioniere des Wandels finden sich auch in Berufsverbänden, die ihre Mitglieder zur Ablegung von (im übertragenen Sinne) ‚hippokratischen Eiden‘ veranlassen, von der Entwicklungszusammenarbeit über die Altenpflege bis zu anderen Aspekten ehrenamtlicher und privatwirtschaftlicher Betätigung.

WBGU: Welt im Wandel – Gesellschaftsvertrag für eine große Transformation (Hauptgutachten), 2011
<https://www.wbgu.de/de/publikationen/publikation/welt-im-wandel-gesellschaftsvertrag-fuer-eine-grosse-transformation>

WBGU: Unsere gemeinsame digitale Zukunft (Hauptgutachten), 2019
<https://www.wbgu.de/de/publikationen/publikation/unsere-gemeinsame-digitale-zukunft>

Beruf als Ressource für eine nachhaltige Transformation



vgl. Hemkes: Nachhaltigkeit und Beruf, in Hemkes, B. et al (Hg.): Handbuch Nachhaltigkeit in der Berufsbildung. Politische Bildung als Gestaltungsaufgabe, 2022 - <https://www.wochenschau-verlag.de/Handbuch-Nachhaltigkeit-in-der-Berufsbildung/41422>

Standardberufsbildposition

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

1. Möglichkeiten zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich erkennen und zu deren Weiterentwicklung beitragen.
2. Bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Produkte, Waren oder Dienstleistungen Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen und sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen.
3. Für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes einhalten.
4. Abfälle vermeiden sowie Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Wiederverwertung oder Entsorgung zuführen.
5. Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln.
6. Unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren.



<https://www.bibb.de/de/134898.php>

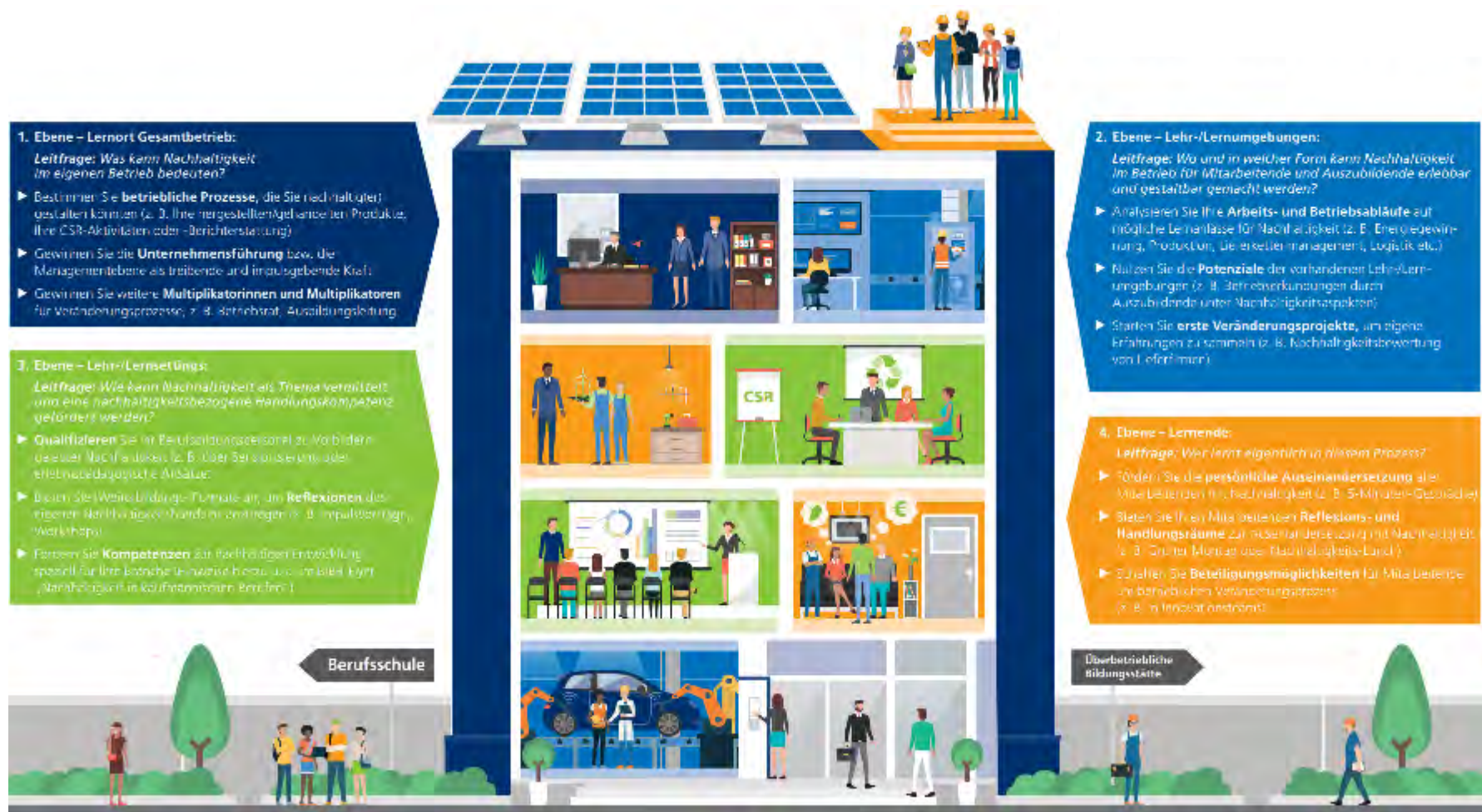
Kompetenzraster BBNE

Abbildung 1: Themen- und Kompetenzraster für BBNE im Handel

		Nachhaltige Handlungskompetenz als Fähigkeit zu ...		
... in Handlungsfeldern der ...		... sachgerecht nachhaltigem Handeln	... gesellschaftlich verantwortlichem Handeln	... sinnstiftendem und befriedigendem Handeln
... kaufmännischen Handelfunktionen	Schwerpunkt Zwischenhandel (Groß- und Außenhandel)	Transparenz von Lieferketten und Produktionsbedingungen	Faire Handelsbeziehungen	Die Rolle des Trendgestalters
	Schwerpunkt Endkunde/-kundin (Einzelhandel)	Verkaufsfördernde Gestaltung des „Point of Sale“	Labels und Zertifizierung	Die Rolle des Konsumgestalters
	Schwerpunkt Transport (Spedition und Logistik)	Transportoptimierung durch kombinierten Verkehr	Externe Effekte des Güterverkehrs	Die Rolle des Mobilitätsgestalters
... allgemein-betriebswirtschaftlichen Funktionen		Nachhaltige Geschäftsmodelle	Corporate Social Responsibility- (CSR-)/Nachhaltigkeitsberichterstattung	Unternehmensleitbilder
... gesellschaftlichen Funktionen, die das Unternehmen betreffen		Systemzusammenhänge der Nachhaltigkeit	Die regulative Idee der Nachhaltigkeit	Umgang mit Widersprüchen

Quelle: Casper et al, 2021

Betrieb als Ort nachhaltiger Entwicklung



Quelle: BIBB, 2019

Didaktische Leitlinien

I. Ausgangspunkt für BBnE sind konkrete berufliche Handlungsfelder und Handlungssituationen

II. Bei der Gestaltung von Lernsituationen dienen die spezifischen Perspektiven einer BBnE als didaktische Analysekategorien

- Soziale, ökologische und ökonomische Aspekte (Wechselbezüge, Widersprüche, Dilemmata)
- Auswirkungen auf andere (lokal, regional, global)
- Auswirkungen in der Zukunft (positive Zukunftsvision)
- Handlungsstrategien (Konsistenz, Suffizienz, Effizienz)
- Lebenszyklen und Prozessketten (Produkte, Prozesse)

III. Die BBnE geht von den aktuell anerkannten berufspädagogisch-didaktischen Prinzipien aus

- Verschränkung von Situations-, Wissenschafts-, Persönlichkeitsprinzip
- Handlungsorientierung (situiert, selbstgesteuert)
- Gestaltungsorientierung (Selbstwirksamkeit, Handlungsbereitschaft, Interaktion, Kommunikation)
- Kompetenzorientierung (Persönlichkeitsentwicklung, ganzheitliche Bildung)
- Förderung von vernetztem / systemischem Denken (Retinität)

IV. Es sind jeweils didaktisch begründete Schwerpunkte zu setzen

V. Vollständigkeit in Bezug auf die verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeitsidee ist das Ziel eines Bildungsganges

Leitlinien für die didaktische Gestaltung der BBnE
Impuls für die Qualifizierung des Bildungspersonals

(Kastrup u.a. 2012, S. 120) –



Methode: Berufliche Erkundungen

Auszubildende als BotschafterInnen für Nachhaltigkeit

23.11.2018

Mit einer neuentwickelten App können Auszubildende zu BotschafterInnen für Nachhaltigkeit werden. Mobil und spielerisch wird für das Thema sensibilisiert, Fachwissen vermittelt, Anregungen für eigenes berufliches Handeln im Alltag gegeben und realisiertes Handeln für weitergehende Reflexionen dokumentiert.



Quellen: Modellversuche Inno-BBNE, Korn-Scout, NaMiTec, abrufbar unter: <https://www.bibb.de/de/85132.php>



GEORG

Soziale Nachhaltigkeit

- Verantwortungsvoller Umgang mit MA
- Beteiligung am Unternehmenserfolg
- Gesundheits- & Sozialmanagement
- Sportförderung
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Digitalisierung & Schulung
- Nachhaltigkeit
 - ökologische Nachhaltigkeit
 - Umwelt-Schutz
 - Schulung/Konzepte für Auszub.
 - Energieeffizienz
 - Ressourcenschonung
- Ideen-Sammlung: Themen für die Aus- und Weiterbildung
- Eltern-Kind-Zimmer
- Zwergenland (MA-Kindergarten)
- Einbezug der Berufsschule
- eLearning Plattform
- Kommunikation
- Kommunikationsnetz
- Terminplan
- Lieferplan
- Einkauf

Quelle: Modellversuch NAUZUBI,

abrufbar unter:

<https://www.bibb.de/de/85132.php>

MUST-HAVES:

- Formulierung von Auditzkriterien zu verschiedenen Anlässen durch die Auszubildenden (z.B. zum Anlass Papierverschwendung: „In der Prüfungsvorbereitung sollen die Prüfungsbögen nur doppelseitig gedruckt werden“)

- Überprüfung der Kriterien in der betrieblichen Praxis durch Beobachtung, Befragung, Messung etc. durch die Auszubildenden (*Auditnachweis*)
- Regelmäßige Erhebung von *Kennzahlen* durch die Auszubildenden, zur Messbarmachung von Nachhaltigkeitsprozessen (z.B. Messung des Papierverbrauchs durch eine regelmäßige Inventur)
- Ergebnissicherung und Optimierung der Audits durch die Auszubildenden, insb.
 - Interpretation der Kennzahlen und des *Auditberichts*
 - Formulierung von Verbesserungsvorschlägen für die Folgeaudits
- Präsentation und Diskussion der Ergebnisse in *Auszubildendenrunden*

- Formulierung und Konzipierung weiterer Auditanlässe durch Auszubildende.

Methode: 5 Minuten für die Nachhaltigkeit



NACHHALTIGKEIT IM BETRIEB

Der französische Verfassungsrat hat am 23. März die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes zur Unternehmenshaftung bei Menschenrechtsverletzungen weitestgehend bestätigt. Nun wird das Gesetz in wenigen Tagen in Kraft treten. Frankreich ist damit das erste Land weltweit, das Unternehmen per Gesetz in die Pflicht nimmt, auch in ihren Auslandsgeschäften auf Menschenrechte und Umwelt zu achten.

Was denkt ihr: Braucht es ein solches Gesetz auch in Deutschland? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Weiterlesen:

<https://germanwatch.org/de/thema/unternehmensverantwortung>

NiB-Scout: Nachhaltigkeit im Bäckerhandwerk

AUFGABENBEISPIEL: DREIECK DER NACHHALTIGKEIT

Gruppenarbeit zu den unterschiedlichen Nachhaltigkeitsdimensionen und Dilemmata



Endlich einmal Chef sein! Stellt euch vor, Ihr seid die Geschäftsführung der Bäckerei Regio. Euer Ziel: Alle von euch produzierten Backwaren sollen in Zukunft möglichst nur noch aus regionalen Rohstoffen bestehen! Überlegt euch was ihr in euer Bäckerei dazu unternehmen könnt und welche großen oder kleinen Maßnahmen dazu beitragen können. Bedenkt aber: alles hat immer auch eine Auswirkung...

Quellen: Modellversuche ANLIN, NIB-Scout, abrufbar unter:

<https://www.bibb.de/de/85132.php>

Methode: Betriebliche Aufstellung



Quelle: Modellversuch Pro-DEENLA,
abrufbar unter:

<https://www.bibb.de/de/85132.php>

Lernmodul „Umgang mit Widersprüchen“

Umgang mit Widersprüchen	
Zuordnung zur Ausbildungsordnung:	Grundlegendes Querschnittsthema
Angestrebte Kompetenzförderung:	▪ Die Auszubildenden skizzieren die Methode „Systemische Visualisierung“. ▪ Die Auszubildenden beschreiben und interpretieren das Beziehungsgeflecht der Transport- und Logistikbranche mit Hilfe einer Abbildung. ▪ Die Auszubildenden erläutern den Widerspruch zwischen Effizienz und Nachhaltigkeit. ▪ Die Auszubildenden reflektieren ihren beruflichen Alltag vor dem Hintergrund des Widerspruchs zwischen Effizienz und Nachhaltigkeit.
Kurzbeschreibung und Einordnung:	Die Auszubildenden beschreiben und interpretieren in der Basislernaufgabe ein Bild zum Beziehungsgeflecht der Transport- und Logistikbranche, das im Rahmen einer „Systemischen Visualisierung“ von Experten der Branche entworfen wurde. Dabei bekommen sie einen Einblick in die Methode der „Systemischen Visualisierung“. Im Rahmen der Verknüpfungslernaufgabe setzen sich die Auszubildenden mit dem Widerspruch zwischen Effizienz und Nachhaltigkeit auseinander und identifizieren in diesem Zusammenhang Widersprüche in ihrer Berufswelt. Anschließend entscheiden sich die Auszubildenden gemeinschaftlich für einen der Widersprüche, den sie in der darauffolgenden Erweiterungslernaufgabe mit Hilfe der Methode „Systemische Visualisierung“ selbst aufstellen. Vor diesem Hintergrund reflektieren die Auszubildenden gemeinsam ihre Erkenntnisse und ziehen Rückschlüsse auf ihren Arbeitsalltag. Dieses Modul dient als Querschnittsmodul, das diverse Verknüpfungspunkte zu den anderen Lernmodulen ermöglicht. Es fördert das Verständnis für Handlungsalternativen zwischen Effizienz- und Nachhaltigkeitsrationalität im beruflichen Alltag und thematisiert vor diesem Hintergrund den Umgang mit Widersprüchen.

Lernaufgaben



Aufgaben zur
Bearbeitung in
Partner- oder
Gruppenarbeit:

Nachdem Sie sich ausführlich mit Ihrem eigenen Verständnis von unternehmerischer Gesellschaftsverantwortung beschäftigt und dieses vor dem Hintergrund von Anforderungen an CSR-Maßnahmen reflektiert haben, treffen Sie sich nun mit anderen Auszubildenden Ihres Unternehmens, um sich Ihre individuellen Ergebnisse gegenseitig zu präsentieren und gemeinsam zu diskutieren bzw. zu konkretisieren.

AUFGABEN:

1. Präsentieren Sie sich gegenseitig Ihre Ergebnisse, die Sie in der Tabelle „Gesellschaftliche Verantwortung meines Ausbildungsbetriebs“ festgehalten haben (siehe Material 1 im Lernmodul „Verantwortung vom Arbeitsplatz in die Gesellschaft“).
2. Vergleichen Sie die von Ihnen gesammelten Unterschiede zwischen den Anforderungen an CSR-Maßnahmen und den bisher umgesetzten CSR-Maßnahmen in Ihrem Unternehmen (Spalte 4) (siehe Material 2 im Lernmodul „Verantwortung vom Arbeitsplatz in die Gesellschaft“).
3. Präsentieren Sie sich gegenseitig Ihre Ideen zur Gestaltung einer möglichen CSR-Maßnahme für den Transportbereich Ihres Ausbildungsbetriebs.
4. Entwickeln Sie gemeinsam eine der präsentierten Ideen weiter.
5. Erarbeiten Sie auf Basis Ihres zuvor entworfenen Werbeslogans (siehe Lernmodul „Verantwortung vom Arbeitsplatz in die Gesellschaft“) gemeinsam einen Werbeslogan zu der entwickelten CSR-Maßnahme.
6. Schreiben Sie Ihren erarbeiteten Werbeslogan auf die weiße Plane des LKWs (siehe Material 3).

Quellen: Modellversuche Pro-DEENLA,
NIB-Scout, abrufbar unter:
<https://www.bibb.de/de/85132.php>

Pro-DEENLA

LEUPHANA Steinbeis-Innovationszentrum Logistik und Nachhaltigkeit

NIB-Scout: Nachhaltigkeit im Bäckerhandwerk

KOMPETENZMATRIX SOZIALE VERANTWORTUNG

KOMPETENZANFORDERUNGEN		ENTWICKLUNGSTUFEN		
		1	2	3
Soziale Verantwortung in Bezug auf Nachhaltigkeit kennen und im betrieblichen Kontext berücksichtigen		Basissystem und Anwendung	Vertiefung und Anwendung	Transfer und Verknüpfung mit der Betriebspraxis
BESCHREIBUNG Nachhaltigkeit ist kein Selbstzweck, denn der Erhalt der Erde schützt letztlich die Lebensbedingungen von allen Menschen. Ein zukunftsorientiertes Handwerk integriert Fragen der sozialen Verantwortung in sein nachhaltiges Handeln. Gegenstand dieser Kompetenzdimension ist das umfassende Wissen über die soziale Verantwortung, die das lebensmittelverarbeitende Handwerk in Bezug auf Nachhaltigkeit hat. Weiterführend soll ein grundsätzliches Verständnis dafür entwickelt werden, in welchen Dimensionen soziale Verantwortung von Relevanz ist und wie diese in Beziehung zu anderen Nachhaltigkeitsaspekten steht. Auf der konkreten Handlungsebene geht es darum, die betriebliche Praxis und das eigene Alltagsverhalten zu reflektieren, sowie (wenn möglich) im betrieblichen Kontext Veränderungen anzugehen.	Wissen & Fertigkeiten	Er/Sie verfügt über grundlegendes Wissen zu dem Themenbereich Soziale Verantwortung. Dazu gehören bspw. Kenntnisse über die Auswirkungen des Klimawandels und die Rolle von Lebensmittelkonsum und -produktion für Umwelt und Klima. Er/Sie ist in der Lage, einfache Aufgaben zum Thema Soziale Verantwortung zu bearbeiten und die dazugehörigen Ergebnisse zu bewerten.	Er/Sie verfügt über erweitertes Wissen zu dem Themenbereich Soziale Verantwortung. Dazu gehören bspw. Kenntnisse über das Handeln der Nachhaltigkeit, die 17 Ziele nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen und die globalen Auswirkungen von Lebensmittelverschwendung. Er/Sie ist in der Lage, die Bearbeitung von Aufgaben zum Thema Soziale Verantwortung zu planen und umzusetzen und die Ergebnisse sachgerecht zu beurteilen. Er/Sie ist in der Lage, Aspekte von Sozialer Verantwortung mit anderen Nachhaltigkeitsaspekten in Beziehung zu setzen.	Er/Sie verfügt über vertieftes Wissen zu dem Themenbereich Soziale Verantwortung und kann diese zur Betriebspraxis in Beziehung setzen. Er/Sie ist in der Lage, Aufgaben zum Thema Soziale Verantwortung selbstständig zu bearbeiten und bei der Ergebnisbeurteilung Handlungsalternativen zu berücksichtigen/einbeziehen. Er/Sie ist in der Lage, Verknüpfungen mit anderen Nachhaltigkeitsdimensionen (Rohstoffe, Betriebsmittel/Ressourceneffizienz, Energieverbrauch, etc.) zu erkennen, Synergien zu nutzen und Dilemmata abzuwägen.
	Sozial- & Selbstkompetenzen	Er/Sie kann erklären, warum das Thema Soziale Verantwortung in Bezug auf Nachhaltigkeit wichtig ist. Er/Sie kann mit anderen (im Team) Vorschläge für den Umgang mit dem Thema Soziale Verantwortung entwickeln. Er/Sie reflektiert Auswirkungen bei der Berücksichtigung des Themas Soziale Verantwortung.	Er/Sie kann Probleme und Konflikte bei der Berücksichtigung des Themas Soziale Verantwortung im betrieblichen Kontext erkennen und entsprechend handeln. Er/Sie ist in der Lage mit anderen das Thema Nachhaltigkeit in Bezug auf Soziale Verantwortung zu diskutieren und einen Bezug zu den eigenen Arbeitsprozessen herzustellen. Er/Sie kann Lösungsstrategien für den Umgang mit dem Thema Soziale Verantwortung im Team entwickeln und mit anderen entsprechende Umsetzungsschritte planen. Er/Sie ist in der Lage Veränderungen, die sich für das eigene Arbeits- und Privatleben aus dem Thema Soziale Verantwortung ergeben, zu formulieren und Ideen für Handlungsstrategien zu entwickeln.	Er/Sie formuliert eigenständig Entwicklungsziele für Maßnahmen zum Themenfeld Soziale Verantwortung und kann deren Realisierbarkeit (im betrieblichen Kontext) realistisch einschätzen. Er/Sie ist eigenständig in der Lage, die Wertschöpfungskette von nachhaltigkeitsorientierten Maßnahmen im Bereich Soziale Verantwortung unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten zu bewerten. Er/Sie setzt individuell und im Team Methoden und Lösungsstrategien ein, um das Thema Soziale Verantwortung zu berücksichtigen und kann diese im Team argumentativ kommunizieren.

BMBF-Programm: Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden!

Was wird gefördert?

- ▶ Die Qualifizierung des ausbildenden Personals in Betrieben sowie der Lehrkräfte an außer- und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen durch die Umsetzung von BBNE-Weiterbildungsangeboten
- ▶ Die Etablierung von Angeboten in Weiterbildungseinrichtungen durch die Integration in das Angebotsportfolio, die Durchführung von Train-the-Trainer-Schulungen, den Wissenstransfer zwischen Dozent/-innen sowie Marketing- und Vertriebsmaßnahmen
- ▶ Die Schaffung von BBNE-förderlichen Rahmenbedingungen durch die Stärkung von BBNE im Prüfungswesen, den Auf- und Ausbau von Netzwerken sowie die Durchführung von Qualifizierungen für Entscheidungstragende sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Berufsbildung



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Beispiele für Projekte in NiB

BASINtech: Betriebliche Ausbildung und die Strategische Implementierung von Nachhaltigkeit. Handlungskompetenzen für Ausbilder/innen und Interessensvertretungen in High-Tech Unternehmen

Ziel ist die Stärkung der nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen von Ausbilder/-innen sowie Betriebsräten in High-Tech-Unternehmen und Weiterbildungen. Neben fachspezifischen Kompetenzen insbesondere Handlungskompetenzen und zielgruppenspezifischen Weiterentwicklung der Kompetenz der University of Labour verankert werden	NIBTEX: Nachhaltig im Beruf - Etablierung von Lehr- und ausbildende Personal in der Textilbranche
	Ziel ist die nachhaltigkeitsbezogene Qualifizierung der Textilbranche durch Neuausrichtung und Ergänzung der Ausbildung

Projektdurchführung: University of La

NIBTEX: Nachhaltig im Beruf - Etablierung von Qualifizierungsmaßnahmen für das Lehr- und ausbildende Personal in der Textilindustrie

Ziel ist die nachhaltigkeitsbezogene Qualifizierung des ausbildenden Personals in der Textilbranche durch Neuausrichtung und Ergänzung der Ausbildungsmodule der STFI-Akademie. Es wird dazu ein fachspezifisches BBNE-Konzept mit praktisch erprobten und wissenschaftlich evaluierten Lehr- und Lernmaterialien entwickelt und Qualifizierungsmaßnahmen für ausbildendes Personal durchgeführt.

Projektdurchführung: Sächsisches Textilforschungsinstitut e.V. An-Institut der
und Elektroindustrie (Innovation), Technische Universität
 Nachhaltigkeit, Technische Universität
 Modellversuchs NaReLe wird ein um politisch-

NiME: Nachhaltigkeit in der Metall- und Elektroindustrie

Aufbauend auf den Ergebnissen des Modellversuchs NaReLe wird ein um politisch-kulturelle Dimensionen der BBNE ergänztes Fort- & Weiterbildungsangebot für das Berufsbildungspersonal und gewerkschaftliche Bildungsreferent/-innen der Metall- und Elektroindustrie entwickelt, durchgeführt und überregional verbreitet. Es entstehen Fort- und Weiterbildungsmodule sowie digitale Selbstlernangebote, die über das WAP-Bildungsportal der IG Metall bereitgestellt werden.

Projektdurchführung: Universität Bielefeld (Verbundkoordination), Leuphana Universität Lüneburg

Vielen Dank!

Mehr Infos unter:

- <https://www.bibb.de/de/85132.php>
- <https://www.bibb.de/de/161509.php>

Oder anfragen bei

- BBNE@bibb.de

Materialien und Produkte aus den Modellversuchen





19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



Pause bis 14:00 Uhr

14:00 Uhr bis 16:00 Uhr Themenwerkstätten	Räume
Pro Demokratie Demokratiekompetenz als Teil der Ausbildung	Alexander I
Druckvoll lernen Unsere Ausbildung in 3D	Plenum/Saal
Nachhaltigkeit als Ziel Update für Verantwortliche im Betrieb	Grenander IV
Personalbedarfsplanung im Unternehmen Vorausschauend nachhaltig!	Grenander I
Neustart der IT-Fortbildung Entwicklungsperspektiven für IT-Expert*innen	Grenander II
Nachhaltig in gute(r) Arbeit Suche Fachkräfte, biete Betriebsrat und Tarif!	Grenander III

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



Themenwerkstatt

Pro Demokratie

Demokratiekompetenz als Teil der Ausbildung





Was verbindest du mit Respekt?

- ◆ Begrüßung und Vorstellung
- ◆ Einführung ins Thema (Ziele, Diskriminierung, Toleranz)
- ◆ Spiel „Wie im wirklichen Leben“
- ◆ Chancen + Hindernisse
- ◆ Der Baum der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit
- ◆ Gruppenarbeit zur selbstgewählten Arten der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit
- ◆ Eigene Erfahrungen und Ursachen (Betrieb und Alltag)
- ◆ Handlungsstrategien
- ◆ Hilfestellungen innerhalb und außerhalb des Betriebs

Ziele

- die eigene Haltung zu Diskriminierung überprüfen
- eigene Diskriminierungserfahrungen reflektieren
- Ursachen und Formen der Diskriminierung erkennen
- Sensibilisierung für diskriminierendes Verhalten soll erfolgen
- verschiedene Handlungsstrategien sollen betrachtet werden

Diskriminierung

- lateinisch -> discriminare; trennen; abgrenzen; absondern
- gruppenspezifische Benachteiligung - ein benachteiligendes Handeln und ein abwertendes Sprechen von Gruppen oder einzelnen Personen, dessen Grundlage die Annahme vermeintlicher Andersartigkeit ist.

Toleranz

- Achtung und Duldung gegenüber anderen Auffassungen, Meinungen und Einstellungen. Sie sollte nur eine vorübergehende Gesinnung sein, sie muss zur Anerkennung führen.

„Dulden heißt Beleidigung“ (J. W. von Goethe)

Wie im richtigen Leben?



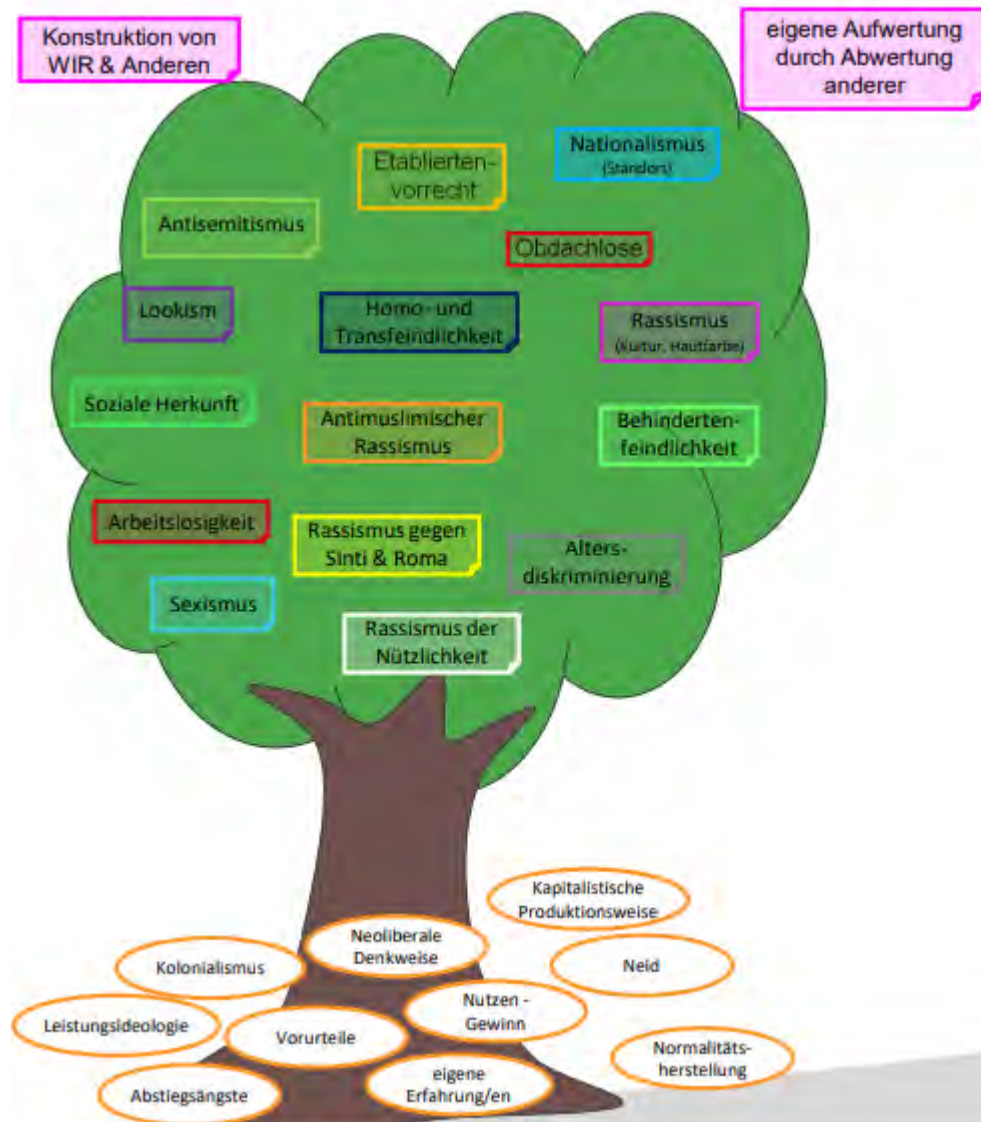
Wie hast du dich in deiner Rolle gefühlt?
Wie ist es, als Erste*r im Ziel anzukommen?
Wie ist es, nicht voran zu kommen?
Bei welcher Frage warst du unsicher? Warum?
Welche Fragen sind dir besonders im Gedächtnis geblieben?



Was bestimmt das Leben von Menschen? Welche Chancen und Hindernisse können ihnen begegnen?



Was können Menschen in ihrem Leben verändern, um besser voran zu kommen? Was können wir/die Gesellschaft verändern, damit andere (Gruppen) es einfacher haben?



Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

1. Vorstellung im Plenum:

- Die **Blätter** verdeutlichen die unterschiedlichen Arten von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit
- Die **Wurzeln** stehen für Ursachen

2. Gruppenarbeit

Die Teilnehmer*innen bearbeiten in Kleingruppen einzelne Arten der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (Vorlagen sind von der Amadeo Antonio Stiftung) und stellen die Ergebnisse im Plenum vor.

Vorstellung einer Mittestudie

Projekt „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland“

Eine 10jährige Langzeituntersuchung mit einer jährlichen
Bevölkerungsumfrage zur Abwertung und Ausgrenzung von
schwachen Gruppen

SMS  group

Infos zur Studie

Fokus: Bundesrepublik Deutschland

- Fragestellungen

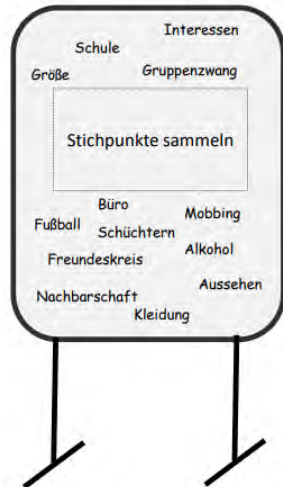
- In welchem **Ausmaß** wird die Würde von schwachen Gruppen, d.h. solchen, die über wenig Einfluss und Macht verfügen, durch abwertende, ausgrenzende Einstellungen und diskriminierendes Verhalten anderer Personen angetastet?
- Wo werden **Veränderungen** in den Ausmaßen und Zusammenhängen im Zeitverlauf erkennbar?
- Welche **Erklärungen** lassen sich dafür finden, dass sich menschenfeindliche Mentalitäten in dieser Gesellschaft hartnäckig halten oder sogar ausbreiten? Hieraus lassen sich dann auch Hinweise für die Intervention und Prävention ableiten.

- Untersuchungszeitraum 10 Jahre: 2002 -2012, neue Zahlen von 2022

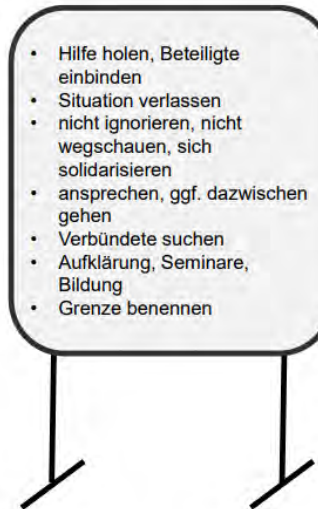
- 40.000 Menschen angeschrieben, ca. 20.000 Rückmeldungen, Befragung zu ihren Einstellungen gegenüber schwachen Gruppen, im Abstand von zwei Jahren wurden die gleichen Personen erneut befragt

SMS  group

Eigene Erfahrungen mit **Ausgrenzung, Diskriminierung, Rassismus** im Alltag oder Betrieb



1. Austausch in Kleingruppen
2. Bericht im Plenum
3. gemeinsam Handlungsmöglichkeiten entwickeln

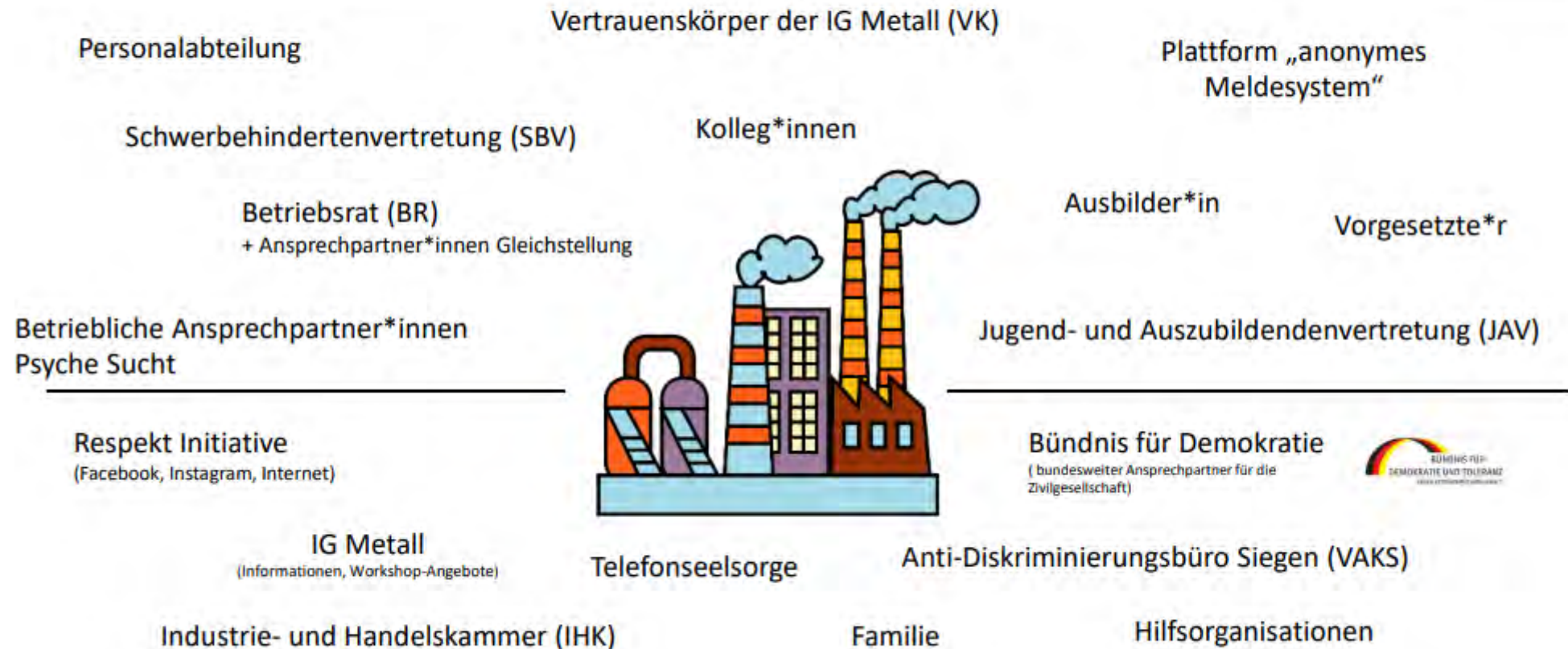


Handlungsmöglichkeiten aufschreiben

- Hilfe holen, Beteiligte einbinden
- Situation verlassen
- nicht ignorieren, nicht wegschauen, sich solidarisieren
- ansprechen, ggf. dazwischen gehen
- Verbündete suchen
- Aufklärung, Seminare, Bildung
- Grenze benennen

Hilfe inner- und außerhalb des Betriebes

§75 Abs. 1 BetrVG / § 80 BetrVG / Grundgesetz / Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz / Arbeitsvertrag



 Was fand ich gut am Tag? Was hat mich begeistert?	 Was nehme ich mit? Was ist besonders in Erinnerung geblieben?
 Was war meine größte Erkenntnis? Was war mein Aha-Moment? Was will ich jetzt in Angriff nehmen? Was werde ich ab morgen (anders) machen?	 Was hat mich gestört? Was ist offengeblieben?

... und zum Abschluss
eine Feedbackrunde

Rückmeldungen/Feedback von Auszubildenden

sehr wichtiges Thema!
toller Workshop!
Alle sollten den Workshop durchlaufen
gute Aufklärung zu den Diskriminierungsarten
Diskriminierung erkennen
hat mir die Augen geöffnet!
unterstützungsmöglichkeiten kennenlernen
unbedingt beibehalten!
nochmal eine neue Sicht auf das Thema
Selbstreflektion
regelmäßige Wiederholung des Workshops wäre super
fördert nochmal die soziale Kompetenz
respektvoller Umgang wird gestärkt

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



Themenwerkstatt

Nachhaltig in gute(r) Arbeit



"Proj
u

Standortschließung Juli '23
5 Betriebe JIT-Zulieferer
im Industriepark bei Ford

ca. 450 Kollegin
~ 90% Migration
~ 70% ohne B
~ 80% Organi

als IGM-
Mitglieder in
der Region &
Branche
halten

den Koll + Kol.
Halt geben,
direkt nach IA/SP
in neue gute
Arbeit bringen

IGM

Hilfe &
Beratung der
Koll. + Koll. bei
Bewerbungen +
Bildungsgut-
schein

Arbeits-
Agentur

"Projekt-Do-It-yourself-Jobbörse"

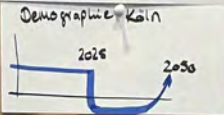
Standortschließung Juli '23
5 Betriebe JIT-Zulieferer
im Industriepark bei Ford

Ca. 450 Kolleginnen + Kollegen
~ 90% Migrationshintergrund
~ 70% ohne Berufs- ausbildung
~ 80% Organisationsgrad

regional viele M+E
Betriebe (oder Haus-TV)
die Arbeits- & Fachkräfte
suchen

(neue)
Förderinstrumente Arb. Ag.
'Quali-Chancen-Gesetz' des

große Aus- & Weiterbild-
Stellen in Köln +
Levirkusen



nicht alle die
wollten bekommen
Umschulung

Betriebe mit
schlechten Arbeits-
bedingungen "guckten
in die Röhre"

Arbeitgeber, die
suchen sind noch
nicht für Nutzung
Quali-Chancen bereit

AGV'en treiben
Thema nicht pragmatisch
ohne Druck unserer BR
läuft nicht



AZUBI-MESSE

14.OKTOBER 2023 | 10 BIS 14 UHR

STADTHALLE WEISSENTHURM, KIRCHSTRASSE 3, 56575 WEISSENTHURM

DEINE
ZUKUNFT
MIT
TARIF

Angebot vor Ort:

- ... Wir machen für dich Bewerbungsfotos
- ... Wir erklären dir den Ausbildungsvertrag
- ... Wir schreiben mit dir die Bewerbung
- ... Wir finden deine Traumausbildung

SEI
DABEI

Zusammen mit tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, Textilindustrie und Kfz Branche

IG Metall
Neuwied
Koblenz



IG METALL AZUBIMESSE



„Deine Zukunft mit Tarif“

- ▶ Wann? Samstag, 14.10.2023, 10-14:00 Uhr
Aufbau, 14.10.2023, ab 07:00 Uhr,
bei Bedarf am Vorabend
- ▶ Wo? Stadthalle Weißenthurm
- ▶ Wer? Tarifgebundene Betriebe der Regionen Neuwied
und Koblenz
ca. 20 Betriebe

Betreuung der Stände durch JAV, BR und Ausbilder

IG METALL AZUBIMESSE



„Deine Zukunft mit Tarif“



Positiver Effekt auf die
Mitgliedergewinnung

Ausbildungsplatzwerbung verbessern

Fachkräftemangel und sinkenden
Bewerber*innenzahlen entgegenwirken

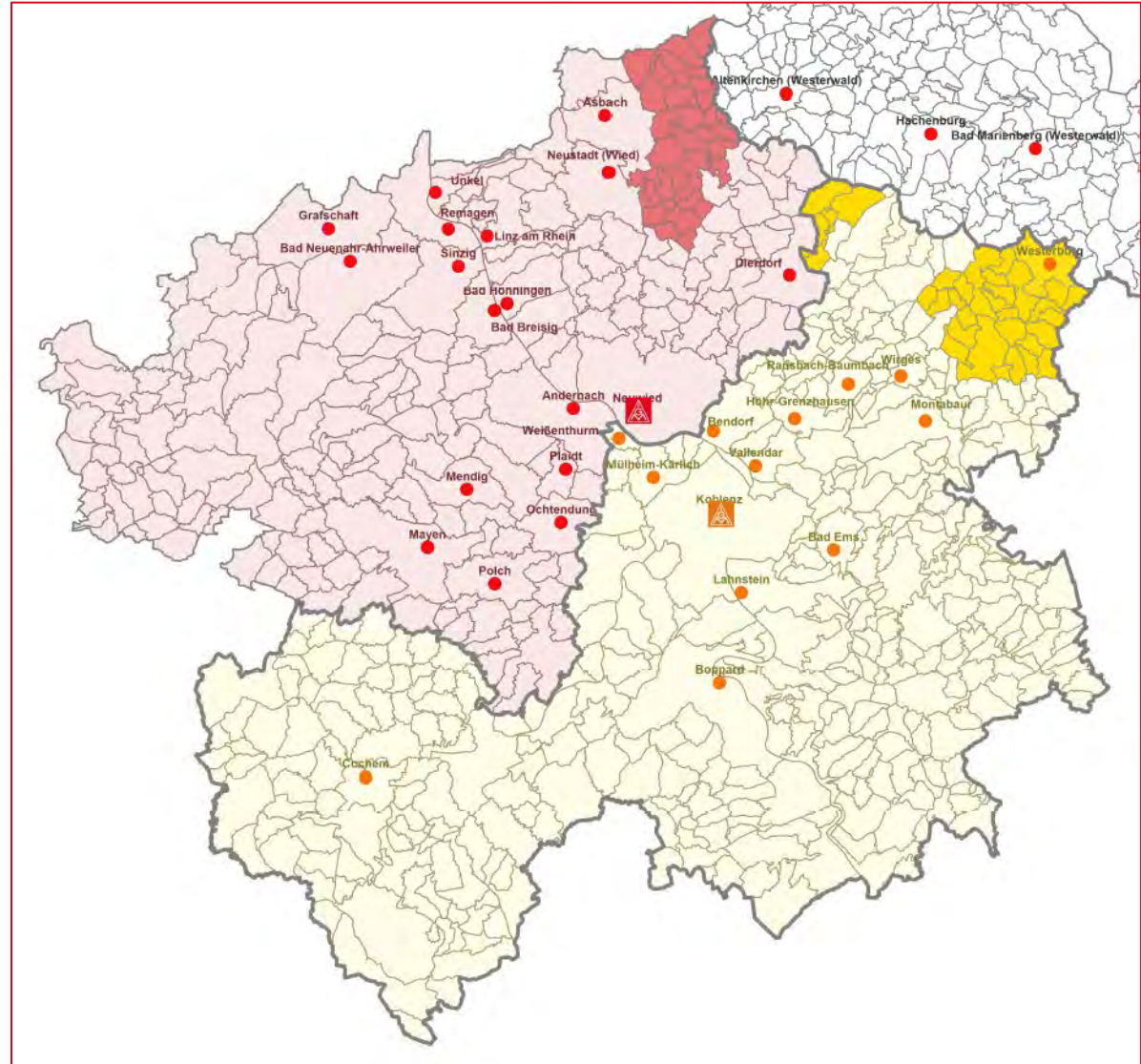
Herausstellen von guten
Arbeitsbedingungen in tarifgebundenen
Betrieben

Zukunftsfähigkeit der Betriebe stärken

IG METALL AZUBIMESSE

Zielgruppe und Einzugsgebiet

- Ausbildung Suchende, Dual Studiums Suchende, Praktika Suchende



*Roter Bereich Geschäftsstelle Neuwied, Gelber Bereich Geschäftsstelle Koblenz
Grüner Punkt Standort Azubimesse*



IG Metall Geschäftsstellen
Koblenz und Neuwied

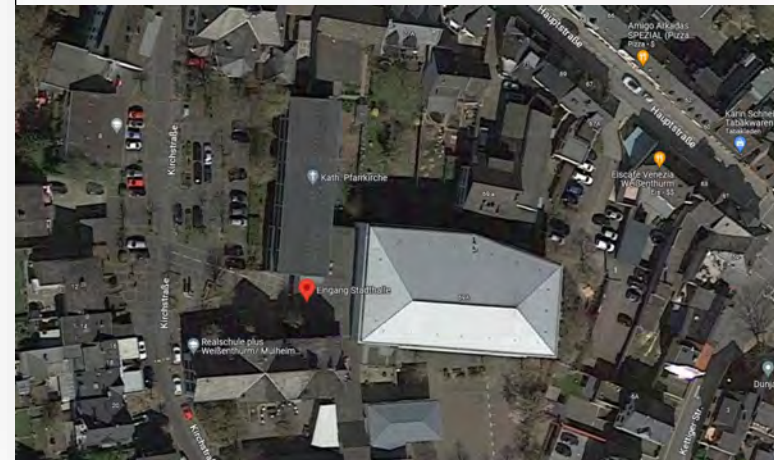
IG METALL AZUBIMESSE

Örtlichkeit

- ▶ ausreichend Parkplätze
- ▶ Erreichbarkeit mit ÖPNV
- ▶ Platz für Messestände

Ausstattung

- ▶ Tische und Stühle
- ▶ Strom
- ▶ WLAN Zugang



IG METALL AZUBIMESSE

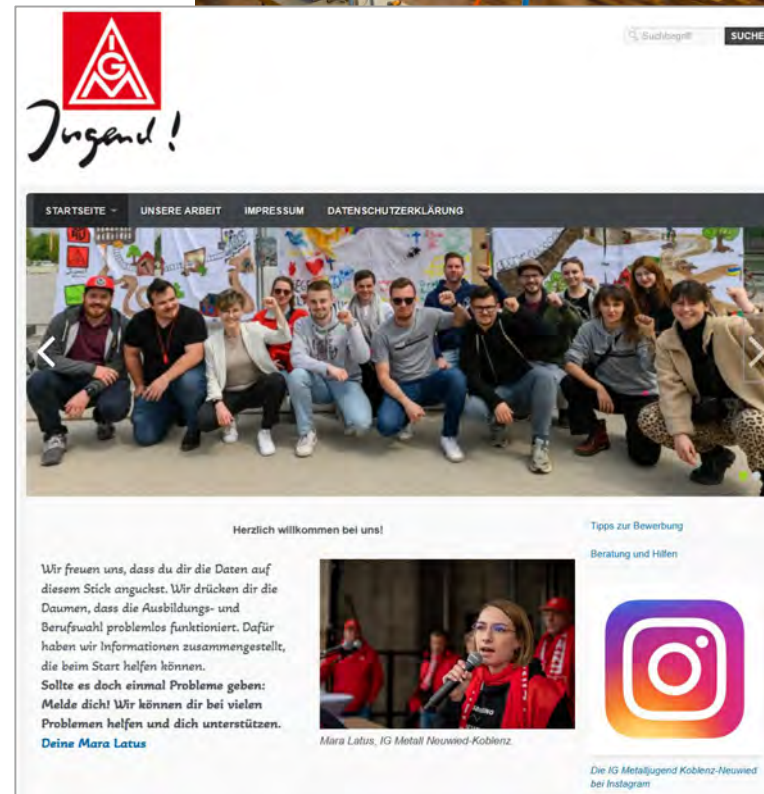
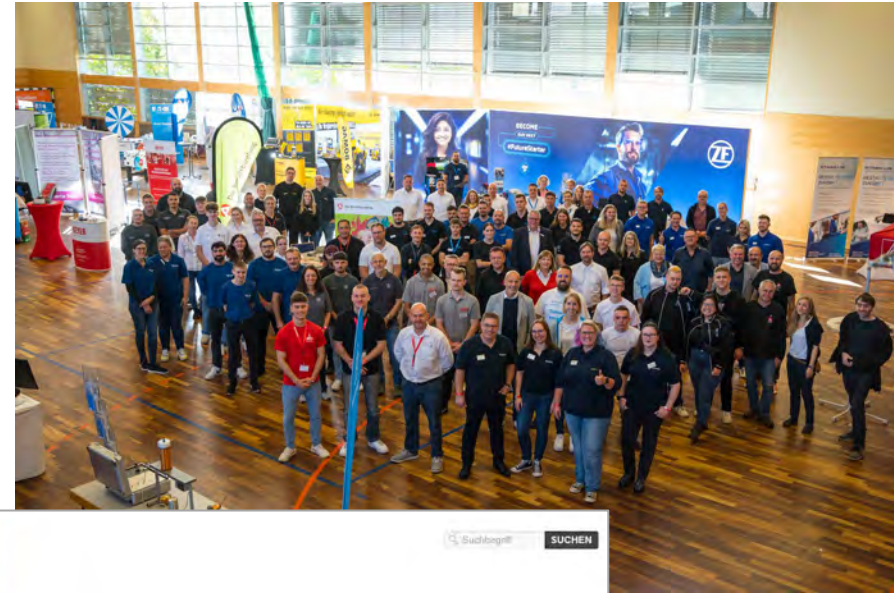
„Deine Zukunft mit Tarif“

Rahmenprogramm

- ▶ Beratung durch die Agentur für Arbeit
- ▶ Bewerbungsfotostand

Verpflegung

- ▶ Foodtruck
- ▶ Roadshow



IG Metall Geschäftsstellen
Koblenz und Neuwied

IG METALL AZUBIMESSE



Bewerbung der Messe

AZUBI-MESSE

DEINE ZUKUNFT MIT TARIF

SAVE THE DATE

14. OKTOBER 2023 | 10 BIS 14 UHR

STADTHALLE WEISSENTHURM, KIRCHSTRASSE 3, 56575 WEISSENTHURM

AZUBI-MESSE

DEINE ZUKUNFT MIT TARIF

KOMM RUM

14. OKTOBER 2023 | 10 BIS 14 UHR

STADTHALLE WEISSENTHURM, KIRCHSTRASSE 3, 56575 WEISSENTHURM

Zusammen mit namhaften Metall- und Elektrounternehmen aus der Region finden wir Lösungen für deine Zukunft.

IG Metall Neuwied Koblenz

14. OKTOBER 2023 | 10

- ▶ In den Betrieben
Betriebsversammlungen, JA-Versammlungen, schwarzes Brett, Flyerverteilung, Rundmail über Vertrauenskörper, etc.)
- ▶ Allgemeinbildenden Schulen
- ▶ Berufsschulen
- ▶ Über DGB
- ▶ Arbeitsagenturen
- ▶ Social Media
- ▶ Homepage
- ▶ Zeitung, Metallzeitung
- ▶ Radio



IG METALL AZUBIMESSE

„Deine Zukunft mit Tarif“

AZUBI-MESSE 2024

DEINE ZUKUNFT MIT TARIF



SAVE THE DATE!

- ▶ Wann? **Freitag, 27.09.2024**
(vor den Herbstferien)
- ▶ Wo? **Sayner Hütte, Bendorf**
- ▶ Veranstalter? IG Metall Koblenz und Neuwied,
VEM, Stadt Bendorf



19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



Themenwerkstatt

Personalbedarfsplanung im Unternehmen

Vorausschauend nachhaltig!



Will komm



Personalplanung

Aufgabe der Interessenvertretung –
Unterstützung durch das ‚bildende‘ Personal im Betrieb

19. Fachtagung des Ressort BQP
Themenwerkstatt

Berlin 11. 06. 2024



Themenwerkstatt – Fachtagung 2024

- **Personalbedarfsplanung im Unternehmen**
Vorausschauend nachhaltig!
- Die Ausbildungsquote in den Organisationsbereichen der IG Metall ist seit Jahren rückläufig. Mehr Qualifizierung und Weiterbildung sind nach wie vor für die Unternehmen und Beschäftigte in den Veränderungsprozessen unerlässlich. Gleichzeitig werden ausgebildete Fachkräfte händeringend gesucht. Fragt man nach der mittelfristigen Personalplanung, so sind viele Betriebe hier schlecht aufgestellt.
- Wir wollen einen Blick darauf werfen, welche Schritte nötig sind und welche Einflussmöglichkeiten Betriebsräte haben, um Aus- und Weiterbildung im Betrieb (wieder) sicher zu verankern und im Sinne einer guten Personalplanung in ein Gesamtkonzept einzubetten.

Vorausschauend und nachhaltig – Aus- und Weiterbildung in der Personalplanung

Heute mit:

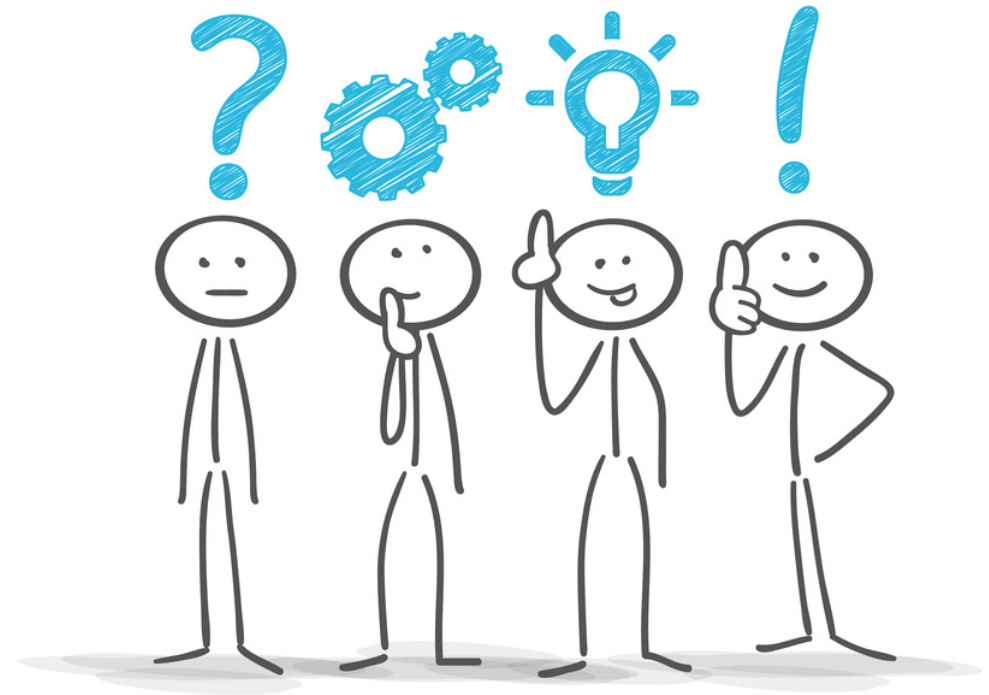
Thomas Habenicht

Ressort Bildung- und Qualifizierungspolitik, IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main

Maria Werner

Betriebsrätin, Bosch Rexroth, Lohr am Main

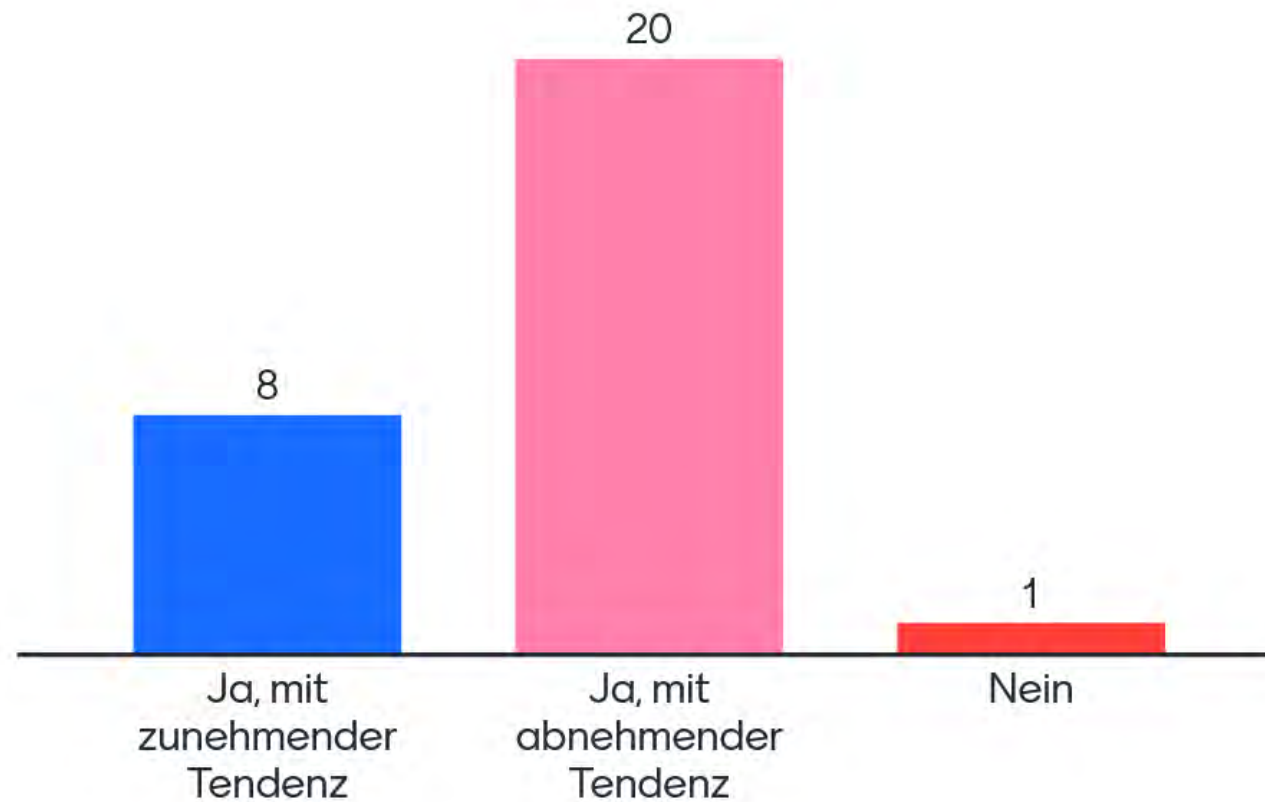
Frage ans Plenum: **Wer ist da?**
BR/Ausbilder*in/JAV



© Matthias Enter - Fotolia.com

Wir stellen Azubis ein?

Wir stellen Auszubildende ein:



Warum eigentlich selber ausbilden?

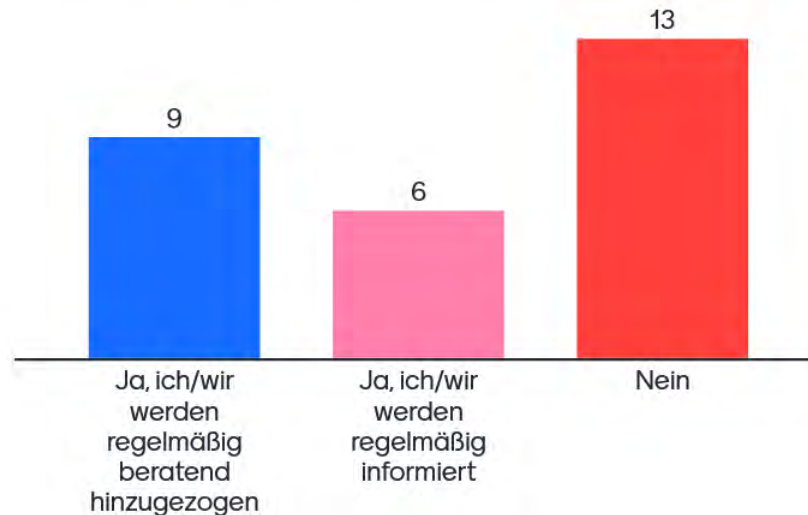
Mal ein paar Vorteile von eigenen Azubis:

- Ausbildung führt zu höherer **Identifikation** mit dem Betrieb/Unternehmen
- Durch Ausbildung kann man gezielter auf **Bedarfe** im Unternehmen vorbereiten
- Auch externe müssen eingearbeitet und qualifiziert werden, Azubis lernen **von Beginn** an mit allen wichtigen Zusammenhängen
- Teure **Fehlbesetzungen** sind seltener
- Ausbildung ist **nie „zu teuer“**, denn Azubis erwirtschaften bereits während der Ausbildung Erträge, teilweise sogar Gewinne
- Junge Menschen bringen **frischen Wind** mit und gestalten so auch die Abläufe vielfach mit **neuen Ideen**
- Azubis halten den **Betrieb jung** (Altersstruktur)
- **Imagegewinn** als Ausbildungsbetrieb
- **Nachwuchs** für JAV und BR



Wir haben als **BR/JAV/Ausbilder*innen** einen Überblick über **die betrieblichen Investitionen** in die **Aus- und Weiterbildung** und **Qualifizierung** des Betriebes/Unternehmens?

Wir haben als BR/JAV/Ausbilder*innen einen Überblick über die Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung...



Was - Welcher Gedanke, welche Frage – hat dich bewogen, heute hier teilzunehmen?

Was - welcher Gedanke, welche Frage - hat Dich bewogen, heute hier teilzunehmen?

22 responses

Neue Perspektiven

Personalplanung wird
immer schwieriger.

Übernahme Strategien
für Azubis

Was können wir tun, um
mehr Azubis für unsere
Firma zu gewinnen?

Netzwerk

Es war schon vor 2 Jahren
sehr spannend und
inspirierend

Rechtliche Grundlagen

Austausch wie es andere
unternehmen
handhaben.

aktuelle Lage zur
Personalplanungssituatio
n in den Betrieben

Gute Argumente für den
Austausch mit dem
Management der
Ausbildung.

Planung für die Zukunft

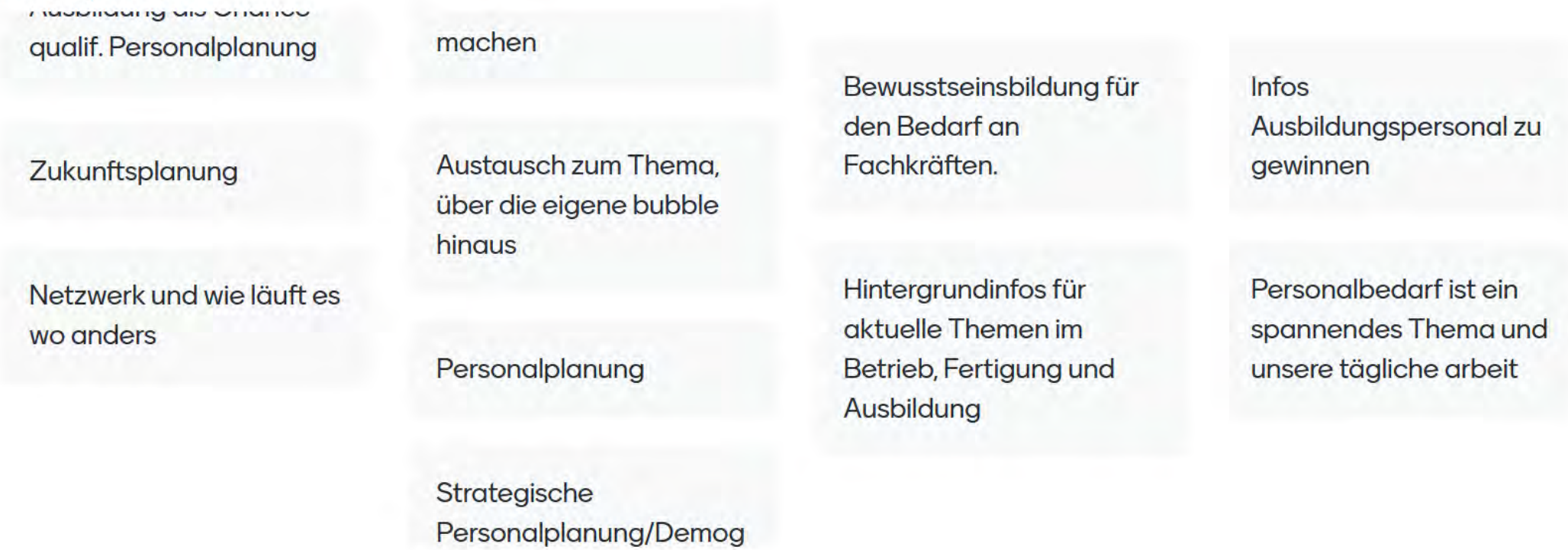
Ausbildung als Chance -

Informationsaustausch
und sehen wie die
anderen Betriebe es
machen

Was - Welcher Gedanke, welche Frage – hat dich bewogen, heute hier teilzunehmen?

Was - welcher Gedanke, welche Frage - hat Dich bewogen, heute hier teilzunehmen?

22 responses





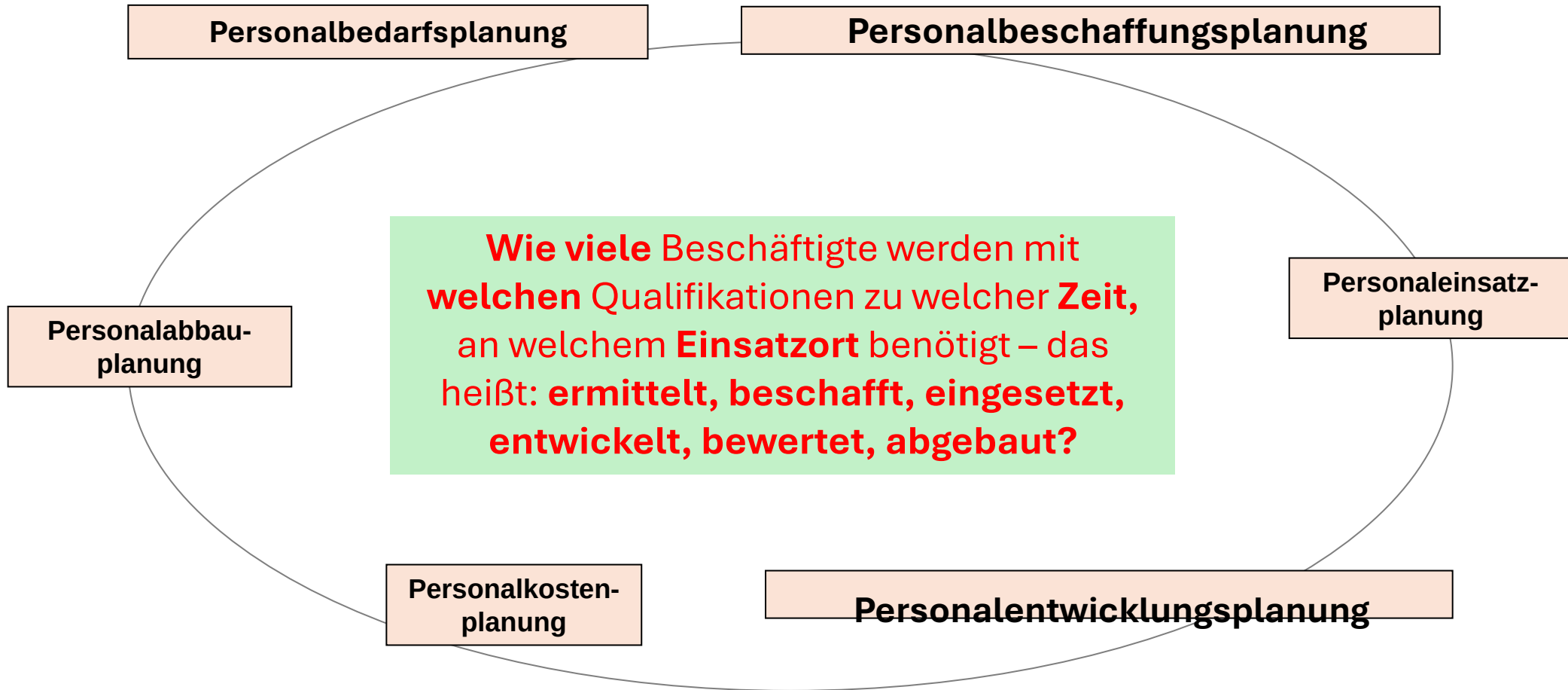
Die Masterfrage (Der Personalplanung)

**Wieviel Personal – in welcher Qualität –
zu welcher Zeit – an welchem Ort?**

Themenwerkstatt

19. Fachtagung Ressort BQP

Worum geht es → Personalplanung



Kennen & Verstehen



Globale Trends

Internationalisierung – Disruptive Technologien & Geschäftsmodelle – Ökologie/Klima – Arbeitsmarkt – Alternde Belegschaften – Wertewandel

Markt- und Wettbewerb Interessengruppen

Unternehmensstrategie

Aufgabe und Zweck

Produkte – Geschäftsmodelle – Dienstleistungen

Standorte – Produktionsstrategie – Technologien/Investitionen – Vertriebsstrategie –

Strategische Personalplanung

Kapazität – Beschaffung – Entwicklung – Einsatz – Erhalt – Abbau – Kosten

Qualifizierung – Gesundheit – Leistung & Kontrolle – Ausbildung – Arbeitsgestaltung – Beschäftigungssicherung – Arbeitszeitgestaltung –

Betriebliche Mitbestimmung



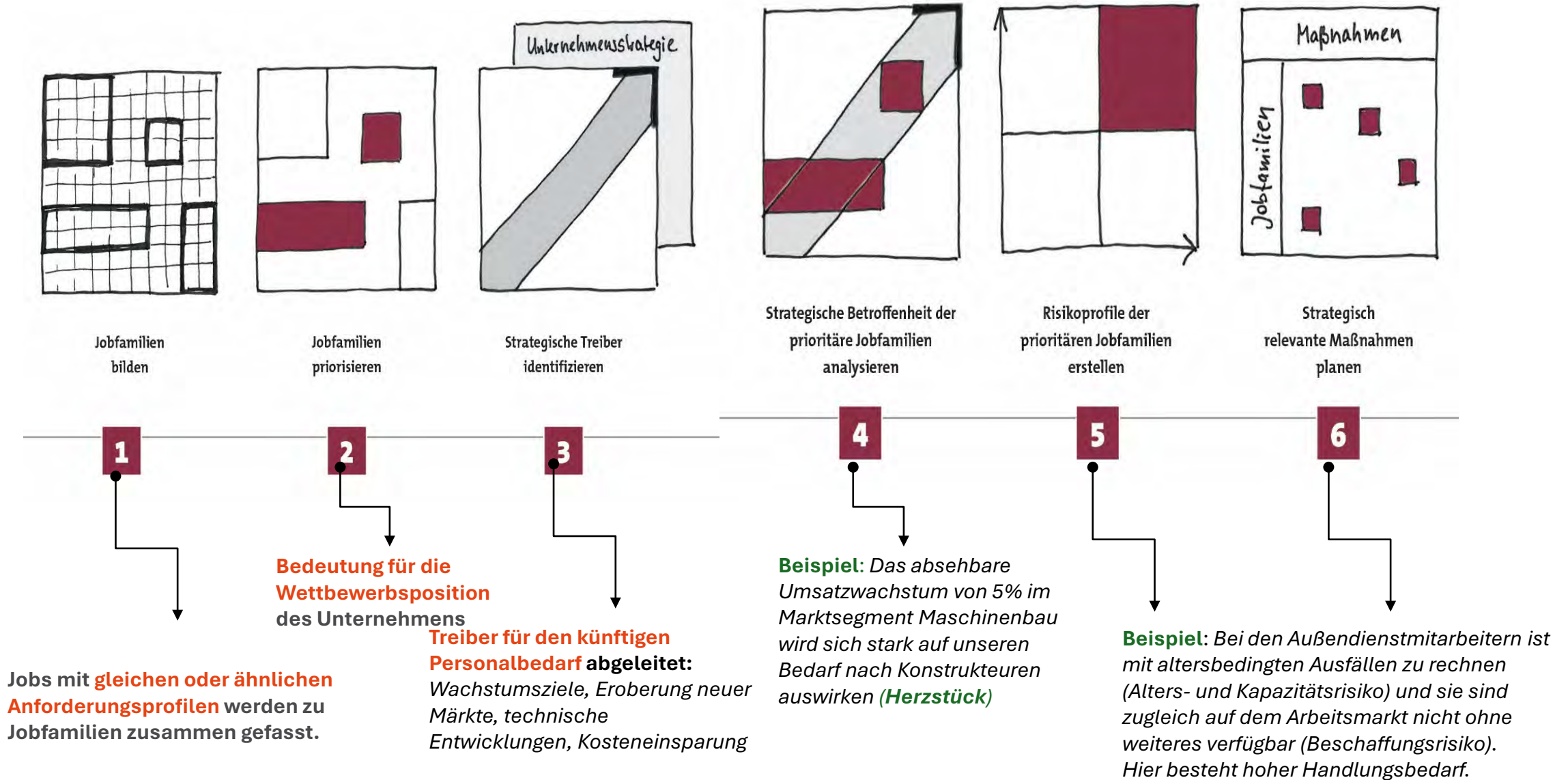
Mitbestimmung (Schutz und Gestaltung)

Kennen, Verstehen,
Folgen abschätzen

Kennen, Verstehen,
Folgen abschätzen,
Vorschläge
einbringen

Quelle: ffw, Nürnberg

Betriebliche - Strategische - Personalplanung in sechs Schritten



„DREI HEBEL, UM DIE VERÄNDERUNG ERFOLGREICH ZU GESTALTEN“

► Implementierung eines strategischen Kompetenzmanagements inclusive Matchings

- Personaldaten analysieren – Abgleich von vorhandenen und benötigten Kompetenzen – Definition von Future Skills
- Berufe definieren, die eingestellt/ausgebildet werden

► Neue Wege in der Qualifizierung und Aus- und Weiterbildung

- Seminare und Trainings und Ausbildung – Blended Learning
Elemente: individuell, modular, an persönliche Bedarfe anpassbar mit direktem Bezug zum Arbeitsplatz, aktuellen Technologien und Arbeitsorganisationsformen

► Keine Verlierer produzieren – Perspektiven Schaffen

- Berufliche Entwicklungswege aufzeigen – Transfer unterstützen oder Qualifizierungsbetriebe

Etablierung eines neuen Mindsets „Digitalisierung als Chance“

- „Allianz für Veränderung“
- Alle im Unternehmen an einem Strang ziehen

Studie, 2020, Personal Magazin

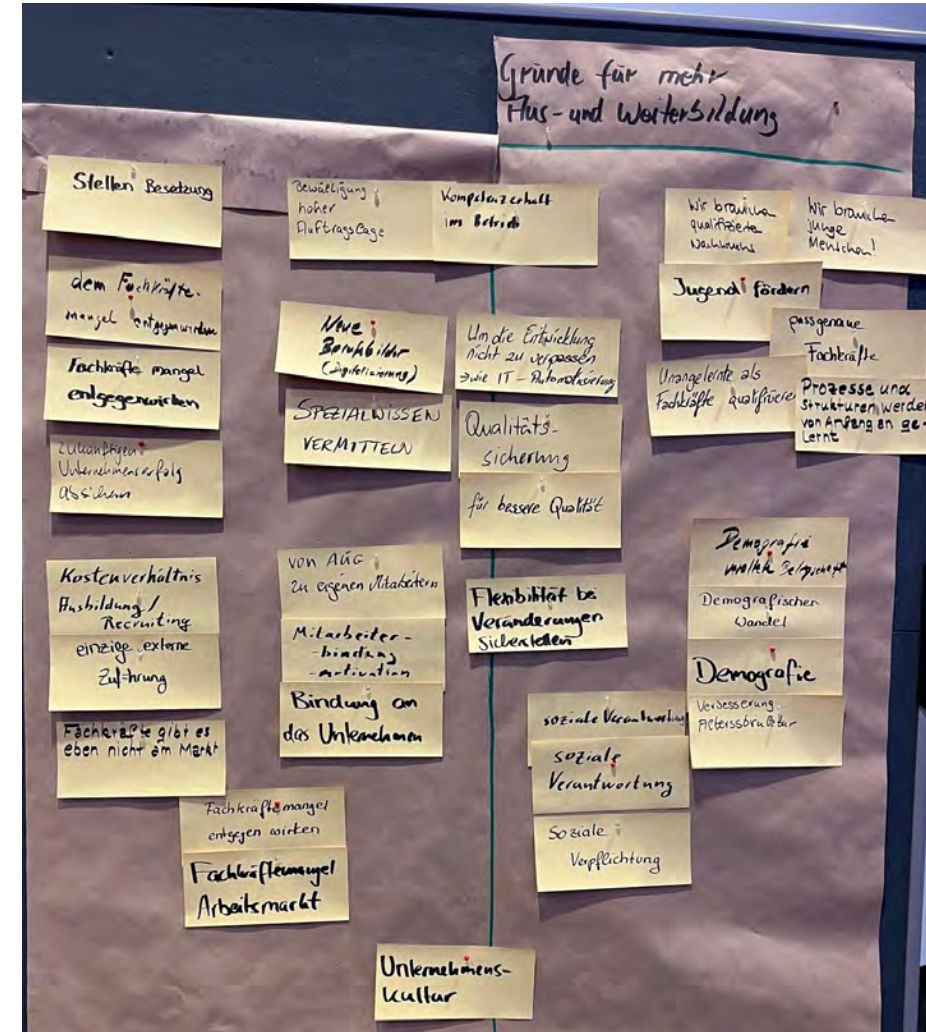
Personalplanung - Hintergründe

Was sind in Eurer Wahrnehmung die Gründe für weniger Ausbildung im Betrieb?



Personalplanung - Hintergründe

Was sind in Eurer Wahrnehmung die Gründe für mehr Ausbildung im Betrieb?



Es stellt sich die Frage:
Wie können Betriebsräte handeln?

Anmoderation: **Aufgaben des Betriebsrates nach BetrVG:**

- **Initiativrechte:** nach BetrVG §§ 92 Abs. 2 und 96 Abs. 1 und 1a zur Berufsbildung und strategischen Personalplanung ergreifen
→ **Reale** Personalplanung und **nach Definition**
- **Mitbestimmungsrechte:** bei der Ausgestaltung betrieblicher und beruflicher Bildung (§§ 94, 95, 97 Abs. 2, 98)

Wie können Betriebsräte handeln?

Fragen an Maria:

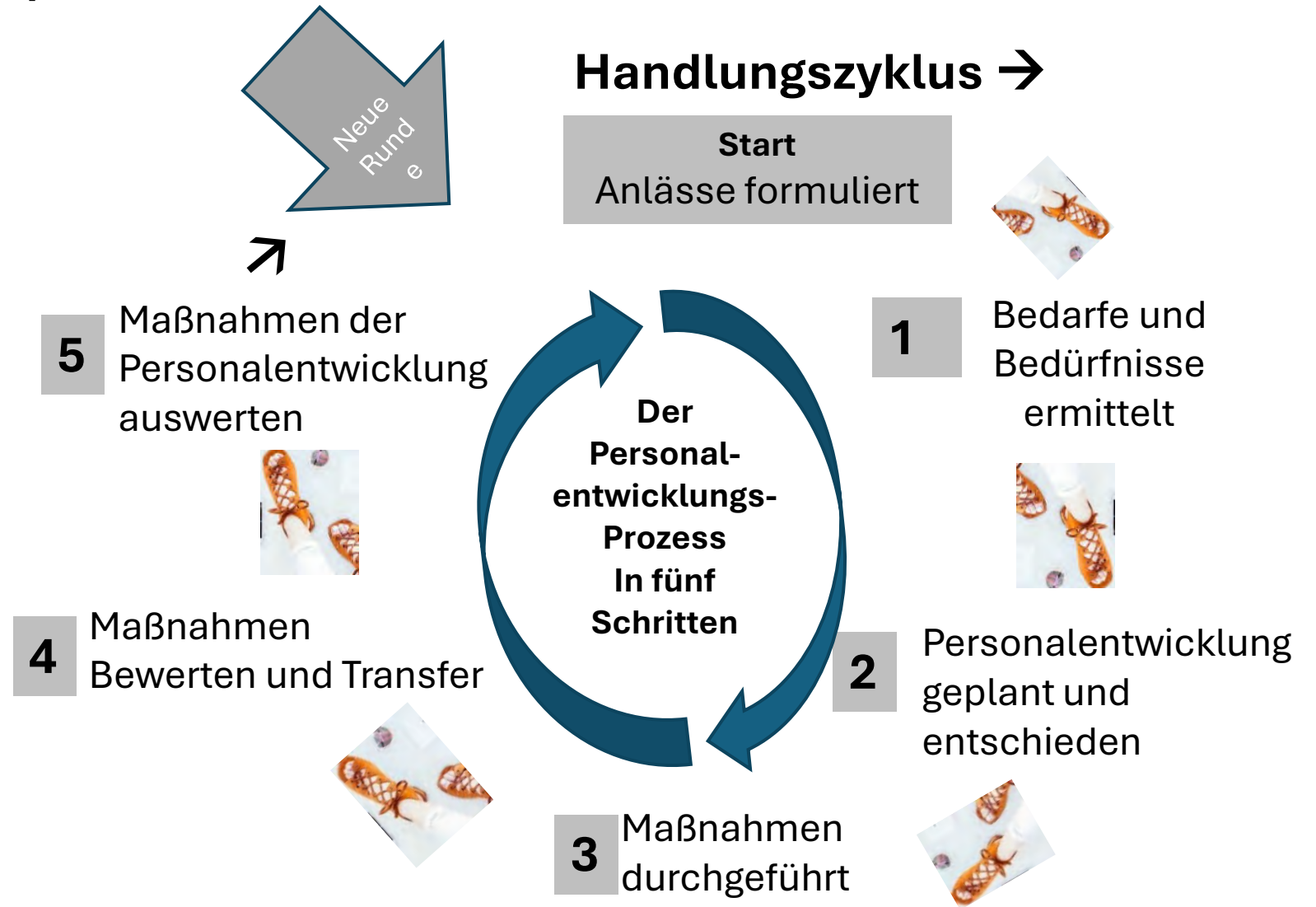
- **Wie geht ihr im Betrieb vor**, um Ausbildung im Betrieb aktuell zu halten?
 - Welche Herausforderungen seht ihr Euch gegenüber?
 - Wie kommt ihr als Betriebsrat zu euren Zielsetzungen?
- **Welche (besonderen) Ziele** verfolgt Ihr in eurem Einsatz für mehr Aus- und Weiterbildung?
- **Wie bringt ihr Eure Vorschläge** mit dem Arbeitgeber ins Gespräch?
 - Welche (besonderen) Probleme kennzeichnen den Dialog mit dem Arbeitgeber?
- **Wo entscheidet ihr** insbesondere mit!

Wie können Betriebsräte initiativ handeln?

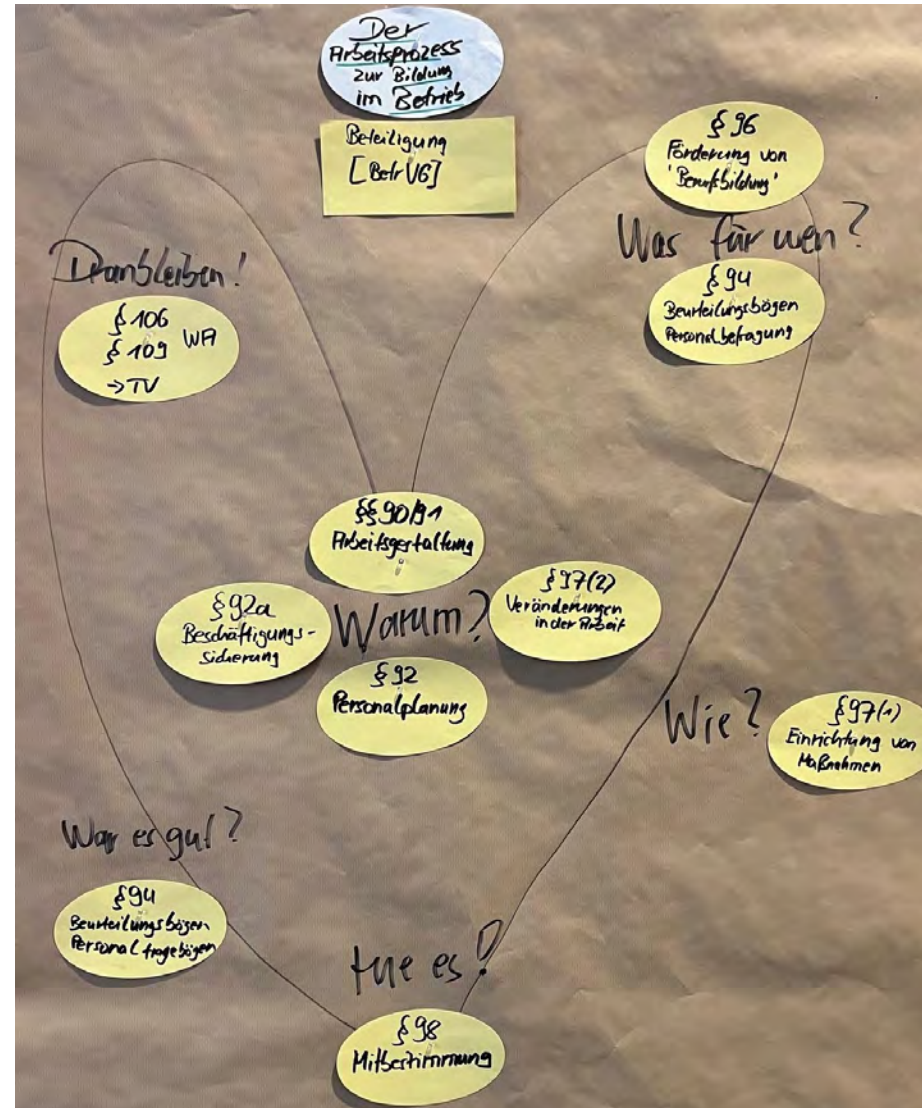
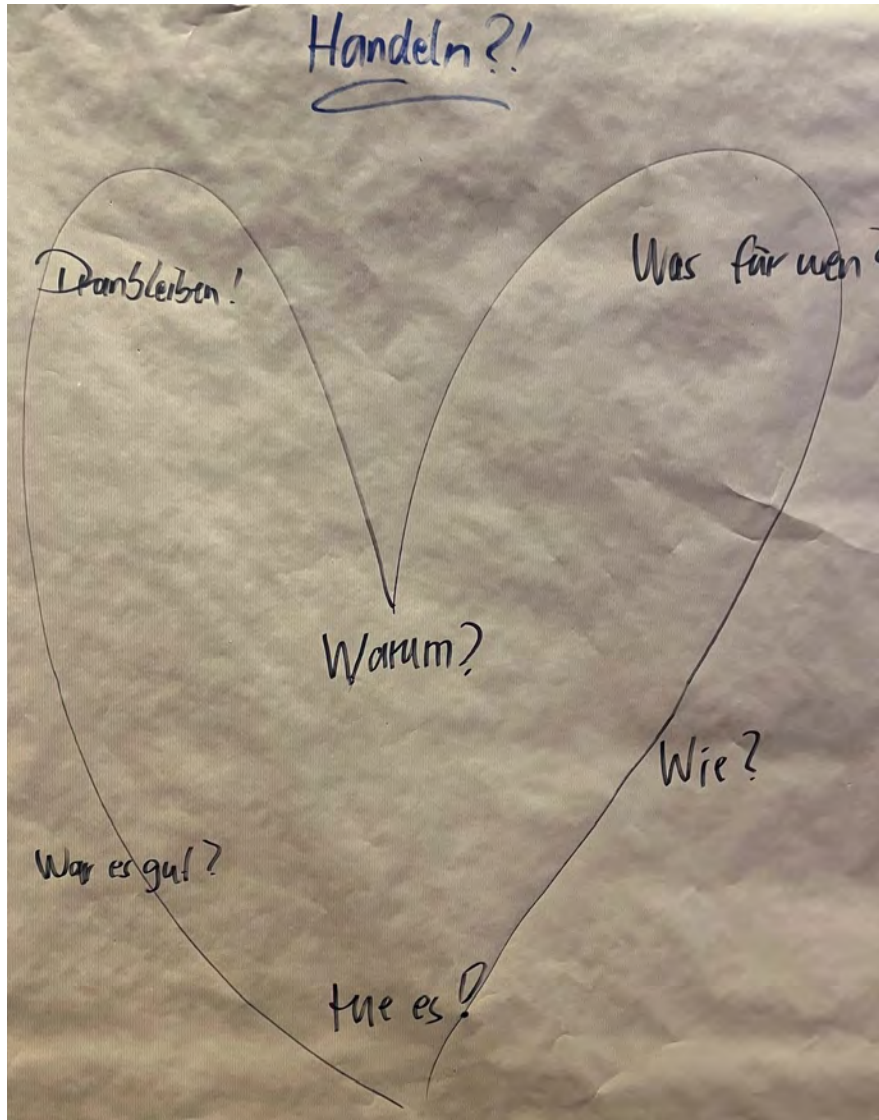
- Im BR-Gremium das Thema aufrufen und diskutieren, welche Bedeutung Ausbildung für den Betrieb hat.
- Argumente sammeln für mehr Ausbildung - auch in neuen Berufen.
- Das Thema auf die Tagesordnung für die Gespräche mit dem Arbeitgeber setzen und den quantitativen Bedarf ermitteln
- **Klären welche Voraussetzungen gute Ausbildung im Betrieb braucht!**

Die Transformation anpacken

- **Personalentwicklung mitgestalten**
- **Gemeinsame Gestaltung?!**



Wir geben uns eine Arbeitsstruktur

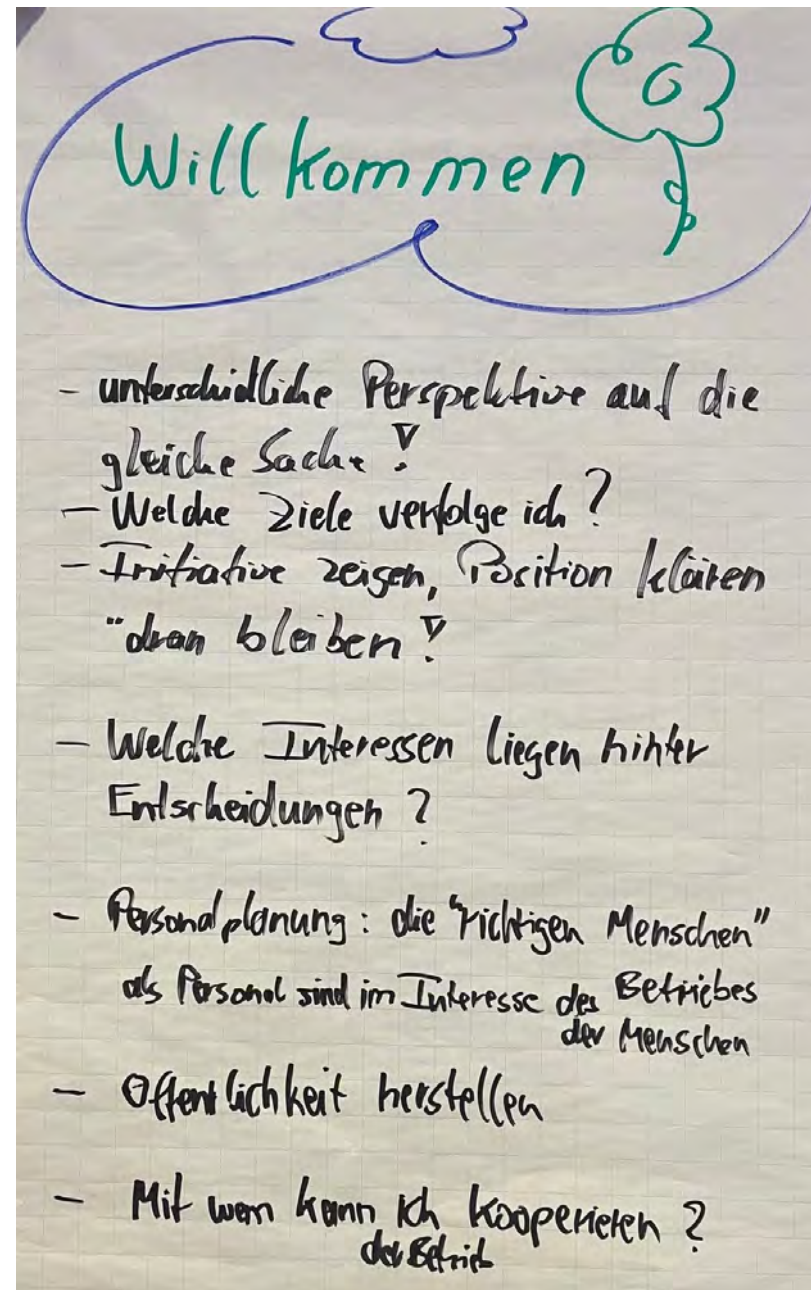


Beteiligungsrechte und Mitbestimmung nutzen

- **Eure Initiativrechte nach BetrVG §§ 92 Abs. 2 und 96 Abs. 1 und 1a zur Berufsbildung und strategischen Personalplanung ergreifen**
- Bei der Entscheidung, in **welchen Berufen** ausgebildet wird die Unterrichts- und Beratungsrechte nach §92 BetrVG nutzen
- Bei der **Benennung des Ausbildungspersonals** das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 2 BetrVG nutzen. Bei nicht Vorliegen der Eignung kann der BR eine Abberufung verlangen. Dies bezieht sich auch auf **Ausbildungsbeauftragte**. Es sollte auch darauf geachtet werden, dass genügend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden ist
- Nach § 96 BetrVG auf die **Weiterbildung des Ausbildungspersonals** achten und vom Arbeitgeber die erforderlichen Informationen anfordern
- **Gemeinsam mit der JAV monitoren**, dass die grundlegenden Voraussetzungen für die Ausbildung stimmen. Personelle bzw. betriebliche Veränderungen (z. B. im Produktionsprozess) dabei im Blick behalten werden.



Hintergründe für Handlung und Argumentation



Probleme der strategischen Personalplanung für Betriebsräte

- **Strategische Personalarbeit – ausgehend vom Blick auf die Arbeit**
 - Bestehende Prozesse werden optimiert – gibt es aktuelle Stellenbeschreibungen
 - Systematischer Blick auf unterschiedliche Entwicklungsfelder – gibt es Zahlen zu benötigten Kapazitäten – sind die vorhandenen Kompetenzen bekannt
 - Inspirieren lassen: was machen andere auf bestimmte Problemfelder - gibt es eine Nachfolgeplanung
- **Bei betrieblichen Projekten** zum Thema Qualifizierung auf die Bedingungen achten, die oft nicht stimmen → gute Praxiskonzepte für Qualifizierungen brechen sich an den schlechten Bedingungen in der Arbeit, die nicht stimmen und die Qualifizierung unterminieren (keine Zeit, keine Begleitung, wenig Austausch und Kommunikation, keine Freistellung, ...)
- **Problemfelder:**
 - Wenn es um Qualifizierung geht, wollen Betriebe schnell die eierlegende Wollmilchsau:
 - Nicht entgeltwirksam
 - Nebenher – kurz aber intensiv - Alle Inhalte ohne Störung des



Vorgehen im Betrieb

Wie sieht also ein „Gesamtkonz

→ was wir tun können für mehr Aus- und
Weiterbildung?!

Vorgehen im Betrieb

SCHRITT 1: Interessenslage klären

Wir wollen unsere Standorte in der Transformation nachhaltig sichern.

Das gelingt nicht ohne Fachkräfte mit fundierter Ausbildung im dualen System der Berufsbildung und ohne Qualifizierung für bereits Beschäftigte

Alle jungen Menschen unabhängig vom Schulabschluss sollen eine Chance haben

SCHRITT 2: Handlungsmöglichkeiten kennen

➤ **Initiativrechte nach BetrVG §§ 92 Abs. 2 und 96 Abs. 1 und 1a zur Berufsbildung und strategischen Personalplanung ergreifen**

➤ **Prozess zur Personalplanung aktiv mitgestalten und mit AG verbindlich vereinbaren (z.B. BV nach §92 BetrVG)**

➤ **Mitbestimmungsrechte bei der Ausgestaltung betrieblicher und beruflicher Bildung nutzen (§§ 94, 95, 97 Abs. 2, 98)**

SCHRITT 3: Aktiv sein

Sich aktiv in Bewerbungsverfahren einbringen, Fördermöglichkeiten im Hinterkopf haben – → Welche Fördermöglichkeiten?

Bei Neustart z.B. eigene Liste mit geeigneten Auszubildenden vorlegen

Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien kritisch prüfen (werdet ihr informiert und einbezogen?)

Praktika im Betrieb sicherstellen

Qualität der Ausbildung immer wieder prüfen (gemeinsam mit JAV)



Anhang

Kosten der Ausbildung?

→ Modell der Sachverständigenkommission

Regelmäßige Erhebungen (aktuell läuft eine – Zahlen beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2017/2018)

- **Bruttokosten, f20.855 € pro Auszubildende/-n im Durchschnitt .**
- Personalkosten der Auszubildenden 61 % - 12.806 € (Ausbildungsvergütungen, gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen)
- Personalkosten des Ausbildungspersonals 24% - 4.935 €
- Anlage- und Sachkosten 4 % - 67 € (z. B. Anschaffungskosten für die Werkzeug- und Geräteausstattung der Auszubildenden, Kosten für Lehrwerkstätten oder innerbetrieblichen Unterricht, Kosten für Übungsmaterial)
- Sonstigen Kosten 11 % - 2.348 € (z. B. Kammergebühren, Kosten für Lehr- und Lernmaterialien und externe Kurse, Kosten für die betriebliche Ausbildungsverwaltung)

Die Auszubildenden verursachen jedoch nicht nur Kosten → sie leisten Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen: durchschnittlich 14.377 €

→ **durchschnittliche Nettokosten 6.478 € je Auszubildende/-n.**

→ Im Durchschnitt erwirtschaften 28 % der Auszubildenden schon während der Ausbildungszeit Nettoerträge.

→ **Weiterer Nutzen durch Übernahme** von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen So können sie Personalgewinnungskosten - **im Durchschnitt 10.454 € je neu eingestellte Fachkraft einsparen**

Vielen Dank 😊



Maria | Thomas

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



Themenwerkstatt

Nachhaltigkeit als Ziel

Update für Bildungsverantwortliche im Betrieb





Nachhaltigkeit in Berufen der
Metall- und Elektroindustrie



Themenwerkstatt: Nachhaltigkeit als Ziel



Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

– Ordnungspolitische Anforderungen

Der Bildungsauftrag der Berufsschule besagt, „die Schüler und Schülerinnen zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung“ (KMK 2021 S. 14) zu befähigen.

Nachhaltigkeit ist mittlerweile durch neue so genannte Standardberufsbildpositionen verpflichtend im Querschnitt aller Berufsbildungsprozesse – sowohl im Lernort Betrieb als auch im Lernort Berufsschule – integrativ zu thematisieren.

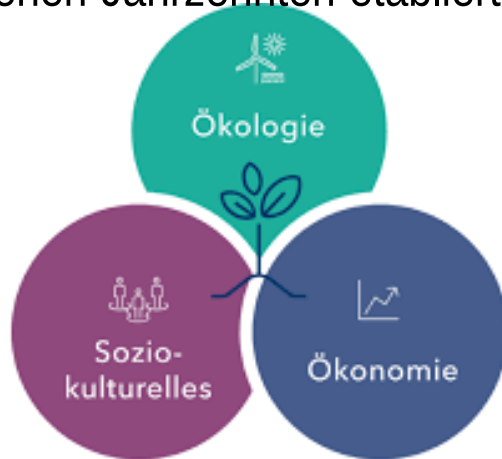


Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

- – Ordnungspolitische Anforderungen

- „In der Standardberufsbildposition ‚Umweltschutz und Nachhaltigkeit‘ werden die bereits in den vergangenen Jahrzehnten etablierten Umweltschutzthemen um die Anforderungen des nachhaltigen Hande

ergä



Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

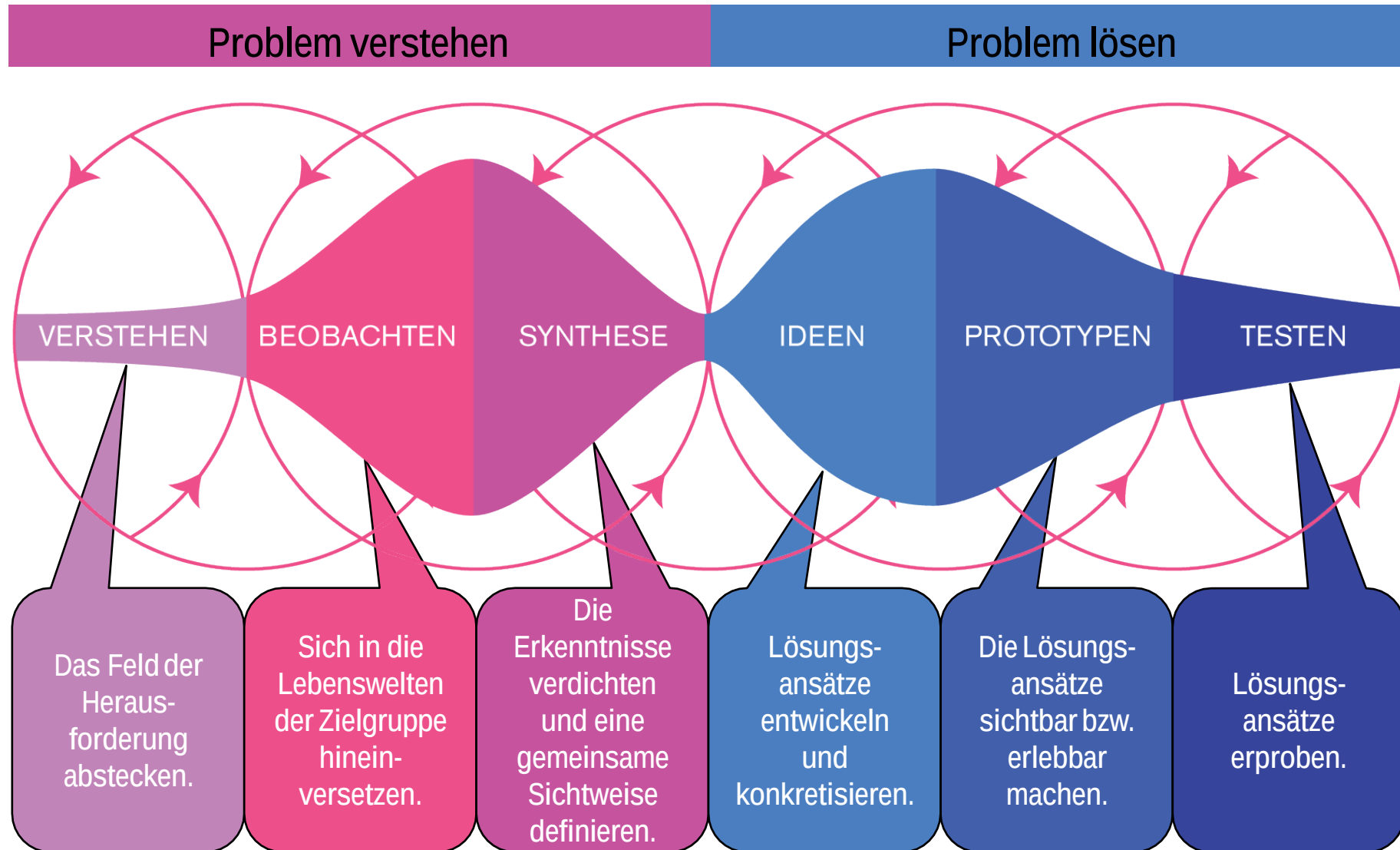
– Ordnungspolitische Anforderungen

In der Berufsbildung stellt sich mittlerweile die Frage des „ob“ Nachhaltigkeit nicht mehr!

Das „wie“ man die Thematisierung von Nachhaltigkeit in der Berufsbildung jedoch strukturell verankern kann, ist jedoch weitestgehend offen.

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
3 Umweltschutz und Nachhaltigkeit		
a) Möglichkeiten zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich erkennen und zu deren Weiterentwicklung beitragen		▶ Ressourcenintensität und soziale Bedeutung Geschäfts- und Arbeitsprozessen bzw. Wert ▶ Analyse von Verbrauchsdaten ▶ Wahrnehmung und Vermeidung oder Verringerung Belastungen, z. B.: • Lärm • Abluft, Abwasser, Abfälle • Gefahrstoffe ▶ rationelle Energie- und Ressourcenverwendung • Gerätelaufzeiten • Wartung • Lebensdauer von Produkten • Umgang mit Speicher- und Printmedien ▶ Abfallvermeidung und -trennung ▶ Wiederverwertung, z. B.: • Wertstoffe • Recycling • Reparatur

Design-Thinking-Prozess



Design-Thinking-Prozess



Denke Nutzer-
zentriert



Generiere
viele Ideen



Baue auf den
Ideen anderer auf



Bestärke wilde
Ideen



Visualisiere
deine Ideen



Habe Spaß

Design-Thinking-Herausforderung:

**Wie können wir Nachhaltigkeit
in die betriebliche Ausbildung von Berufen
der Metall- und Elektroindustrie integrieren?**

Trefft euch in Arbeitsgruppen ...



Aufgabe: Brainstorming – Blickt hinter jeden Begriff ...



Aufgabe: Gruppiert eure Überlegungen thematisch ...



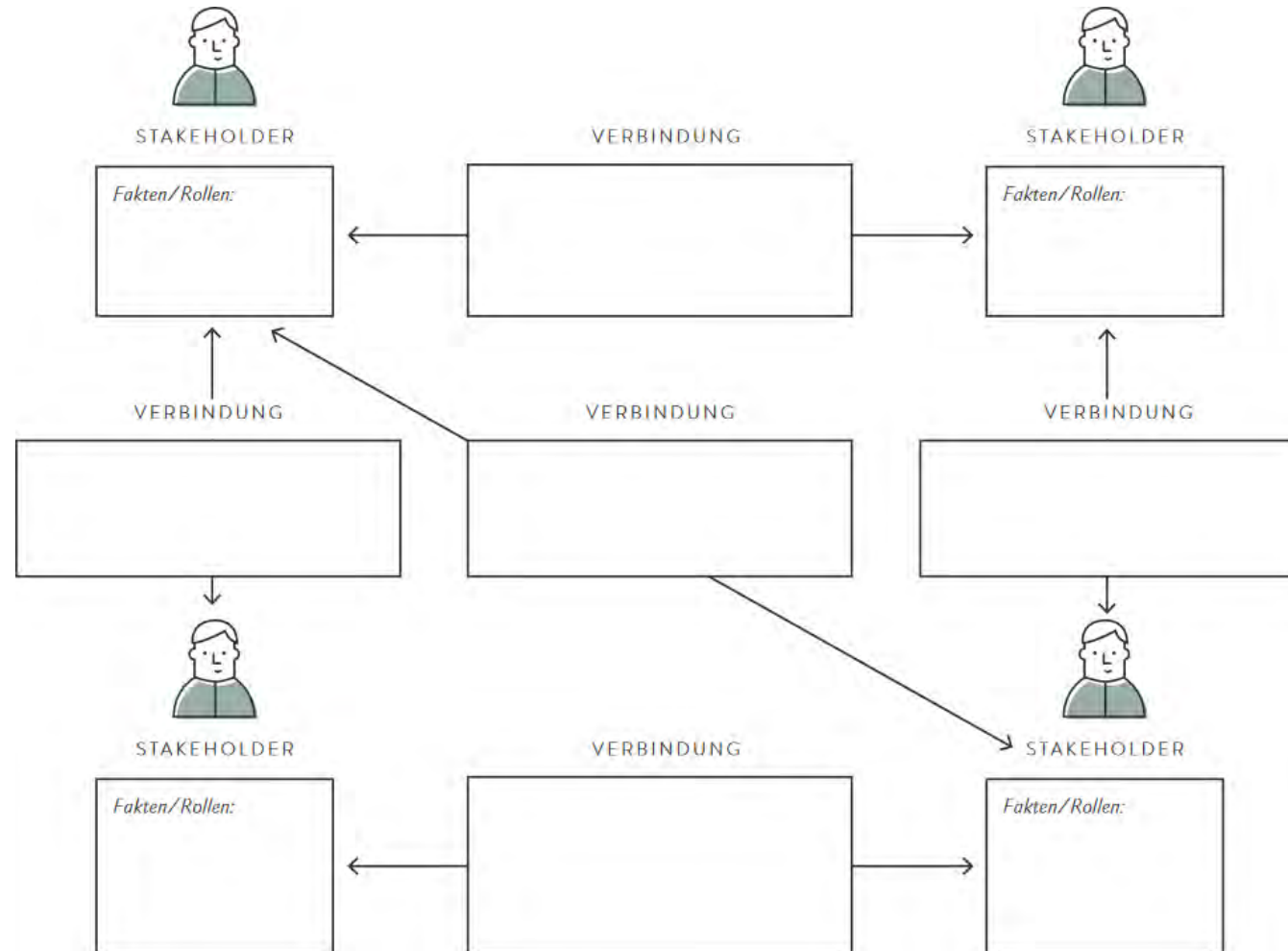
Aufgabe: Stellt vier Personen dar, die die Zielgruppe der Fragestellung repräsentieren ...



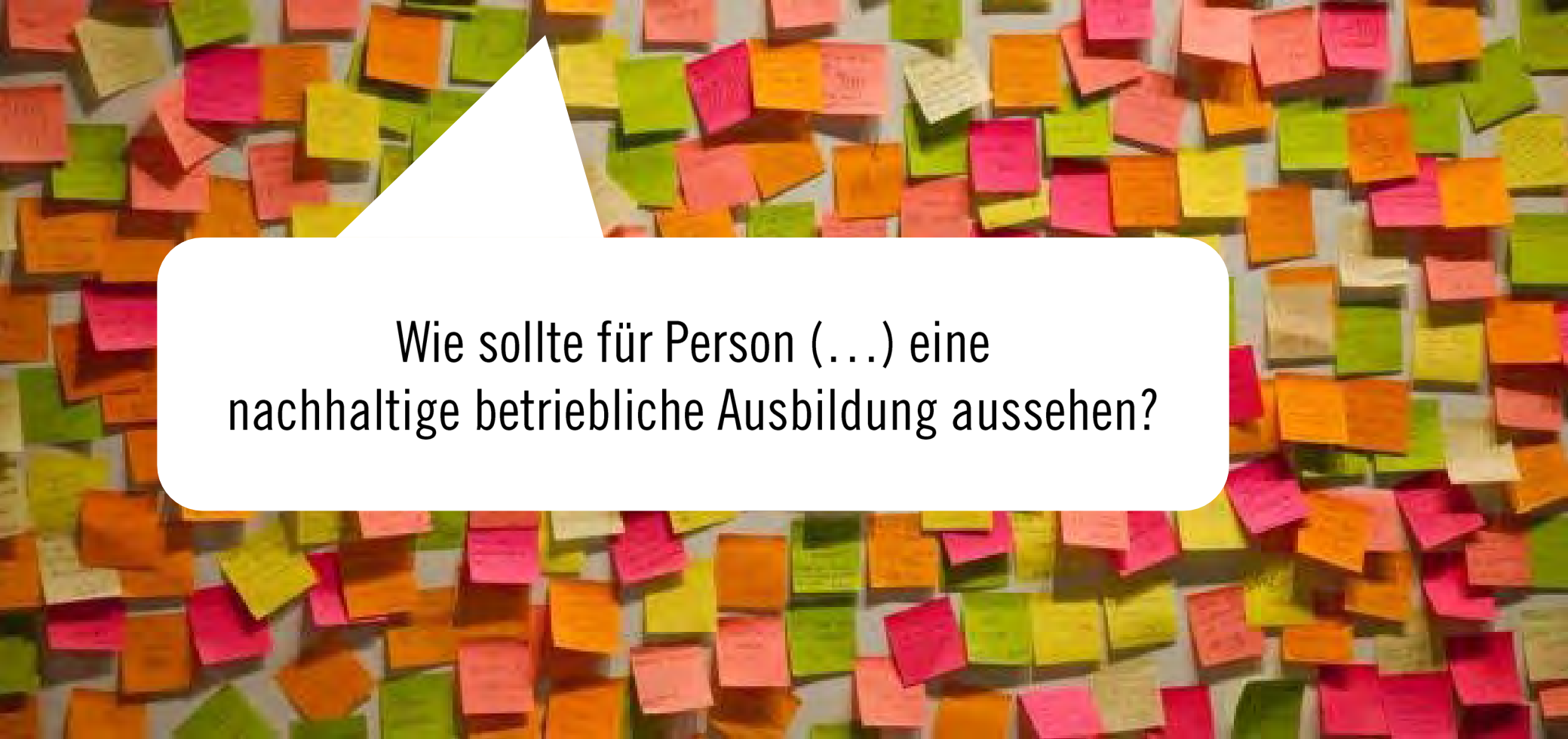
STAKEHOLDER

<i>Basis-Fakten</i>
<i>Rolle in der Organisation</i>
<i>Interessen seiner Rolle</i>
<i>Persönliche Interessen</i>
<i>Größte Motivation</i>
<i>Selbstbild</i>

Aufgabe: Ermittelt Verbindungen zwischen diesen vier Personen ...



Aufgabe: Brainstorming – Entwickelt für eure vier Personen Ideen zur Gestaltung einer nachhaltigen betrieblichen Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie ...

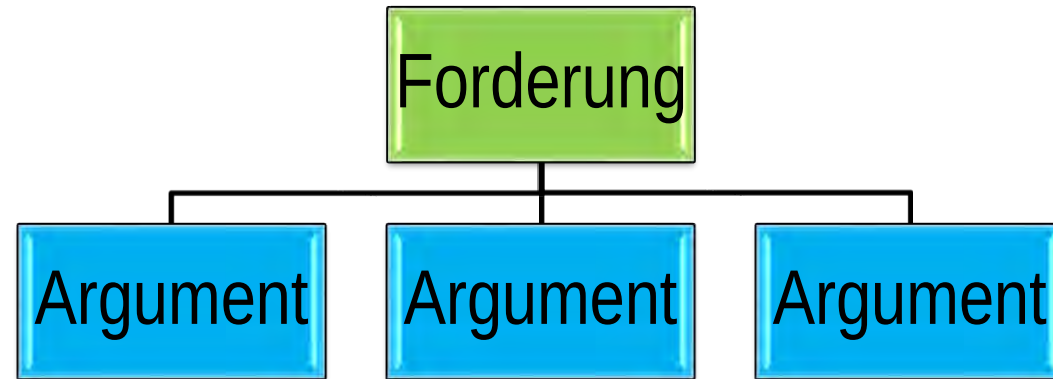


Wie sollte für Person (...) eine nachhaltige betriebliche Ausbildung aussehen?

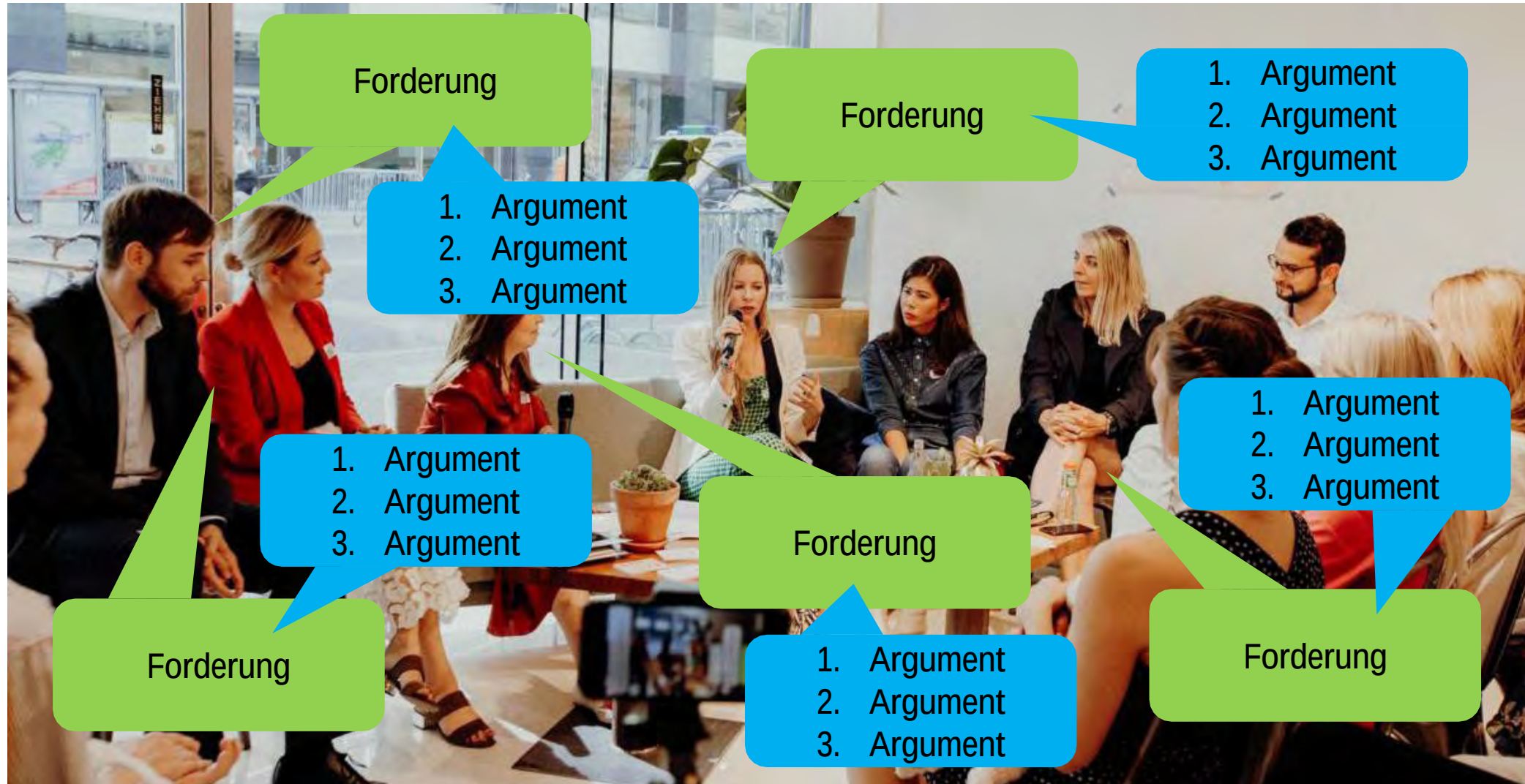
Aufgabe: Bewertet die drei spannendsten Ideen nach den Kriterien Mehrwert, Übertragbarkeit und Machbarkeit ...

MEHRWERT									<i>Hai-Attacke</i>
ÜBERTRAGBARKEIT									<i>Klimawandel</i>
MACHBARKEIT									<i>Triebwerk</i>
	1	2	3	4	5	6	7	8	

Aufgabe: Entwickelt zur Realisierung eurer favorisierten Idee eine Forderung zur Gestaltung einer nachhaltigen betrieblichen Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie. Stützt eure Forderung mit drei überzeugenden Argumenten.



Aufgabe: Stellt eure Forderungen und die dazugehörigen Argumente vor.



Praxishandreichung für die Lebensmittelindustrie der BIBB-FL III



Praxishandreichung für die Lebensmittelindustrie der BIBB-FL III

1 Einführung	7
1.1 Hintergrund und Ziele	7
1.2 Zielgruppe	10
1.3 Inhalt und Aufbau	11
2 Das Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung klären	13
2.1 Welche Bedeutung hat „Nachhaltigkeit“ für die Berufsausbildung?	15
2.2 Reflexionsimpuls: Die Bedeutung von Nachhaltigkeit für mich	16
2.3 Information: Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung	16
2.4 Aufgabe	19
2.5 Zwischenfazit	19
3 Von der beruflichen Praxis ausgehen	21
3.1 Wo setzen Lernprozesse an?	21
3.2 Reflexionsimpuls „Nachhaltigkeit in meinem Arbeitsalltag“	21
3.3 Information: Nachhaltigkeit in der Lebensmittelproduktion	21
3.4 Aufgabe	23
3.5 Zwischenfazit	24
4 Die Ausbildungsordnung untersuchen	25
4.1 Welche rechtlichen Vorgaben gibt es?	25
4.2 Reflexionsimpuls „Die neue Standardberufsbildposition und mein Beruf“	26
4.3 Information: Ausbildungsordnungen	26
4.4 Aufgabe	27
4.5 Zwischenfazit	27



Praxishandreichung für die Lebensmittelindustrie der BIBB-FL III

5	Kompetenzziele bestimmen	
5.1	Was macht eine berufliche Handlungskompetenz aus?	
5.2	Reflexionsimpuls „Kompetenzziele für meine Auszubildenden“	
5.3	Information: Nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen in der Lebensmittelpr	
5.4	Aufgabe	
5.5	Zwischenfazit	
6	Lernprozesse gestalten	
6.1	Wie werden Nachhaltigkeitsthemen lebendig gestaltet?	
6.2	Reflexionsimpuls „Meine Erfahrungen und Einschätzungen zu Lernaufgaben zur Nachhaltigkeit“	
6.3	Information: Die Gestaltung von Lernprozessen	
6.4	Gestaltungsideen für Lernaufgaben und Aufgabe	
6.5	Zwischenfazit	
7	Den Betrieb zu einem nachhaltigen Lernort entwickeln	
7.1	Wie wird der Betrieb zu einem nachhaltigen Lernort?	
7.2	Reflexionsimpuls „Meine Vision der Berufsausbildung in fünf Jahren“	
7.3	Information: Nachhaltige Lernorte	
7.4	Aufgabe	
7.5	Zwischenfazit	
8	Resümee und Ausblick	



KONTAKT



Nachhaltigkeit in Berufen der
Metall- und Elektroindustrie

Lust mitzumachen?
Bei Interesse einfach melden!

PROF. DR. HARALD HANTKE
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1, C6.033
21335 Lüneburg
+49 4131 677 1942
harald.hantke@leuphana.de

DR. ANNA-FRANZISKA KÄHLER
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1, C6.006
21335 Lüneburg
anna-franziska.kaehler@leuphana.de



19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

14:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Themenwerkstätten

Pro Demokratie

Demokratiekompetenz als Teil der Ausbildung

Druckvoll lernen

Unsere Ausbildung in 3D

Nachhaltigkeit als Ziel

Update für Bildungsverantwortliche im Betrieb

Personalbedarfsplanung im Unternehmen

Vorausschauend nachhaltig!

Neustart der IT-Fortbildung

Entwicklungsperspektiven für IT-Expert*innen

Nachhaltig in gute(r) Arbeit

Suche Fachkräfte, biete Betriebsrat und Tarif!



Ergebnissicherung der Themenwerkstätten

Moderation: **Anke Muth & Frank Gerdes** (IG Metall)

Nachhaltig in guter Arbeit

Aha

Es braucht viel WB-Spruch

sind für Ermittlung bereit

Es braucht die AG-Verstände nicht

Orga ist kein Hexenwerk

Anspruch von Schulen braucht Kümmerer

Tarif punktet auch beim AG

IGM schafft Vertrauen + Orientierung

Verantwortung

Fragen

Gute Beispiele publik machen

Schrittmaßnahmen

IG Metall Vorstand



Größter Aha

Fachlicher Spezialist

Fachspezialisierung ohne Führungsaufgabe möglich

Licht Arbeit Aha-Effekt

Was soll die IG Metall

Bereits bei der schulischen Bildung auf die Politik einwirken

Toxischen Rahmen bereits kennen
↳ spart ansehnliche Schulstrukturkosten

Rechts-Beispiel

Handlungs-Empfehlungen

In einer Welt ohne die Fabrik ist Kreislaufwirtschaft

Was ist Nachhaltigkeit?

Was ist für uns Ausbildung? betriebliche...

Container-Begriff

Verantwortung

Komplettbegriff von rechts

Planetary boundaries

Erhalt der natürlichen Umwelt

Umwelt-Komplettbegriff

rechter Nachholbedarf

Arbeitsplatzsicherheit

Lernen was die Wirtschaft 10 Jahre braucht

Regionale Beschäftigung

Mitgestaltungsmöglichkeit

Eigene Identität

Kompetenzen

Was für...

Kultur-güter-schaffen

Sammel-Potential

benötigt Fachkräfte

Austausch

bestellt HR

Vermitlung

Früher Anbieter

Ausstellung

von für eine Zukunft

erhalten durch Leben, die neue Sicherheit

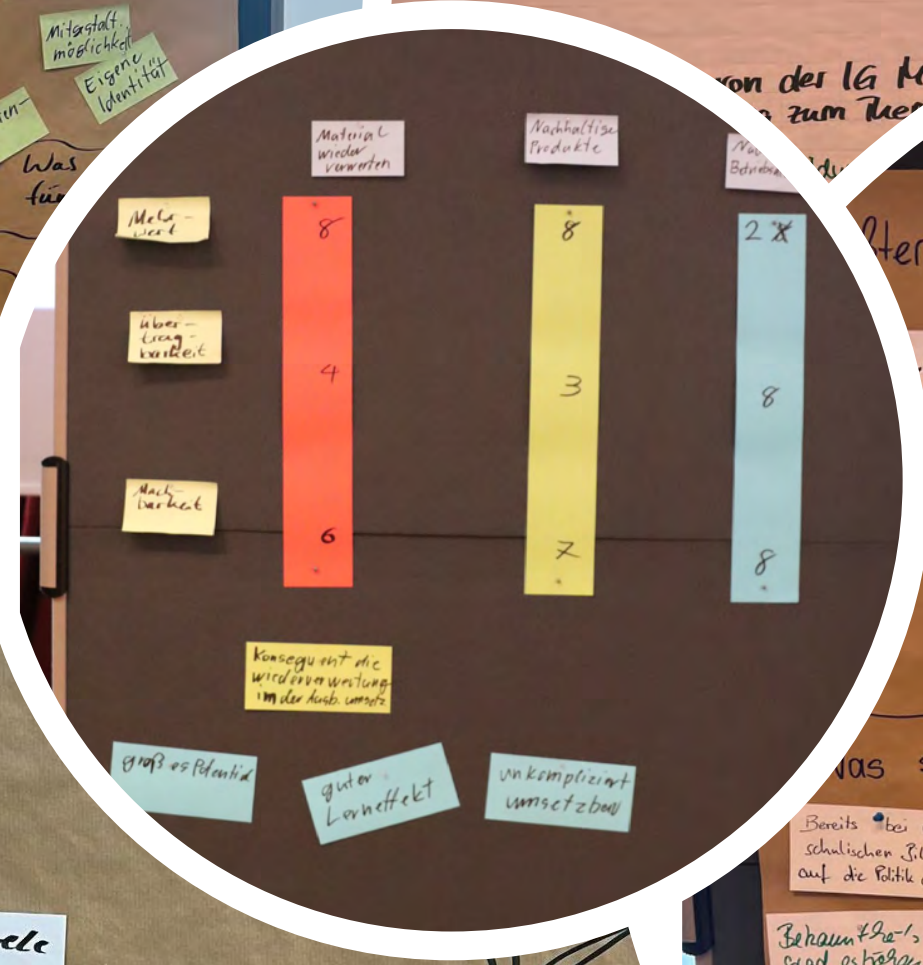
Kann man leben

Post-Trade-Vollständigkeit

Feedback

Was war für mich der größte Aha-Effekt?

Beispiel, Stereotype in denen man verfangt ist, das man überhaupt in Stereotypen denkt



Nachhaltig in guter Arbeit

Aha

Es braucht individ. VB-Anspruch

AG sind für Fördermittel na. bereit

Es braucht die AG-Verbände nicht

Orga ist kein Hexenwerk

Anspruch von Schulen braucht Kümmerer

Tarif punktet auch beim AG

IGM schafft Vertrauen + Orientierung

Fragen

Der Aha-Effekt

Was wir bei den H+E Berufen diskutieren gibt es bei IT schon

Verzahnung der Fortbildung

Durchlässiges System

Es gibt ein Konzept zur Weiterqualifizierung (BR) auf Bundesebene

Quereinstieg möglich

Lichtblicke! „Aha-Effekt“

Erwartung

GT-Beschluss umsetzen

Gute Beispiele publik machen

Was soll die IG Metall tun? Unterstützung / Material?

Bereits bei der schulischen Bildung auf die Politik einwirken

Tarifliche Rahmen bereits da. L. spart einzelne Betriebsvereinbarungen

BR über Möglichkeiten informieren & Schulen

Prüfungsausschüsse / Prüfungsausschüsse / Prüfungsausschüsse

Handlungs-empfehlungen erarbeiten

Bekanntes ist - grad es hören!

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Kneipenquizz mit Preisverleihung
Wer weiß denn sowas?
Kniffliges aus der beruflichen Bildung
Anke Muth & Timo Gayer (IG Metall)









Uhrzeit	Tagungsthema und Raum	
19:00 Uhr	Abendessen und Netzwerken	
19:45 Uhr	Angebot der IGM-Jugend Berlin	
	Mittwoch, 12. Juni 2024	
9:00 Uhr	Blick in die Zukunft Die neue Ausbilder*innen-Plattform Michael Härtel (Bundesinstitut für Berufsbildung) Plenum/Saal	
10:00 Uhr	Aktivphase – BARCAMP – Aus der Praxis für die Praxis Moderation: Thomas Habenicht (IG Metall) Plenum/Saal und weitere Räume	
12:40 Uhr	Abschluss - Tagungsimpulse & Verabschiedung Dirk Neumann (IG Metall) Plenum/Saal	
13:00 Uhr	Ende der Tagung und Mittagessen	

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



09:00 Uhr | **leando** ausbilden
prüfen
vernetzen

Michael Härtel

Leiter des Arbeitsbereichs „Lehren und Lernen, Bildungspersonal“

Bundesinstitut für Berufsbildung

IG Metall Vorstand



19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

10:00 Uhr | BARCAMP

Thomas Habenicht & Team IG Metall

IG Metall – Bildungs- und Qualifizierungspolitik

- 10:30 Uhr | Start der 1. Sessionrunde
- 11:10 Uhr | Pause und Raumwechsel
- 11:30 Uhr | Start der 2. Sessionrunde
- 12:10 Uhr | Ende ...weiter geht es im Plenum (Alexander 1-2) um 12:40 Uhr



Barcamp – Session-Planung

Raum → Zeit	Plenum	Alexander I	Grenader I	Grenader II	Grenader III	Grenader IV	Raum Zeit
10:30	Neuordnung Metall- und Elektroberufe	SHK-Handwerk Klimaschutz	<u>Anforderun-</u> gen an Prüfungen	Azubi- Stipendium der HBS	Seminar- angebot der IG Metall Jugend	Wie geht Steigerung der Bewerbungen für Ausbildungs- stellen?	11:30
11:15	Pause	😊	Pause	😊	Pause	😊	
11:30	Neuordnung Metall- und Elektroberufe	Personalplanung Ausbildungs- befähigung	<u>Anforderun-</u> gen an Prüfungen	Qualifizierung in der Transformation	Neuordnung Industrie- kaufmann	Wie geht Steigerung der Bewerbungen für Ausbildungs- stellen?	10:30

TALENTE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG (TIBB)

19. Fachtagung für Aktive in der beruflichen Bildung, IG Metall
Berlin, 12.06.2024

Max Schneider, Referent

TiBB – Talente in der Beruflichen Bildung

Projektteam

Referent*innen

Mira Reichenbach

Max Schneider

Mitarbeiterinnen

Tamara Burger

Kerstin Schack

Katja Kessler

Unterstützende Projektbeteiligte

Stefanie Nartschik-Mikami (*Referentin Hochschulkontakte*)

Dr. Eike Hebecker (*Referatsleitung Bewerbung*)

Rahmenbedingungen

- **Fachkräftestrategie der Bundesregierung** – Ausgangspunkt für gemeinsame Aktivitäten der Fachkräftesicherung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft
- **Exzellenzinitiative Berufliche Bildung** des BMBF – Attraktivitätssteigerung und Modernisierung der Berufsbildung zur Eindämmung des Fachkräftemangels. Drei Handlungsfelder:
 - I. Förderung individueller Chancen
 - II. Innovative und exzellente Berufsbildungsangebote
 - III. Internationale Sichtbarkeit und Mobilität
 - „Begabte Auszubildende und Fachkräfte in der Förderung der Begabtenförderungswerke (BAFF)“
 - Begabtenförderungswerk der Hans-Böckler-Stiftung: "Talente in der beruflichen Bildung" (TiBB) – **deckt alle Handlungsfelder der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ab**

Eckdaten des TiBB-Projekts

- 50 Stipendiat*innen pro Jahr / insgesamt 150 Auszubildende in der Pilotphase
- Förderdauer: drei Jahre pro Kohorte
- 300 € zusätzlich zur Ausbildungsvergütung
- Bildungsangebot mit modularem Aufbau in den Bereichen berufsübergreifende Kompetenzförderung, Demokratieförderung und Karriereförderung
- Auslandsaufenthalt mit Sprachkursen sowie Netzwerk- und Community Building
- Übernahme der Reise- und Übernachtungskosten während der gesamten Förderdauer
- Ziele
 - Steigerung der berufsübergreifenden Handlungskompetenz der Auszubildenden
 - Vorbereitung auf Verantwortungsübernahme auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene
 - Stipendiat*innen als Multiplikator*innen im Beruf: Netzwerkbildung über die Förderzeit hinaus

Wen fördern wir?

- Auszubildende am Ende des ersten oder Anfang des zweiten Ausbildungsjahres (2023/24)
- Auszubildende in einem anerkannten Ausbildungsberuf auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), der Handwerksordnung (HwO), in einem bundesgesetzlich geregelten Fachberuf im Gesundheitswesen oder in einem gleichwertigen Ausbildungsberuf, der landesrechtlich geregelt ist (Vorgabe BMBF)
- Auszubildende mit Abschlüssen diverser Schulformen (Realschul- und Hauptschulabschluss/Fachabitur/Abitur)

Bewerbung

- Bewerbung über unser Online-Portal auf **www.tibb-boeckler.de**
- Bewerbungsfenster **03.06.24 – 16.09.24**
- Bewerbungsbogen auf die Zielgruppe der Auszubildenden angepasst
 - ✓ Motivationsschreiben oder –video
 - ✓ Kontaktdaten des*r Ausbilder*in
 - ✓ Ausbildungsvertrag
 - ✓ Lebenslauf
 - ✓ Schulabschlusszeugnis
- Fehlende Unterlagen können nicht nachgereicht werden
- Rechtzeitig bewerben!



Ideelle Förderung: Module

1. **Methoden- und Lernkompetenz:** Stärkung der Sozial- und Selbstkompetenz durch Seminare zu Themen wie Kommunikation, Konfliktlösung, Diversität und Selbstorganisation
2. **Demokratieförderung:** Projektarbeit über zwei Jahre zu unterschiedlichen Themen im Bereich Mitbestimmung und Nachhaltigkeit sowie zum Umgang mit ökologischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen
3. **Karriereberatung:** Mentoring-Programm mit *Peer-to-Peer*-Ansatz beruflichen Standortbestimmung und Planung weiterer Karriereschritte
4. **Auslandsaufenthalt und Englischkurse:** Online-Sprachkurse und Auslandsakademie mit Intensivsprachprogramm in den USA
5. **Nachhaltigkeitsförderung:** Querschnittsthema mit Vernetzungsmöglichkeiten zu Expert*innen und anderen Stipendiat*innen

Kommunikation: Social Media



Bilderquelle: Adobe Stock



Kommunikation: Website

[Stipendium](#) [Bewerbung](#) [Kontakt](#)

Wonach suchen Sie? 



Quelle: dpa

Begib dich mit uns auf einen Lernpfad bis zum Berufseinstieg!

TIBB: TALENTE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Du machst eine Ausbildung, bist motiviert und hast Lust, die Arbeitswelt von morgen mitzugestalten? Dann bewirb dich auf das neue Azubi-Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung! Welchen Beruf du lernst, spielt für die Bewerbung keine Rolle. Was zählt, sind deine Kompetenzen im Arbeitsalltag und deine Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Mit unserer dreijährigen Förderung unterstützen wir dich darin, den Weg in den Beruf zu meistern und Expert*in für deine Arbeitswelt zu werden: international ausgerichtet, demokratisch, nachhaltig. Das Stipendium umfasst monatlich 300 € (zusätzlich zu deiner Ausbildungsvergütung), ein umfangreiches Bildungsangebot, Sprachkurse und einen geplanten Auslandsaufenthalt, Karriereberatung sowie Netzwerke und eine Community.



www.tibb-boeckler.de

Kommunikation: Flyer



Bestellprozess

- Anfrage per E-Mail an tibt@boeckler.de
- Zusammenstellung und Versand durch das TiBB-Team an Multiplikator*innen in den Betrieben und in den Gewerkschaften

Kontaktdaten:

Projektadressen

tibb@boeckler.de

www.tibb-boeckler.de

Mira Reichenbach

Referentin, Arbeitsbereich Bewerbung

mira-reichenbach@boeckler.de

+49 (0) 211 7778-657

Max Schneider

Referent, Arbeitsbereich ideelle Förderung

max-schneider@boeckler.de

+49 (0) 211 / 7778-117



Fördermöglichkeiten für gelingende Inklusion

Übersicht



Definition der Zielgruppe



Fördermöglichkeiten der Regelausbildung



Förderung bei Beeinträchtigung/Anerkennung von Leistung

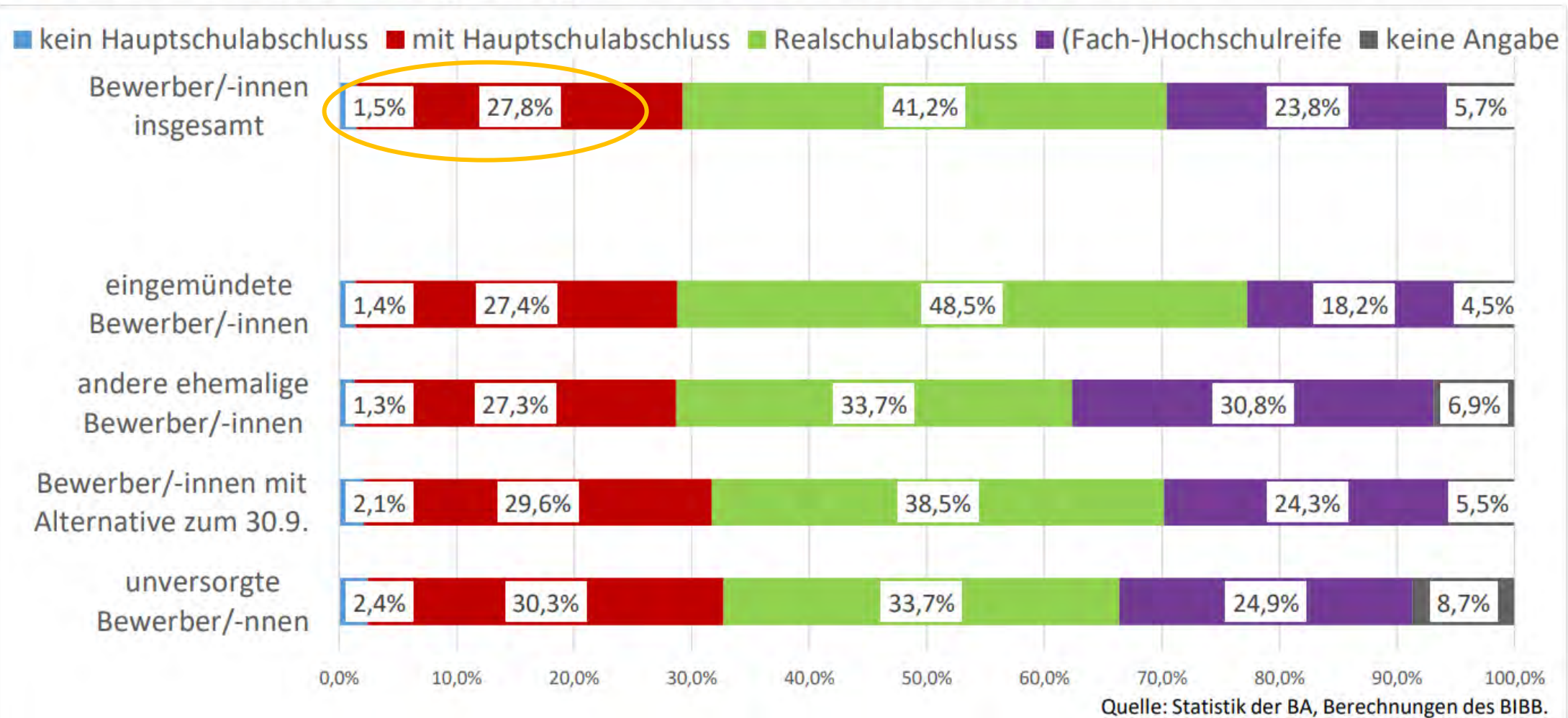


Diskussion

Über wen reden wir?



Schulische Vorbildung der gemeldeten Bewerber/-innen

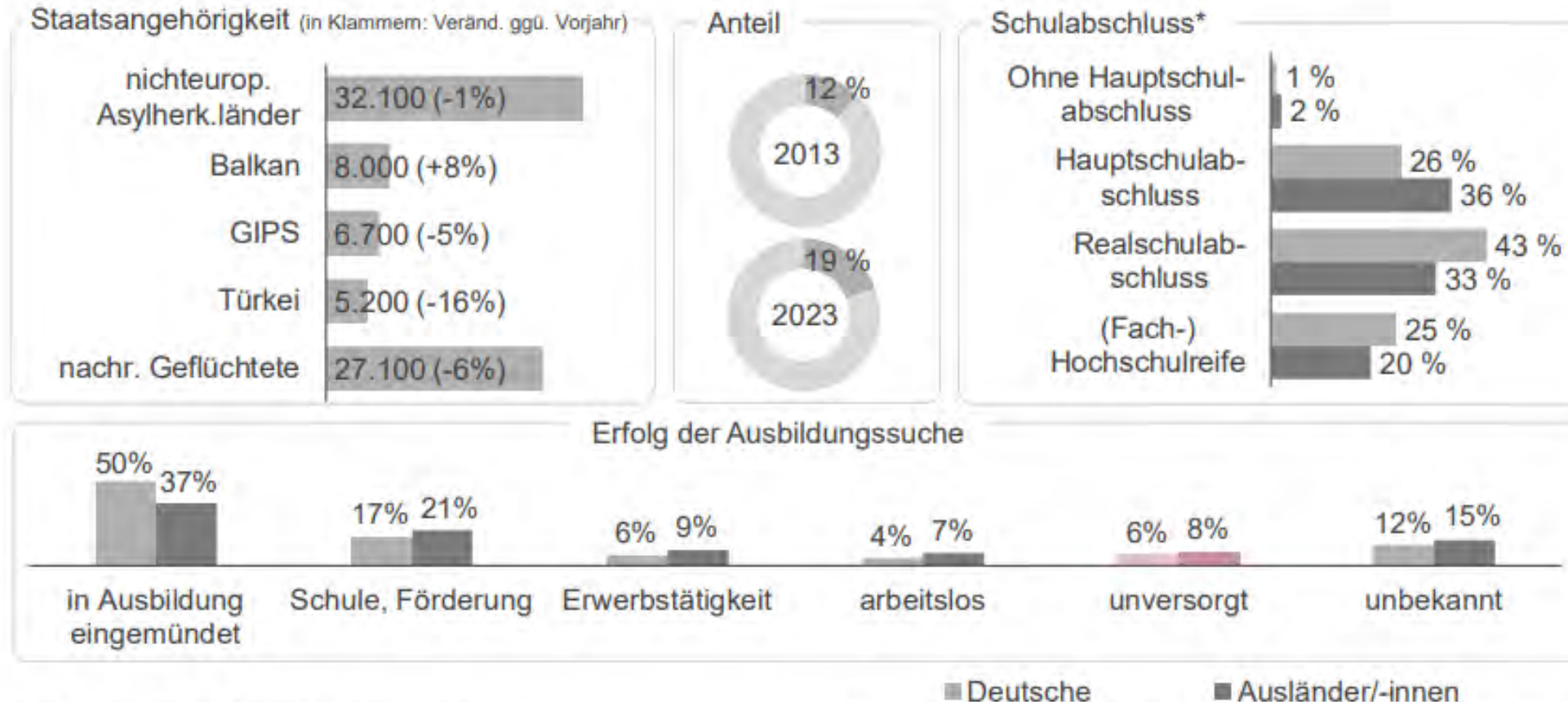


Bewerber*innen mit ausländischem Pass



Ausländische Bewerberinnen und Bewerber finden deutlich seltener eine Ausbildungsstelle

Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber nach Staatsangehörigkeit, Oktober 2022 bis September 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*Aufgrund von Merkmalen mit fehlenden Angaben ergibt die Summe nicht 100 Prozent.

Förderbedarfe bei Schüler*innen



Bundesweit gab es im Schuljahr 2020/21 rund 568.000 Schüler*innen mit Förderbedarf in Deutschland.

Förderschwerpunkt	2008/09	2020/21
Lernen	44,7	39,9
Emotionale und soziale Entwicklung	11,7	18,1
Geistige Entwicklung	16,4	17,5
Sprache	10,9	10,4
Körperliche und motorische Einschränkung	6,6	6,9
Hören	3,2	3,8
Sehen	1,5	1,7
Übergreifend/ohne Zuordnung	5,2	1,6

Tabelle: Überblick der Förderbedarfe im Zeitverlauf (in Prozent), eigene Darstellung in Anlehnung an Klemm (2022).

Quelle: [Aktion-mensch.de](https://www.aktion-mensch.de)

Über wen reden wir?



Angebote für Menschen mit Förderbedarf (SGB III; IV; VIII)

- *Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (SGB III, §76)*
- *Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) (SGB III, §§ 74 – 75a)*
- *Einstiegsqualifizierung (SGB IV 54a)*
- *Berufseinstiegsbegleitung (SGB III §49)*

Zusätzliche Angebote für Menschen mit Behinderung (SGB IX)

- *Die duale Berufsausbildung auf der Grundlage von Berufsbildungsgesetz (§64 - §66) und Handwerksordnung (§42k - §42n)*
- *Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (SGB IX, § 49)*
- *Budget für Arbeit (SGB IX, § 61)*
- *Budget für Ausbildung (SGB IX, § 61a)*
- *Begleitete Betriebliche Ausbildung (SGB III, §117)*

Inklusion auf dem Arbeitsmarkt



Bedarf an mehr Inklusion durchaus vorhanden ...

Anteil der Unternehmen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen:



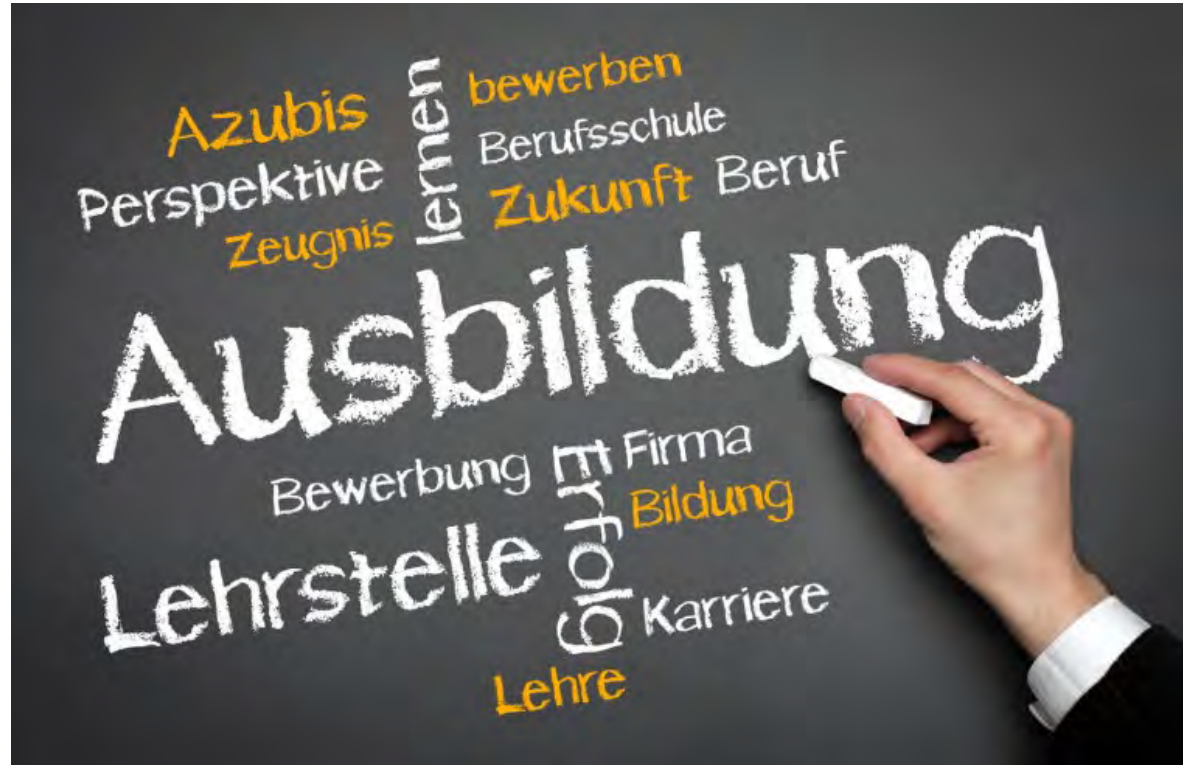
39 %

⊖ zum IBA 22 mit 39,5 %

[Inklusionsbarometer Arbeit auf Aktion-Mensch.de](https://www.inklusionsbarometer.de)



Welche Fördermöglichkeiten kennt ihr?



Fördermöglichkeiten für alle



Kompass M-V
Queraufstieg
Quickstart Sachsen
VerOnika

PROJEKTE

Berufswahlpas
KAUSA
Initiative VerA

BUND
LÄNDER

Bildungsketten

Einstiegsqualifizierung (EQ)



Ziel: Integration in betriebliche Berufsausbildung

Zielgruppe	Voraussetzung	Höhe und Dauer der Förderung	Der Weg zur Förderung	Abschluss und Übergang in Ausbildung
• Ausbildungs-bewerbende mit eingeschränkten Vermittlungs-perspektiven • Ausbildungssuchende mit fehlender „Ausbildungsreife“ • Sozialbenachteiligte und lernbeeinträchtigte Ausbildungssuchende	• Praktikumsvertrag mit dem Jugendlichen wird abgeschlossen • Praktikumsvergütung wird bezahlt, Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt • Förderung auch möglich, wenn zuvor bereits eine Ausbildung im Betrieb abgebrochen wurde • Auch für Berufe nach §66 BBiG/42r HWO möglich • Auch in Teilzeit möglich	• Dauer: mind. 4 und höchstens 12 Monate • Förderzeitraum beginnt am 01.08. oder 01.10. • Höhe der Zuschüsse werden laufend angepasst, BA fragen	• Plan für die Einstiegsqualifizierung: Inhalte, Dauer, Vergütung und Eignungskriterien festlegen • Teilnehmerin finden (auch über BA möglich) • Praktikumsvertrag abschließen, Sozialversicherung anmelden, Anmeldung in Berufsschule • Zuschuss online beantragen	• Zeugnis ausstellen • Ggf. Anrechnung auf nachfolgende Ausbildung möglich • Bei Übernahme und weiterem Förderbedarf: AsAflex nutzen

Assistierte Ausbildung (AsA)



Ziel: Aufnahme einer Berufsausbildung und Hinführen zum Abschluss

Zielgruppe	Höhe und Dauer und Art Förderung	Vorphase	Begleitende Phase
• Jugendliche, die nicht mehr schulpflichtig sind und Berufseignung besitzen • Jugendliche, die eine Ausbildung nicht aufnehmen oder fortsetzen können • Bei voraussichtlichen Schwierigkeiten, zum Berufsabschluss zu kommen • „in ihrer Person liegender Gründe“ • zB nach Ausbildungsabbruch keinen Neustart finden oder Probleme beim Übergang in Beschäftigung nach der Ausbildung haben • Während eines EQ zusätzliche Unterstützung brauchen	• Kann zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung/EQ beginnen • Dauer: je nach Problemlage von 6- 8 Monaten (Vorphase) bis hin zur Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (max. 1 Jahr nach Ende der Ausbildung) • Externer Träger wird mit der Begleitung beauftragt; Kosten werden von der BA getragen • Auch junge Menschen mit Behinderung können teilnehmen, individuelle Rehaleistungen sind kumulativ möglich • AsA gliedert sich in 2 Phasen: Vorphase und Begleitphase	• Unterstützung bei der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung • Betrieb: Unterstützung bei der Bewerbungsgewinnung und Auswahl; Unterstützung bei admin. und organisatorischen Aufgaben; Unterstützung bei der Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen • Achtung: die Vorphase alleine geht nicht, nur in Kombination mit der Begleitphase	• Sozialpädagogische Begleitung • Maßnahmen zur Stabilisierung • Angebote zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten • Angebote zur Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten • Betrieb: Coaching des Ausbildungspersonals; Vermittlung in Konfliktsituationen; Koordination zwischen den Lernorten, organisatorischer Support

Teilzeitberufsausbildung



Ziel: Mit zeitlicher Flexibilität zum Berufsabschluss

Ausbildung und persönliche Verpflichtungen (z.B. zur Kinderbetreuung, zur Pflege von Angehörigen, für leistungssportliche Ambitionen, für Menschen mit Beeinträchtigungen oder auch mit Einkommensverpflichtungen über den Ausbildungslohn hinaus) vereinbaren

Teilzeitmodelle öffnen neue Gestaltungsräume:

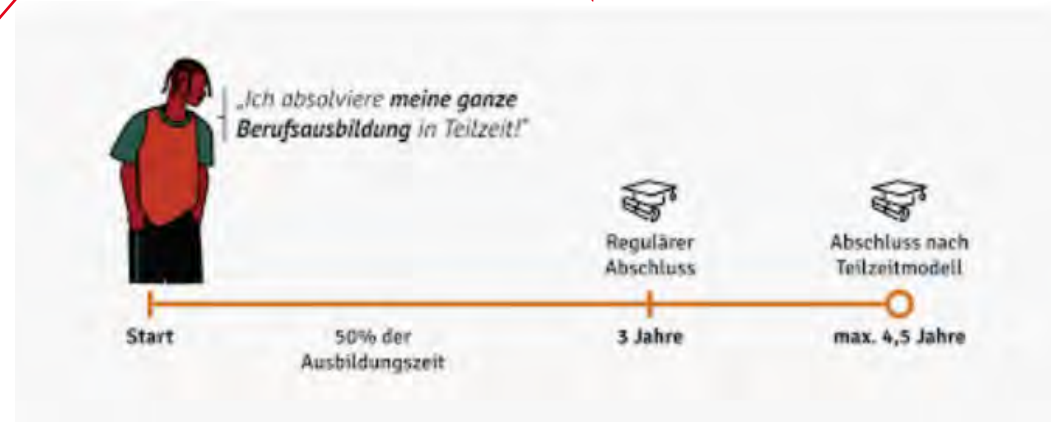
- Sie lassen sich mit Verkürzungen kombinieren. Hierdurch können z.B. fixe Prüfungstermine trotz individuellem Teilzeitmodell eingehalten werden.
- Sie können durch nachträgliche Vertragsänderungen flexibel angepasst werden.
- Für Menschen mit Behinderung können sie eine Alternative zu sogenannten 66er-Berufen sein.
- Für Personen mit Lernbeeinträchtigung oder für Geflüchtete können sie den Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung bedeuten

Exemplarische Modelle für einen 3-jährigen Ausbildungsberuf



Quelle: BBAktuell 2019/04

Fördermöglichkeiten: für Menschen mit Behinderung





Fachpraktiker-Ausbildung (§66 BBiG/§42HWO)

Ziel: mit mehr Praxis in den Berufsabschluss

- ▶ Jugendliche mit einer Behinderung, Nachweis eines besonderen Förderbedarfs bzw. sozialer Benachteiligung
- ▶ Wichtig: duale Regelausbildung muss trotz Hilfen einer AsA und Nachteilsausgleichen ausgeschlossen sein (Feststellung durch Bundesagentur für Arbeit)
- ▶ Fachtheorie ist reduziert, fachpraktische Inhalte stärker gewichtet
- ▶ Inhalte basieren auf Regelausbildung, Anerkennung auf anerkannten Ausbildungsberuf möglich
- ▶ Werden häufig von BBW angeboten, können aber auch im Betrieb erfolgen
- ▶ Ausbilder braucht die ReZA (rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation)
- ▶ Diese kann entfallen, wenn mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung kooperiert wird oder entsprechend geschultes Personal die Ausbildung fachlich begleitet (zB Integrationsfachdienste)

Begleitete betriebliche Ausbildung



Ziel: Menschen mit Behinderung im Betrieb ausbilden

Zielgruppe	Höhe und Dauer und Art Förderung	Betrieb	Auszubildende*r
•Jugendliche mit festgestellter Behinderung, die diesbezüglich einen besonderen Förderbedarf haben	•Zu Beginn der Ausbildung •Externer Träger wird mit der Begleitung beauftragt; Kosten werden von der BA getragen	•Unterstützung bei Durchführung und Organisation der Ausbildung •Begleitung während der Ausbildung •Hilfe im Umgang mit behinderungsbedingten Besonderheiten •Beratung zu möglichen Fördermitteln	•Unterstützung beim Lernen der theoretischen Inhalte •Begleitung während der Ausbildung

Unterstützte Beschäftigung



Ziel: Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt integrieren

Zielgruppe	Höhe und Dauer und Art Förderung	Betriebliche Qualifizierung	Berufsbegleitung
•Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förder- oder Sonderschulen ohne Ausbildungsplatz •an Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten •Erwachsene, die im Laufe des Lebens eine Behinderung erworben haben	•24 Monate •Verlängerung um bis zu 12 Monate möglich •Besteht aus zwei Modulen: betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung	•Einstiegsphase: Orientierung am Arbeitsmarkt, Suche nach passenden Qualifizierungsplätzen und Erprobung einfacher Tätigkeiten in verschiedenen Berufsfeldern •Qualifizierungsphase: Unterstützte Einarbeitung und Qualifizierung am Arbeitsplatz; zusätzlich berufs- und arbeitsplatzübergreifende Wissensvermittlung und Kompetenztraining zur Förderung der Sozialkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung •Stabilisierungsphase: Festigung im betrieblichen Alltag, sodass eine sozialversicherungspflichtige Arbeit im Betrieb dauerhaft möglich ist	•Die anschließende Berufsbegleitung sorgt nach der Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses für die weitere Stabilisierung und Unterstützung im Betrieb. •Sie kümmert sich unter anderem um: • Fördermaßnahmen • technische und berufsbegleitende Arbeitshilfen • spricht mit Vorgesetzten und •vermittelt zudem zwischen den Menschen mit Behinderungen und Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Ziel: Anerkennung der erworbenen Kompetenzen

- Validierung von informell erworbenen Kenntnissen
- Zielgruppe: alle, die im Berufsleben stehen, aber keinen formalen Abschluss haben
- Es wird nur geprüft, was der Prüfling zur Prüfung anstrebt
- Für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung wurde das Konzept im Projekt TalentPASS erprobt
- Beide Konzepte sind noch im Projektstatus und eine Teilnahme nur bei beteiligten Kammern möglich
- Gesetzgebungsverfahren und genaue Ausgestaltung steht noch aus

Weiterführende links



EQ: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/einstiegsqualifizierung-arbeitgeber>

AsA: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/assistierte-ausbildung-betriebe>

Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407>

Übersicht Fördermöglichkeiten:

<https://www.ueberaus.de/www/regelinstrumente.php>

Suchmaske inkl. Länderförderungen:

[Förderprogramme und -initiativen in Bund, Ländern und EU - ueberaus.de](https://www.ueberaus.de)

IG Metall:

[Broschuere Ausbilden Zukunft sichern.pdf \(igmetall.de\)](https://www.igmetall.de/Broschuere_Ausbilden_Zukunft_sichern.pdf)



~~NEVER~~ CHANGE A RUNNING SYSTEM

BERUFSKARRIEREN NEU DENKEN!



**BERUFSPROFILE DER M+E
INDUSTRIE AUF DEM PRÜFSTAND**

IG Metall Vorstand

IG Metall
Vorstand
© Henning Reith

AUSBILDUNG!

2



DIFFERENZIERUNG IN DEN BERUFEN (AUSZUG)



Anlagenmechaniker/
Anlagenmechanikerin



Einsatzgebiete:
Anlagenbau
Apparate- und Behälterbau
Instandhaltung
Rohrsystemtechnik
Schweißtechnik

Industriemechaniker/
Industriemechanikerin



Einsatzgebiete:
Feingerätebau
Instandhaltung
Maschinen- und Anlagenbau
Produktionstechnik

Konstruktionsmechaniker/
Konstruktionsmechanikerin



Einsatzgebiete:
Ausrüstungstechnik
Feinblechbau
Schiffbau
Schweißtechnik
Stahl- und Metallbau

Quelle: Eigene Darstellung IG Metall

AUSBILDUNGSRAHMENPLÄNE



ANLAGE 1* GEMEINSAME KERNQUALIFIKATIONEN

Ausbildungsrahmenplan Für die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen		
Gemeinsame Kernqualifikationen		
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Kernqualifikationen, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit berufsspezifischen Fachqualifikationen zu vermitteln sind
1	2	3
1	Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht (Abs. 1 Nr. 1 der §§ 6, 10, 14, 18 und 22)	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung, erklären b) gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen d) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen e) wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen

ANLAGE 2* TEIL A BERUFSSPEZIFISCHE FACHQUALIFIKATIONEN

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Anlagenmechaniker/zur Anlagenmechanikerin		
Teil A: Sachliche Gliederung der berufsspezifischen Fachqualifikationen		
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufes	Fachqualifikationen, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert mit Kernqualifikationen zu vermitteln sind
1	2	3
14	Bearbeiten von Aufträgen	a) Zeichnungen, insbesondere Rohrleitungspläne, isometrische Darstellungen, Abwicklungen, Fundament- und Lagepläne sowie Aufstellungspläne, lesen und anwenden, b) Isometrische Skizzen von Rohrformstücken anfertigen c) Rohrleitungsverläufe aufnehmen und isometrisch skizzieren d) Technische Sachverhalte im Hinblick auf die Auftragsabwicklung berufsübergreifend abstimmen e) Werk-, Hilfs- und Betriebsstoffe disponieren f) Arbeitsablauf unter Berücksichtigung vor- und nachgelagerter Prozessschritte festlegen und sicherstellen g) Schweiß- und Montagepläne lesen und umsetzen h) Sicherungsmaßnahmen auf Baustellen oder Montageplätzen durchführen

ANLAGE 2* TEIL B ZEITLICHE GLIEDERUNG ZEITRAHMEN

Teil B: Zeitliche Gliederung

Berufsbildposition	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Kern- und Fachqualifikationen, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens integriert zu vermitteln sind	Zeitraumen in Monaten
1	2	3	4
Zeitraumen 7: Instandsetzen oder Ändern von Anlagenteilen			
6	Betriebliche und technische Kommunikation (Abs. 1 Nr. 5 des § 6)	a) Gespräche mit Kunden, Vorgesetzten und im Team situationsgerecht und zielorientiert führen, kulturelle Identitäten berücksichtigen b) Sachverhalte darstellen, Protokolle anfertigen, englische Fachbegriffe in der Kommunikation anwenden	3 bis 4



VORSCHLAG FÜR EINE NEUORDNUNG DER BERUFE

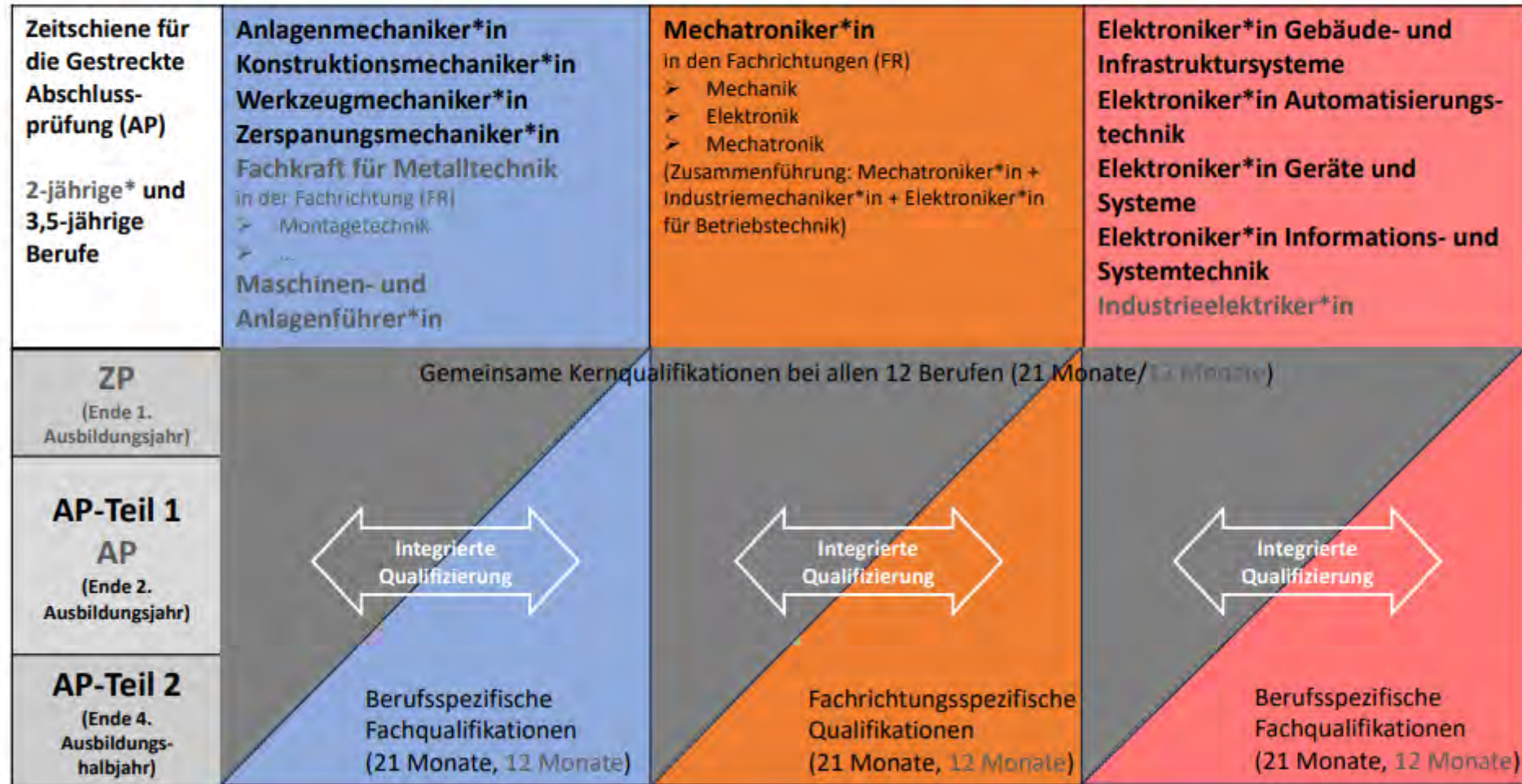
VORSCHLAG FÜR EINE NEUORDNUNG

Industriemechaniker		
	Instandhaltung / Service	Produktion / Fertigung
3. + 4. AJ	Wahlqualifikationen Robotik, CNC, englische Kundenkommunikation und -Beziehung gestalten, Technisches Englisch, Digitaler Zwilling, ...	Wahlqualifikationen CAD, CAM, CAQ, Robotik, Technisches Englisch, ...
2. + 3. AJ	[Wahl] Pflichtqualifikationen Aufgaben und Konflikte im Team, Transport & Vorschriften, Elektrotechnik, Systematische Fehlersuche, Warten, Betreiben, Instandsetzen, Instandhalten, Kundenbeziehung gestalten, CAD, Asset Management, Montage, ...	[Wahl] Pflichtqualifikationen Aufgaben und Konflikte im Team, Transport & Vorschriften, Auf- und Umbauen, Anfertigen von Werkzeugen, Inbetriebnahme von Anlagen und Systemen, CNC, Verfeinerung Additive Fertigung, Montage, ...
1. + 2. AJ	Gemeinsame Kernqualifikationen	

Industrieelektroniker		
	Automation	Geräte
3. + 4. AJ	Wahlqualifikationen Programmiersprachen, Prozessoptimierung, Robotik, Digitaler Zwilling, ...	Wahlqualifikationen Robotik, ...
2. + 3. AJ	[Wahl] Pflichtqualifikationen Systematische Programmierung von Steuerungen und Anlage-Prozessen, Installieren, Vernetzen von Geräten, ...	[Wahl] Pflichtqualifikationen Platinen-Layout-Technologiefeld, Elektronische Bauteile und Steuerungen einsetzen und montieren, Fehlersuche und Reparatur, Platinen entwickeln, Elektronische Schaltungen, ...
1. + 2. AJ	Gemeinsame Kernqualifikationen	

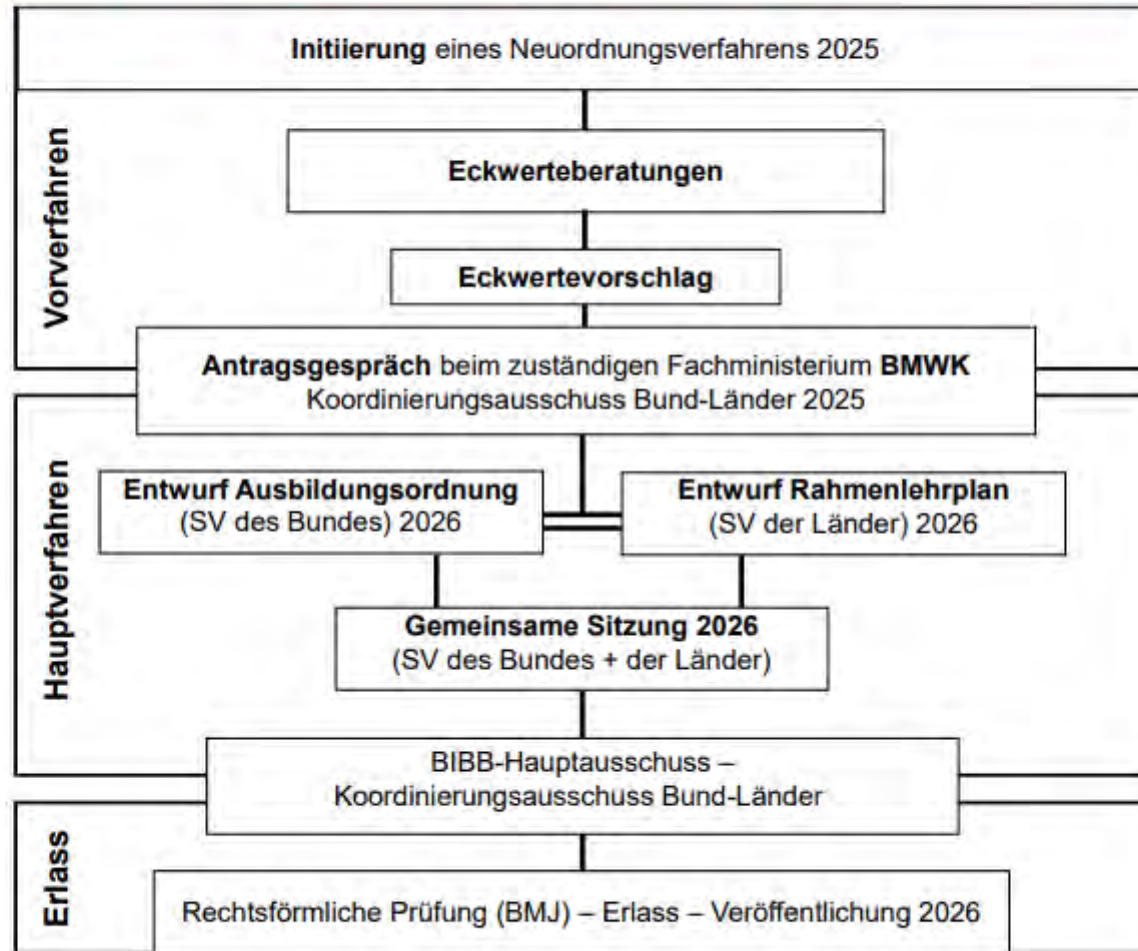
- Neuausrichtung der M+E-Ausbildung auf zwei Kernberufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen
- Betriebe legen erst im Laufe der Ausbildung die Wahlqualifikationen fest und haben mehr Kombinationsmöglichkeiten, um passgenauer auszubilden.

VORSCHLAG FÜR EINE NEUORDNUNG



Quelle: Eigene Darstellung IG Metall; *hellgrauer Text bei zweijähriger Ausbildung

NEUORDNUNG (ZEITSCHIENE 12 MONATE)



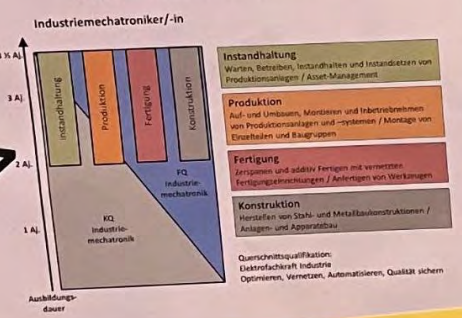
Mitmachen
berufsbildung@igmetall



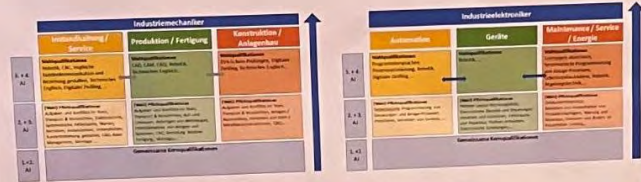
EMA sollte mit
rein!

Abbildung 35: Empfehlung einer durchgängigen Berufsstruktur „Industriemechanik“

Berufsstruktur Industriemechanik

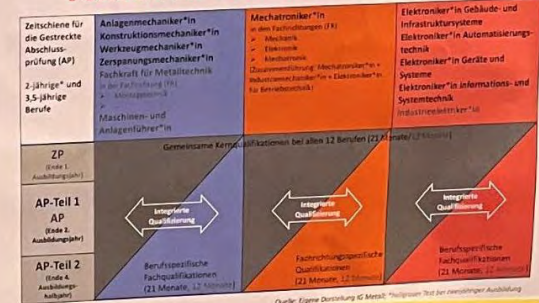


VORSCHLAG FÜR EINE NEUORDNUNG **GESAMT METALL**



- Neuaufrichtung der M+E-Ausbildung auf zwei Kernberufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen
- Betriebe legen erst im Laufe der Ausbildung die Wahlqualifikationen fest und haben mehr Kombinationsmöglichkeiten, um passgenauer auszubilden

VORSCHLAG FÜR EINE NEUORDNUNG



IT Kompetenzen
im E-Bereich

flexiblen Einstieg
erschränkt die Ausbildungs-
planung/durchführung

Freiwillige Initiative
war kritisch

2-7 jährige eher
kritisch

2 + 3 jährige: Eher
Ausstiegsmodell weniger
Aufstiegsmodell

Medatronika wird
oft falsch ausgebildet/
Eingesetzt

EVA ME Studie
Evaluation der modernisierten M+E-Berufe
Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt und
Umsetzung in der Berufsbildung
Ergebnisbericht und Handlungsempfehlungen
Bonn, November 2019, Schulisch-Gesamt, 11. Februar 2022



- **Dokumentation für das Barcamp "Anforderungen an Prüfungen" auf der IG Metall Bildungstagung**

- Dieses Dokument fasst die Diskussionen und Ergebnisse des Barcamps zum Thema "Anforderungen an Prüfungen" zusammen, das im Rahmen der IG Metall Bildungstagung stattfand. Moderiert wurde die Sitzung von Jan Tim.

- **Diskussionsthemen und Ergebnisse**

- **Prüfungen als Berufseinstieg**

- **Herausforderung:** Prüfungen stellen den Eintritt in den Beruf dar und sind daher von großer Bedeutung.

- **Diskussionspunkte:**

- Die Suche nach neuen PrüferInnen ist entscheidend.
- Prüfungen müssen realistische Anforderungen und Erwartungen an die Prüflinge stellen.

- **Anforderungen an Prüfer und Betriebe**

- **Herausforderung:** Klarheit über die Erwartungen an die Prüfungen und deren Kommunikation an Prüfer und Betriebe.

- **Diskussionspunkte:**

- Was erwartet die Prüflinge und was müssen sie tun?
- Basiswissen aus dem Beruf muss abgefragt werden.
- Das Niveau der Prüfungen dient auch der Qualitätssicherung.
- Die Prüfungen sollten nicht überladen sein.
- 90 Seiten Dokumentation sind zu viel!



PAL- vs. Projekte und betriebliche Aufträge

- **Herausforderung:** Diskussion über die Vor- und Nachteile von PAL-Prüfungen im Vergleich zu Projekten und betriebliche Aufträge.
- **Diskussionspunkte:**
 - Vertreter von PAL argumentieren, dass PAL-Prüfungen vergleichbarer sind als betriebliche Aufträge.
 - Kritische Stimmen meinten, dass PAL-Prüfungen zu weit vom betrieblichen Alltag entfernt sind, insbesondere im Schiffbau.

Schriftliche Prüfungen

- **Herausforderung:** Die schriftlichen Prüfungen sind zu schwer geworden.
- **Diskussionspunkte:**
 - Es besteht Bedarf, das Niveau der Prüfungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Fachbegriffe und Präsentationsanforderungen

- **Herausforderung:** Umgang mit Fachbegriffen und Präsentationsanforderungen in Prüfungen.
- **Diskussionspunkte:**
 - Fachbegriffe sollten nicht übermäßig betont werden.
 - Präsentationsanforderungen sind oft eine Herausforderung, insbesondere bei Industriemechanikern (IM).
 - Das Fachgespräch sollte gut eingeleitet werden.
 - Die mündliche Prüfung sollte in Betracht gezogen werden.
 - Der Begriff "Präsentation" sollte durch "Darstellung" ersetzt werden.

T

Technische Systemplaner Prüfung

- **Herausforderung:** Die Prüfungen für technische Systemplaner sind zu komplex.
- **Diskussionspunkte:**
 - Eine Überprüfung und mögliche Vereinfachung der Prüfungen sind notwendig.

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



12:40 Uhr | Tagungsimpulse & Verabschiedung

Dirk Neumann

Bereichsleiter Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik der IG Metall

19. FACHTAGUNG 2024

FÜR AKTIVE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

**Vielen Dank für Eure Zeit und
Gute Heimfahrt!**

Euer Team Bildungs- und Qualifizierungspolitik
vom IG Metall Vorstand

Tagungsdokumentation: wap.igmetall.de

