

Inhalt

WEITERBILDUNG 4.0

Das wollen die Beschäftigten SEITE 2

Gute Praxis schon heute SEITE 3

Assistierte Weiterbildung SEITE 4

LERNFÖRDERLICH

Lernfabriken SEITE 5

Assistenzsysteme SEITE 6

HOCHSCHULE

wiss. Weiterbildung SEITE 7

GEFÖRDET VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PRÜF MIT

Die Zukunft?! SEITE 8

Neu im Team SEITE 9

Kompetenzcheck SEITE 10

SERVICE

Mitbestimmungsrechte nutzen SEITE 11



Bessere Rahmenbedingungen gestalten

Viele Beschäftigte haben im betrieblichen Alltag keine Möglichkeiten, sich beruflich weiterzubilden. Betriebsräte stehen vor der Herausforderung, Weiterbildung für alle Beschäftigten mitzugestalten.

Damit Beschäftigte in der Lage sind, die Veränderungen der Digitalisierung in den Betrieben kompetent zu bewältigen und mitzugestalten, ist der Faktor Bildung zentral.

Der Ausgangspunkt dafür ist hierzulande gar nicht so schlecht. 67% der Beschäftigten in Deutschland verfügen über mindestens eine duale berufliche Qualifikation und 71% bewältigen in ihrem beruflichen Alltag ständig Unwägbarkeiten und Komplexität, so eine Untersuchung von Prof. Sabine Pfeiffer von der Universität Hohenheim. Pfeiffer bescheinigt den Fachkräften damit „ein einmaliges Po-

tential, um Industrie 4.0 partizipativ zu gestalten¹.

Dennoch, die Herausforderungen sind immens²:

- Insbesondere Beschäftigte ohne Berufsabschluss nehmen nur zu 22% an betrieblicher Weiterbildung teil. Gleichzeitig sind die von ihnen besetzten Arbeitsplätze am stärksten bedroht, aufgrund hoher Routineanteilen zunehmend automatisiert zu werden.
- Auch die Arbeit von Fachkräften unterliegt dem digitalen Wandel und erfordert ständige Weiterbildung. Diese Beschäftigtengruppe nimmt bisher nur zu 36% an betrieblicher Weiterbildung teil.

¹ mehr für registrierte Nutzer auf

» wap.igmetall.de/ba-november-2015-11110.htm

² vgl. Adult Education Survey (AES 2014)

- Beschäftigte, die bereits über einen Fortbildungsabschluss verfügen, wie bspw. Industriemeister oder Techniker, nehmen mit 58% deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil.
- Hochschulabsolventen liegen in diesem Bereich mit 48% zwar unter den „Meistern“, betrachtet man jedoch die gesamte berufliche Weiterbildung, sind die Gruppen mit ca. 67% Beteiligung gleich auf.

Für die betriebliche Interessenvertretung wird es in diesem Zusammenhang vor allem um zwei Aspekte gehen. Zum einen muss ein wahrnehmbares Bildungsangebot etabliert und zum anderen eine belastbare Bildungsmotivation unter den Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden. Für letzteres ist ein zentraler, motivationaler Faktor der Erhalt und die Entwicklung innerbetrieblicher Aufstiegswege. Betriebsräte sollten daher darauf achten, dass verantwortliche Fach- und Führungspositionen im Unternehmen auch für (potenzielle) Absolventen beruflicher Aufstiegsfortbildung offen stehen. Hier handelt es sich um hochwertige Berufsbildungsabschlüsse, beispielsweise Industriemeister, Fachwirte oder Betriebswirte. Sie basieren auf

umfangreicher Praxiserfahrung und gelten gemäß des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) als gleichwertig zu akademischen Abschlüssen wie zum Beispiel Bachelor und Master.

Die wachsende Bedeutung des lebenslangen Lernens, die Herausforderungen der Digitalisierung und die hohe Bedeutung von (beruflicher und berufsbegleitender Bildung werden immer wieder benannt. Die Bedingungen für Fort- und Weiterbildung werden dem allerdings nicht gerecht:

- Es gibt keine flächendeckende unabhängige Weiterbildungsberatung,
- es mangelt an Qualitätsstandards,
- die Finanzierungsmöglichkeiten sind unzureichend und unübersichtlich,
- Freistellungsansprüche bestehen überwiegend nur in Tarifverträgen.

Es gibt daher viel zu tun im Bundestagswahljahr 2017, damit die Weichen für bessere Rahmenbedingungen in der Weiterbildung gestellt werden. Mit einem Weiterbildungsgesetz, kann das gelingen. Wie 1969 das Berufsbildungsgesetz einen Rahmen für die berufliche Ausbildung geschaffen hat, ist es nun an der Zeit, auch der Weiterbildung einen Rahmen zu geben.

Standpunkt



Alle mitnehmen

„Die Praxis in den Betrieben lehrt uns, dass gut qualifizierte Kolleginnen und Kollegen deutlich mehr Bildungsangebote vom Arbeitgeber erhalten als diejenigen mit geringerer Bildungserfahrung. Zudem ist bei bildungserfahrenen Beschäftigten die Motivation neues zu lernen höher, da sie dies nicht als Stress empfinden und ihnen der Sinn der Weiterbildung bereits erfahrbar wurde.

Deshalb wird es nicht reichen, für unsere Kolleginnen und Kollegen mit geringerer formaler Qualifikation Bildungsangebote zu schaffen. Notwendig ist auch eine individuelle und vertrauenswürdige Ansprache und Begleitung.

Die IG Metall fordert deshalb die Mitbestimmung des Betriebsrats auszuweiten, indem ein durchsetzbares Initiativrecht sowie Rechte als Bildungspromotoren (=Förderer) geschaffen werden.

Für die Motivation der Beschäftigten kann auch schon heute einiges getan werden: In der individuellen Ansprache muss ersichtlich werden, dass sich Weiterbildung für den Einzelnen lohnt. Erfahrbare Arbeitsplatzsicherheit, qualifiziertere Tätigkeiten und höherwertige Bezahlung müssen daher mit einer Weiterbildung verbunden werden können. Ausschlaggebend ist hierfür eine vorausschauende Personalplanung, die der Betriebsrat gem. § 92 BetrVG einfordern und Vorschläge zur Umsetzung machen kann.

HANS-JÜRGEN URBAN

GESCHÄFTSFÜHRENDES VORSTANDSMITGLIED DER IG METALL

Das **wollen** die Beschäftigten

Sicherheit und berufliche Perspektive in der Industrie 4.0 für alle!

&

Eine Bildungspolitik, die Bildungserfolge unabhängig von der sozialen Herkunft ermöglicht und das Recht auf betriebliche Bildung:



wichtig für **93%**

Gute Praxis schon heute

Gestaltung betrieblicher Weiterbildung



Smart Factory bei Daimler Trucks

Im Zuge der digitalen Transformation steht Daimler u.a. vor der Herausforderung „Losgröße 1“ und der Mensch-Roboter-Interaktion in der Produktion. Damit einher gehen komplexere Prozessabläufe, die an die Mitarbeiter/innen neue Anforderungen stellen. Hierzu gehört der Umgang mit großen Datenmengen, deren Analyse und Sicherung ebenso wie die Elektrifizierung des LKWs und dessen erhöhte Produktvielfalt in der Fertigung.

Das Unternehmen begegnet diesen Herausforderungen mit modularisierten und arbeitsplatznahen Qualifizierungsmaßnahmen, die den Kolleg/innen vor Ort über digitale Medien im Prozess ihrer Arbeit zur Verfügung stehen. Dabei setzt Daimler auf weltweit verfügbare Lerninhalte, die von geschulten „Redakteuren“ (erfahrene Mitarbeiter/innen aus der Produktion) erstellt und in der jeweiligen Landessprache übersetzt wurden. Alle Nutzer können diese Inhalte kommentieren und erweitern (z.B. durch Lernvideos in Egoperspektive).

Das bisherige Erfolgsrezept: Enge Abstimmung mit dem Betriebsrat, umfassende Beteiligung der Mitarbeiter/innen, eine enge Kooperation von Wissenschaft und Praxis i.d. Entwicklung der Lernmedien und eine professionelle didaktische Konzeption.

» mehr in der Broschüre „Weiterbildung im Wandel“ ab S. 81 (vgl. rechte Spalte)

Industrie 4.0 bei der KHS GmbH

Eine ähnliche technologische Entwicklung, wie bei Daimler (vgl. links) vollzog KHS und das bei ca. 165.000 weniger Mitarbeiter/innen.

Die Herausforderungen in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten sind für KMUs aufgrund (häufig) fehlender Ressourcen immens.

Für die KHS GmbH liegt hierbei der größte Bildungsbedarf im Bereich IT-Kompetenzen, die inzwischen im Vergleich zu den klassischen Bereichen im Maschinenbau (Mechanik und Elektronik) eine vorrangige Rolle einnehmen. Aber auch die sozialen Kompetenzen müssen in Anbetracht neuer Formen der Zusammenarbeit ausgebaut werden.

Hierzu werden (in Kooperation mit dem Betriebsrat) technische Angestellte in einem Zeitraum von 6 bis 18 Monaten weiterqualifiziert. Referenzpunkt ist dabei ihr zukünftiges Handlungsfeld in einem veränderten Arbeitsprozess.

Das bisherige Erfolgsrezept: Von Anfang an besteht eine gute Kommunikation mit allen Stakeholdern wie dem Betriebsrat, den Führungskräften und den Beschäftigten. Und es besteht eine konsequent interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Personal- und Technologiemanagement.

» mehr in der Broschüre „Weiterbildung im Wandel“ ab S. 17 (vgl. rechte Spalte)

Lese-Empfehlung



PREIS: KOSTENSLOSER DOWNLOAD

BEST.-NR.: A882

» BESTELLUNG: PUBLIKATIONEN@
BUNDESREGIERUNG.DE

» DOWNLOAD: BMAS.DE | SUCHE: „A882“

Meister & die EU

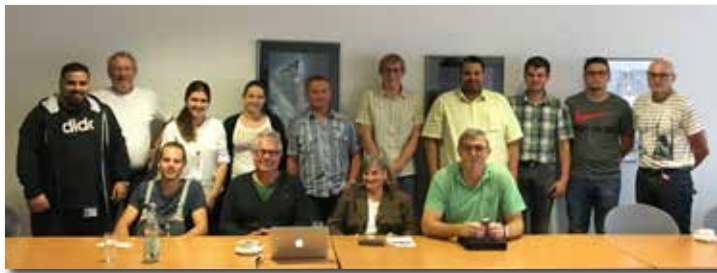
Die EU will Handwerkern erleichtern, ihre Arbeit EU-weit anzubieten. Was unbürokratisch klingt, würde Dumping Tür und Tor öffnen. Streit entbrennt vor allem bei der „Dienstleistungskarte“ die vom Herkunftsland ausgestellt werden soll.

Beispiel: In Rumänien wird von einer nationalen Behörde auf der Dienstleistungskarte der Status „Elektromeister“ bescheinigt. Kann eine deutsche Behörde nicht innerhalb von vier Wochen das Gegenteil beweisen, hat das, was auf der Karte steht, dauerhaft und unbegrenzt Bestand und nationale Kontrollrechte würden ausgehebelt werden.

Noch ist es nicht so weit, aber die EU hat die Weichen gestellt und will sie umsetzen. Die europäische Kommission behauptet zwar, dass der Meisterbrief nicht angetastet würde, dies ist aber in der jetzigen Fassung der Richtlinie nicht sichergestellt. Daher lehnt die IG Metall das Gesamtpaket ab.

» mehr auf igmetall.de/angriff-auf-loehne-und-arbeitszeiten-24819.htm

Vertrauensleute als Weiterbildungspromotoren



Ein Ansatz, der weiter über die Projektgrenzen Interesse weckt
Informationsveranstaltung bei der Opel AG in Rüsselsheim

Warum geht es bei der Weiterbildung nicht voran? Wo hakt es? Darüber kann man lange nachdenken, oder man versucht praktisch herauszufinden, ob sich die Situation verbessert, wenn andere Leute sich darum kümmern als bisher.

Darum geht es bei dem Projekt „Assistierte Weiterbildung“, dass die IG Metall gemeinsam mit der Grundig Akademie und dem Projektbüro für innovative Berufsbildung durchführt. Aufgabe der IG Metall ist es, zu klären, ob und wenn ja, welche Rolle Vertrauensleute im strategischen Handlungsfeld berufliche Weiterbildung übernehmen können. Am Projekt beteiligt sind Vertrauensleute von Linde MH in Aschaffenburg, John Deere in Mannheim, sowie von Opel und Bosch in Eisenach.

Erste Ergebnisse aus den Workshops mit Vertrauensleuten zeigen, dass es bei der beruflichen Weiterbildung Licht aber auch viel Schatten gibt: Grundsätzlich seien die Unternehmen bereit in berufliche Weiterbildung zu investieren. Die Förderung sei jedoch sehr stark vom jeweiligen Vorgesetzten abhängig. Was der eine Vorgesetzte genehmige, werde vom anderen verweigert. Welche Beschäftigten beruflich weiterentwickelt werden sollen, sei häufig nicht transparent. Die Personalentwicklungsplanung beschränke sich auf einen kurzen Zeithorizont, es gebe keine Karriereentwicklungswege.

Für bestimmte Positionen - wie z. Bsp. den Gruppensprecher - werde oft nicht zeitnah qualifiziert. Hinsichtlich der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gebe es ein Ungleich-

gewicht zwischen Akademikern und gewerblichen Mitarbeitern. Auch Frauen seien hinsichtlich der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt, für Frauen über 40 Jahre

finde berufliche Weiterbildung überhaupt nicht mehr statt.

Die am Projekt beteiligten Vertrauensleute schätzen ihre eigene Position hinsichtlich des Handlungsfeldes berufliche Weiterbildung durchaus kritisch ein: Man sei hier nicht gut aufgestellt, das Thema berufliche Weiterbildung genieße nicht den höchsten Stellenwert und sei eigentlich ein „B-Thema“. Kritisch wurden auch fehlendes Basiswissen zu den aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Tarifvertrag Bildungsteilzeit ergebenden Möglichkeiten hinsichtlich einer besseren Besetzung des Handlungsfeldes berufliche Weiterbildung eingeschätzt. Die am Projekt beteiligten Vertrauensleute waren durchweg der Meinung, das berufliche Weiterbildung ein sehr wichtiges Thema sei und dass man dieses zukünftig besser besetzen und im Interesse der Beschäftigten besser gestalten müsse.

Bis Jahresende wird noch geklärt, welche Qualifikationen und Kompetenzen Vertrauensleute dafür benötigen und wie das systematisch und strukturiert in die Arbeit des Betriebsrates eingebunden werden kann. Danach beginnt die Qualifikation der Vertrauensleute als Weiterbildungspromotoren.

» mehr auf www.assistwb.de



Ansprechpartner

LUTZ EWALD

PROJEKTMITARBEITER
BEI DER IG METALL

» Lutz.Ewald@igmetall.de

Umsetzung vor Ort

Die assist:WB-These

Kümmern sich Vertrauensleute aktiv um Weiterbildungsfragen hilft das der Personalplanung auf die Sprünge und sichert Arbeitsplätze - ein spannendes Thema für die Betriebspolitik der IG Metall. Projekterfahrungen zeigen: Dieser Weg scheint der richtige zu sein. Der Knackpunkt ist die betriebliche Anwendung, die Begleitung bei der Einführung im Betrieb und ein ausgebildeter Ansprechpartner vor Ort. Für Diskussionen und Fragen und Hinweise hierzu steht Projektleiter **JÖRG FERRANDO** gerne zur Verfügung:

Tel.: (069) 6693-2292

E-Mail: joerg.ferrando@igmetall.de

Attraktivität stärken



© auremar/Panthermedia.net

Handwerk braucht qualifizierte Beschäftigte & gute Tarifverträge

Anlässlich der 21. Handwerkskonferenz fordern die Vertreter/innen der Branche, das Handwerk attraktiver zu machen.

Von den jungen Gesellen bleiben im Metall- und Elektrohandwerk lediglich 33%. Viele gehen direkt in die Industrie.

Ein Grund ist die oft fehlende Tarifbindung und Mitbestimmung im Handwerk sowie die dadurch bedingten schlechten Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus treibt die Digitalisierung den Strukturwandel voran und verändert die Qualifikationsanforderungen.

Die IG Metall und der Zentralverband des Deutschen Handwerks haben sich in einer Erklärung verpflichtet, diese Herausforderungen gemeinsam zu meistern.

» igmetall.de/15-2017-25057.htm

Ein Labor für Gute Arbeit

Die arbeitspolitische Lernfabrik der IGM



JÜRGEN KLIPPERT IG METALL | ZUKUNFT DER ARBEIT

Betriebsräte arbeiten am Montageband, Vertrauensleute reparieren Fräsmaschinen und die Leute aus der Personalabteilung verpacken fertige Produkte für den Versand. Verkehrte Welt? Nein, das ist Alltag in der arbeitspolitischen Lernfabrik. Die IG Metall hat über ihre Gemeinsame Arbeitsstelle an der Ruhr Universität in Bochum (s. Kasten rechts) eine Lernfabrik als Labor für Gute Arbeit geschaffen. Den Rahmen für diese neuartige Methode der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bildet das Projekt „Arbeit+Innovation“. In der arbeitspolitischen Lernfabrik kann unter realitätsnahen Bedingungen ausprobiert werden, wie sich das Arbeiten unter Industrie 4.0-Bedingungen anfühlt.

In vielen Betrieben werden Industrie 4.0-Anwendungen getestet. Die Folgen für Arbeitsbedingungen, Qualifikation und Gesundheit werden dabei aber oft nur am Rande betrachtet. Das ist in der arbeitspolitischen Lernfabrik anders. Hier stehen Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt und es soll Kompetenz zur Gestaltung von Arbeit vermittelt werden. Um deutlich zu machen, dass digitale Technologien im Sinne guter Arbeit gestaltbar sind, ist die Lernfabrik auf problem- und handlungsorientierte Lernprozesse aus-

gerichtet. Hier können Ideen im realitätsnahen Fabrikumfeld ausgebaut und erprobt werden, ohne betriebliche Abläufe zu stören. Industrie 4.0 bleibt nicht länger abstrakter Begriff, sondern wird sinnlich erfahrbar.

Die IG Metall kann durch die Kooperation mit der Universität Bochum auf deren Erfahrungsschatz zugreifen. Dadurch konnte die Entwicklung der arbeitspolitischen Lernfabrik immens beschleunigt werden. Bereits nach einem halben Jahr konnte der erste praktische Test des Konzeptes erfolgen. Bis heute wurde die arbeitspolitische Lernfabrik bereits von mehr als 100 Teilnehmenden aus Arbeit+Innovation-Projekten durchlaufen. Die Erfahrungen der Teilnehmenden werden gesammelt und das Konzept der Lernfabrik wird laufend verbessert. Weil die technologische Entwicklung nicht still steht, wird auch die Lernfabrik mit weiteren Technologien ausgebaut. In Planung sind: Werkstattsteuerung / Shopfloorvernetzung, Instandhaltung mit Datenbrillen sowie die Vernetzung der Prozesse mit Kunden und Lieferanten. Die weitere Entwicklung wird in Kooperation mit dem Projekt „Arbeit+Innovation“ erfolgen, in dem auch der Wissenstransfer innerhalb der IG Metall organisiert wird.

» mehr auf www.igmetall.de/arbeit-innovation.htm

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB / IGM

Praxisorientiertes Forschen und Lernen für die Arbeitswelt von morgen

Um die großen arbeits- und gesellschaftspolitischen Herausforderungen der „Digitalisierung“ besser bewältigen zu können, müssen Wissenschaft und Berufspraxis gemeinsam agieren.

Vor diesem Hintergrund hat die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM ein Transferkonzept entwickelt, das Forschung mit einem kontinuierlichen Dialog der Wissenschaftler und der Praxispartner aus Unternehmen, Gewerkschaft und Politik verknüpft. Im Kontext dieses dialogorientierten Verfahrens entstanden u.a. transdisziplinäre Netzwerke, welche die Digitalisierungsprozesse in den Betrieben als einen soziotechnologisch und arbeitspolitisch offenen Aushandlungsprozess begreifbar machen. Dies ist für die darauf aufbauenden Aktivitäten der Gemeinsamen Arbeitsstelle eine unverzichtbare Voraussetzung, um die Handlungskompetenz der beteiligten Akteure weiter zu entwickeln und dieses Verständnis, im wissenschaftlichen Diskurs zu positionieren.

Mehr über die aktuellen Forschungs- und Transferprojekte, sowie zu den Lehrveranstaltungen und den Angeboten an wissenschaftlicher Weiterbildung gibt es auf der Homepage der GAS und im Jahresbericht 2016.

» <http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de>



APPsyst ein Assistenz- und Lernsystem



JÜRGEN KLIPPERT IG METALL | ZUKUNFT DER ARBEIT

Losgröße Null bedeutet steigende Anforderungen an Beschäftigte

Eine der Verheißungen von Industrie 4.0 sind kundenindividuelle Produkte, zu Qualität und Preis einer Serienfertigung. Für Beschäftigte in der Fertigung bedeutet dies die Beherrschung einer riesigen Variantenvielfalt.

Komplexe Produktionssysteme verlangen breitere Kompetenzen

Mit dem Assistenzsystem APPsyst soll der Arbeitsplatz zum Lernort werden. Dem Projekt liegt ein ganzheitlicher Ansatz für die Interaktion zwischen Mensch und Maschine zu Grunde. Das Assistenzsystem stellt sich anhand individueller Kompetenzen von Beschäftigten automatisch auf deren Unterstützungsbedarf ein. Durch die passgerechte Unterstützung können Mitarbeiter mit unterschiedlichem Vorwissen bei der Ausführung der Arbeit unterstützt werden.

APPsyst bietet auch gezielt Lernfunktionen, um Beschäftigte umfassender als bisher einzusetzen. So kann Unterstützung für Arbeiten, die über die reine Montage hinausgehen, angeboten werden, wie z. B. für die Inbetriebnahme, die Wartung, Reparatur und vorbeugende Instandhaltung von Anlagen.

Neben den Hinweisen zu den konkreten Arbeitsschritten liefert das System bei Bedarf auch Hintergrundwissen, um die Entwicklung neuer Kompetenzen gezielt zu fördern. Wo viele Assistenzsysteme lediglich auf die Steigerung der Effizienz

von Prozessen und die Fehlervermeidung, sowie die raschere Einarbeitung von neuen Beschäftigten fokussiert sind, bietet APPsyst die Unterstützung der Beschäftigten beim Erwerb zusätzlicher Kompetenzen.

Diese gezielte Kombination von Assistenz- und Lernsystem ist die Besonderheit von APPsyst.

Gleiche Assistenz für alle wird den individuellen Fähigkeiten nicht gerecht

Die Möglichkeit der Einstellung auf individuelle Kompetenzen und der gezielte Einsatz als Lernsystem war von Beginn an im Fokus der IG Metall.

Bei der Entwicklung des Systems wurde von Anfang an die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Planung und Implementierung neuer Arbeitssysteme sowie beim Datenschutz berücksichtigt. Zudem wurden bei wesentlichen Entwicklungsschritten Beschäftigte in Form einer Testgruppe, die einen repräsentativen Querschnitt von Montagekräften und Maschinenführern bildete, intensiv in die Erprobung und Entwicklung eingebunden.

Der Lernerfolg mit APPsyst braucht die passenden Voraussetzungen

Um die Potenziale im Betrieb nutzen zu können, ist die Verwirklichung der umfangreichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wichtig. Diese betreffen insbesondere Regelungen zum Lernen mit elektr. Medien, zum arbeitsplatznahen Lernen und zu Lernzeiten, die sich aus entsprechenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben. Erst mit den passenden Regelungen sind die Bedingungen für erfolgreiche Lernprozesse mit APPsyst gegeben.

» mehr auf www.appsyst.de

Ein Rollenbild



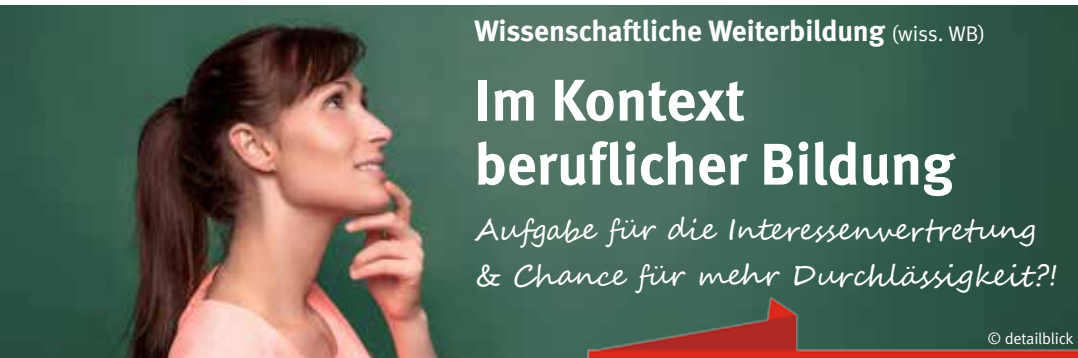
Wie bereits das Projekt assist:WB aufzeigt (» S. 4), lassen sich gewisse Bildungsmaßnahmen am Besten im Prozess der Arbeit, mit entsprechender Unterstützung bewältigen.

Ob diese Unterstützung dabei von einem Betriebsrat, einer Vertrauensperson oder von einem/einer Kolleg/in kommt, ist egal. Diese Person übernimmt in ihrer Rolle als Lernbegleiter bzw. Weiterbildungspromoter immer didaktische und organisatorische Verantwortung:

- Zunächst kommt ihnen im Sinne eines Multiplikators die Rolle zu, arbeitsprozessorientierte Projekte zu initiieren oder in den Betrieb zu holen.
- Darauf folgt die Anpassung der identifizierten Methoden auf die inhaltliche und operative Realität des eigenen Arbeitsalltags.
- Wenn die Kompetenzentwicklung auf diesem Wege institutionalisiert wurde, schließt sich die Begleitung der konkreten Durchläufe an: Bewertung von Qualifizierungspotenzialen und -notwendigkeiten, Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, Begleitung und Bewertung der Maßnahmen im Sinne der Teilnehmer.

Wie es in der Praxis gelingen kann, Lernbegleiter zu qualifizieren, zeigt VW auf der diesjährigen IG Metall Bildungstags eindrucksvoll auf ...

» WAP.IGMETALL.DE/16088.HTM



Wissenschaftliche Weiterbildung (wiss. WB)

Im Kontext beruflicher Bildung

Aufgabe für die Interessenvertretung & Chance für mehr Durchlässigkeit?!

© detailblick

Handlungsempfehlung ...

Wiss. Weiterbildung grenzt sich von der „klassischen“ beruflichen WB, die als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer [...] Ausbildungsphase“ gilt¹, lediglich durch ihr fachliches und didaktisches Niveau ab, dass dem der Hochschule entsprechen muss².

Demnach kann sich wiss. WB auf allen akademischen Niveaustufen abspielen. Auch sind Abitur oder ein erster Hochschulabschluss keine zwingende Voraussetzung. Für einen Facharbeiter ist somit ein berufsbegleitender Bachelor ebenso wiss. WB, wie z.B. ein „Master of Business Administration (MBA)“ für eine Maschinenbauingenieurin. Aus der Tradition der Hochschulen, liegt der Großteil der Angebote jedoch noch im Masterbereich. Auch lösen sich die Anbieter im berufsbegleitenden Angebot nur langsam von alten Gepflogenheiten und etablieren neue Formate, die sich an der Lebenswirklichkeit Berufstätiger orientieren³. Für Beschäftigte, kann dies trotzdem

Eine sehr gute Orientierung bietet der Hochschulkompass der HRK. Hier kann in der erweiterten Suche nach unterschiedlichen Kriterien wie z.B. berufsbegleitende Studienformate oder Studium ohne Abi gefiltert werden.



Ein Augenmerk sollte dabei auch den Studiengebühren gewidmet werden. Hier sind die Unterschiede u.U. beträchtlich.

für Betriebsräte:

Wiss. WB unterscheidet sich im Sinne der Mitbestimmung (BetrVG) nicht von anderen Weiterbildungsangeboten (» vgl. auch S. 11). Dem Arbeitgeber können hier Qualifizierungsvorschläge unterbreitet werden. Und gerade im Kontext der aktuellen Digitalisierungsdebatte sollte darauf geachtet werden, dass entspr. Angebote für beruflich qualifizierte Kolleg/innen, auf Basis des TV Bildungsteilzeit oder einer Betriebsvereinbarung zugänglich werden.



» MEHR AUF WAP.IGMETALL.DE/16398.HTM

Lese-Empfehlung



Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung

Wissenschaftlicher Beraterkreis von IG Metall und ver.di

PREIS: KOSTENSLOSER DOWNLOAD

» DOWNLOAD UNTER WAP » PUBLIKATIONEN » WEITERBILDUNG

Für aktive Gewerkschafter/innen

Studienförderung der ... Hans Böckler Stiftung

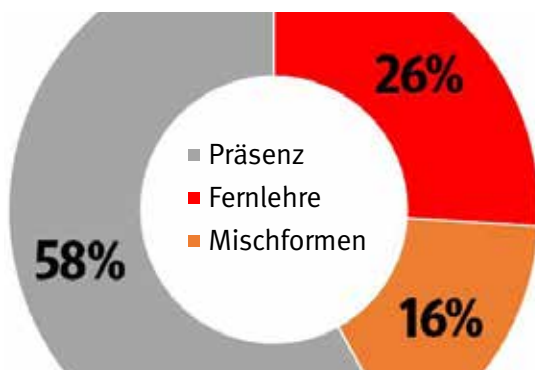
Die HBS fördert im sogenannten gewerkschaftlichen Verfahren engagierte und leistungsstarke Mitglieder.

Die Bewerbung erfolgt über die zuständige IG Metall Geschäftsstelle. Dabei gilt es folgende Fristen zu beachten:

- 01.09 für das nächste SoSe
- 01.02 für das nächste WiSe

Ob „Förderfähigkeit“ besteht, ist oft eine Detailfrage. Hier steht Euch das Referat I „Bewerbung“ der HBS zur Seite:

» www.boeckler.de/4370.htm
 » bewerbung@boeckler.de



eine Chance sein, Arbeit, Familie und Studium zu vereinbaren, wenn sie ein passendes Angebot identifizieren und finanzieren können.

für Beschäftigte:

1 gemäß deutschem Bildungsrat von 1970

2 gemäß Kultusministerkonferenz (KMK)

3 vgl. Studie aus 2012 von Völk und Netz (» LINK)

Prüfungen im Wandel der Zeit

Der lange Prozess von „Fertigkeits- und Kenntnisprüfungen“ zu „Kompetenzprüfungen“

© Warchi/iStock

HANS BORCH | IGM PRÜFER-BERATER

Bis 1987 war die Welt klar geregelt. Für die Abschlussprüfung war bei den sogenannten gewerblich-technischen Berufen eine Fertigkeitsprüfung und eine Kenntnisprüfung üblich. Dies entsprach dem BBiG: „Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.“

In der Fertigkeitsprüfung wurden in der Regel Prüfungsstücke angefertigt, in den Elektroberufen auch eine Reihe von Arbeitsproben. In der schriftlichen Prüfung wurde in den Prüfungsfächern Fachkunde, -rechnen und -zeichnen geprüft. Dabei schrieb die Ausbildungsordnung programmierte Aufgaben vor.

Mit der Neuordnung 1987 änderte sich dies:

- Der Qualifikationsbegriff wurde eingeführt, um die künstliche Trennung von Fertigkeiten und Kenntnissen zu überwinden. Die Vermittlung und Prüfung von isolierten Kenntnissen ohne Handlungsbezug sollte ein Ende haben. Dem entsprechend wurden eine „praktische Prüfung“ und eine „schriftliche Prüfung“ eingeführt.
- Die „vollständige Handlung“ (selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren) wurde zum Leitprinzip.
- Es entstanden neue Prüfungsbereiche: z.B. Schaltungs- und Funktionsanalyse in der Elektrotechnik und Arbeitsplanung in der Metalltechnik. In den Bereichen werden u.

a. technologische, mathematische und zeichnerische Kompetenzen, in der Logik der beruflichen Handlung, gemeinsam geprüft.

In den Neuordnungen 1998 (z.B. IT, Mechatroniker) wurde das Wording „praktische“ und „schriftliche“ Prüfung beseitigt. Stattdessen gibt es einen Teil A und B der Abschlussprüfung. Der Charakter änderte sich jedoch nicht.

Angestoßen durch die Metall- und Elektroneuordnung im Jahr 2003, wurde die Empfehlung Nr. 158 des BIBB-Hauptausschusses¹ überarbeitet. Nunmehr gibt es keine Vorgaben mehr bezüglich „praktisch und schriftlich“.

In einer weiteren Empfehlung (Nr. 160)¹ des BIBB-HA wird vorgegeben, dass die Kompetenzdimensionen des Deutschen Qualifikationsrahmens in die Ordnungsarbeit zu integrieren sind. Daraus kann nur folgende Schlussfolgerung gezogen werden: **Die Prüfungsbereiche sind nach zu prüfenden Kompetenzen zu bilden.**

In vielen Köpfen ist diese Neuerung noch nicht angekommen. Es wird vereinzelt noch immer von Fertigkeits- und Kenntnisprüfung gesprochen. Tief verankert ist, dass eine Abschlussprüfung aus einer praktischen und schriftlichen Prüfung besteht. So identifizieren sich viele Berufsschullehrer mit einer schriftlichen Prüfung - die praktische Prüfung sei eine Sache der Betriebe. **Wir brauchen deshalb eine Diskussion zur Zukunft der Prüfung und für eine andere Prüfungspraxis.**

¹ vgl. » www.bibb.de/de/11703.php

GEFÖRDERT VOM

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PRÜF MIT

Lese-Empfehlung

Prüfungen in der dualen Berufsausbildung

Ein Auszug:



„Statt also Messgenauigkeit als alleinigen Maßstab für die Qualität von Prüfungen zu nehmen, ist zu prüfen, ob diese nicht mindestens um die Qualitätskriterien Handlungsorientierung und Praxisnähe erweitert werden sollten.“ Letztere sind jedoch mit standardisierten Prüfungsaufgaben (z.B. Multiple-Choice) nicht oder nur schwerlich prüfbar. Daher sind „Prüfungen, die einen vollständigen Produktions- oder Geschäftsprozess mit entsprechenden selbstständigen Handlungsabläufen (mit planen, durchführen und kontrollieren) [abbilden bzw.] simulieren das Ziel. [...] Leider sind hier Grenzen gesetzt, die durch den Prüfungsaufwand bestimmt werden. Es bleibt also ein Dilemma.“

PREIS: KOSTENSLOSER DOWNLOAD

» DOWNLOAD AUF BIBB.DE
SUCHE: „0035-0649-7“

Gemeinsam gestalten

Die IG Metall will sich dieser Herausforderung gemeinsam mit dem „Prüfer-Beratergremium“ stellen. Die Berater/innen unterstützen und orientieren dabei die politisch Verantwortlichen. Mehr zu ihnen und ihren Aufgaben auf:

» wap.igmetall.de/unser-berater-gremium-4141.htm

ZUKUNFT

DER PRÜFUNG

Die Digitalisierung stellt die berufliche Abschlussprüfung vor neue Herausforderungen.

Digitalisierung hat dabei mindestens zwei Dimensionen: Einerseits die sich verändernden beruflichen Kompetenzanforderungen, die zu prüfen sind, andererseits digitale Medien, durch die sich **neue Perspektiven für Prüfungsinstrumente und -methoden** ergeben.

Digitale Medien werden dabei schon länger für Prüfungen genutzt. Neuer sind Simulationsumgebungen, die Arbeits- und Geschäftsprozesse abbilden können. Es geht also nicht explizit darum bisherige Prüfungsaufgaben zu digitalisieren, sondern über neue Möglichkeiten der Prüfungsgestaltung nachzudenken.

Wenn interdisziplinäres berufliches Handeln, System- und Prozessverständnis und Problemlösungskompetenz in der digitalen Arbeitswelt bedeutender werden, wird zu prüfen sein, ob sich daraus neue Anforderungen für die berufliche Abschlussprüfung ergeben. Ausbildungsordnungen und die darin vorgesehenen Prüfungsbestimmungen befinden sich bereits im Wandel. **Die industriellen Metall- und Elektroberufe sollen bis August 2018 angepasst werden. Darauf haben sich die Metall- und Elektroarbeitgeber mit der IG Metall verständigt.**

Wie Abschlussprüfungen gestaltet werden, wird in den jeweiligen Neuordnungsverfahren zu den Ausbildungsberufen durch die Sachverständigen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt. Allerdings gibt es dafür Vorgaben der Bundesregierung sowie eine Empfehlung des

BIBB-Hauptausschuss¹, die zuletzt 2013 angepasst wurde.

Die IG Metall hat sich nun vorgenommen, gemeinsam mit ihren Experten in dem vom Bildungsministerium geförderten Prüferprojekt, ein Konzept für zukünftige Prüfungsgestaltung zu entwerfen. Gesteuert wird das Vorhaben vom Beratergremium, in dem sich ehrenamtliche Prüfer/innen der IG Metall engagieren.

Es geht im Grunde um folgende Fragen:

- Wie kann berufliche Handlungskompetenz speziell im Hinblick auf Digitalisierung (Prozess- und Systemverständnis, Interdisziplinarität und Problemlösung) festgestellt werden und welche Kompetenzen brauchen Prüfer/innen dafür?
- Welche Prüfungsformen und -instrumente eignen sich dafür unter Berücksichtigung der unterschiedlichen betrieblichen Realitäten?
- Welcher Aufwand besteht für das Ehrenamt, die Unternehmen und zuständigen Stellen und welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es?
- Wie kann Qualitätssicherung erfolgen?

Das Zukunftskonzept für Prüfungen soll dabei auch Rückschlüsse auf die benötigten Kompetenzen der Prüfer/innen erlauben, um diese dann zielgerichtet zu unterstützen und um Prüfungspraxis nachhaltig zu verändern.

Im Sommer 2018 wollen wir mit einem IG Metall-Diskussionspapier zur Zukunft der Abschlussprüfung einen breiten Beteiligungsprozess starten.

1 ... zur „Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen - Prüfungsanforderungen“
 » bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf

Neue Teamleitung



DIANA KIESECKER

Ab 01.09 übernimmt Diana die Koordination der Prüferprojekte. Sie arbeitet seit 2006 für die IG Metall und hat über viele Jahre das Studierendenprojekt erfolgreich koordiniert und verstetigt. In den letzten Jahren war Diana als ITK-Branchenkoordinatorin und in der Angestelltenarbeit. Nun freut sie sich auf die neuen Herausforderungen im Prüfungswesen und die Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen.

Telefon 069 66 93-25 51
Diana.Kiesecker@igmetall.de

Lese-Empfehlung



21 Fragen zur Arbeit ehrenamtlicher Prüfer/innen

Handbuch für Arbeitnehmervertreter/innen in Prüfungsausschüssen

» P-Nr.: 23366-37729

» WAP.IGMETALL.DE/6385.HTM

IG BCE: PRÜFERHANDBUCH

Für Arbeitnehmervertreter/innen in Prüfungsausschüssen

» WWW.PRUEFUNGSWESEN-IGBCE.DE/MATERIALIEN

BETA-VERSION

Online-Selbsteinschätzung für Prüfer/innen

© Butch

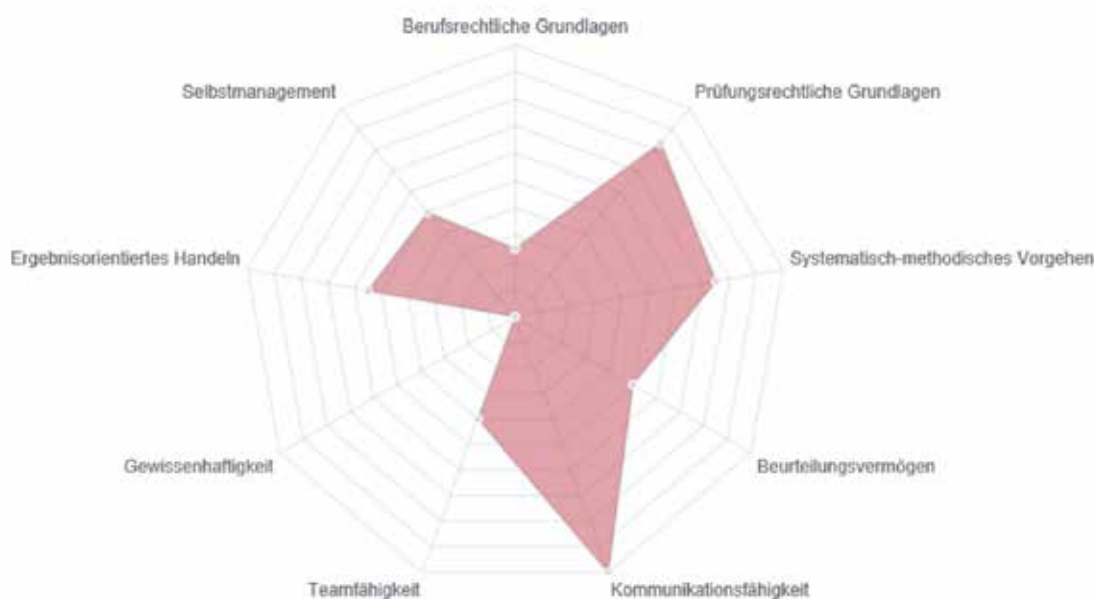


Aufbauend auf den guten Vorarbeiten unseres Beratergremiums, die ein Prüfer-Profil erarbeitet haben, konnte das Prüfer-Team eine Selbsteinschätzung für angehende und ehrenamtliche Prüfer/innen entwickeln.

Anhand der DQR-Kompetenzdimensionen (Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz und Selbstständigkeit) können Interessierte ihre Handlungskompetenz im Ehrenamt checken und durch Handlungsempfehlungen Orientierung für die eigene Bildungsplanung gewinnen.

Noch sind wir in der Erprobungsphase! **Doch mit Eurer Hilfe kommen wir dem Ziel eines validen Online-Tools hoffentlich schnell näher.** Und so funktioniert es: » wap.igmetall.de/16515.htm

EXEMPLARISCHE DARSTELLUNG:



Handlungsempfehlungen

Manche Kompetenzen kannst Du deutlich verbessern. Die folgenden Links helfen Dir weiter:

Berufsrechtliche Grundlagen

<https://wap.igmetall.de/hew01.htm>

Öffnet den Kompetenzcheck

» wap.igmetall.de/16515.htm

Beachtet den Handlungshinweis im Browser rechts oben

Gibt im Feld Beruf „Prüfer“ ein und wähle entspr. aus.

Klick auf die Kompetenzbereiche und beantworte die Fragen

Wenn Du fertig bist, klick auf „Auswertung starten“

Spinnendiagramm inkl. Handlungsempfehlung



Liebe Kollegin, lieber Kollege, wir würden uns freuen, wenn Du dir die Zeit nimmst, um den Kompetenzcheck inhaltlich zu bewerten. **Mit Hilfe Deiner Rückmeldung wollen wir den Kompetenz-Check weiter verbessern und auf die Bedürfnisse der Praxis zuschneiden.**

Für die Beantwortung des Fragebogens wirst Du ca. 10 Minuten benötigen.

Vielen Dank dafür im Voraus

» goo.gl/forms/GlSWxbrHwXacnWH13

Selbst aktiv werden

Melde Dich!

Du willst Prüfer/in werden? Dann melde Dich bei Deiner IG Metall Geschäftsstelle oder über unsere Homepage.

» wap.igmetall.de/4100.htm



Du bist bereits Prüfer/in, dann registriere Dich auf unserer Homepage » www.pruefmit.de

Schulungen 2017

Praxis & Austausch

27.08 - 01.09 Bad Orb

12. - 14.10. Amberg

Der Betriebliche Auftrag im Kontext von Industrie 4.0

29.-30.09. Aurich

Alle Termine findet Ihr auf » www.pruefmit.de

Mitbestimmungsrechte nutzen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bieten gute Voraussetzungen, um die Situation vor Ort mitzugestalten. Die IG Metall bietet das notwendige Know-how um sie auch anzuwenden. Dies gilt u.a. für ...

... BETRIEBSRÄTE

Checkliste

Planung der Personalentwicklung

§§ 90 ff. BetrVG: Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen einfordern.

§ 92 a BetrVG: Eigene Vorschläge zur Qualifizierung einbringen.

§ 96 BetrVG: Die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs verlangen. Dabei Veränderungen aufgrund der Planung sowie des Bedarfs der Beschäftigten berücksichtigen.

§ 97 BetrVG: Mitbestimmungsrecht nutzen, wenn sich Tätigkeiten von Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr ausreichen.

Berufliche Nachqualifizierung vorschlagen, die sich an den Inhalten der Ausbildungsberufe orientiert.

... BERUFSBILDUNGS-AUSSCHÜSSE

Grundstein für regionalen Diskurs

Positionspapier zum dualen Studium

Für die IG Metall war bereits die Forderung zur Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes damit verbunden, mehr rechtliche Grundlagen für das duale Studium zu schaffen - noch ist dies jedoch nicht erreicht.

Ein Zwischenschritt auf diesem Weg ist die Empfehlung Nr. 169 des BIBB-Hauptausschusses. Er empfiehlt **bei der Einrichtung und Ausgestaltung dualer Studiengänge neben den unmittelbaren Partnern auch weitere regionale Akteure** sowie bei gegebenen Voraussetzungen die Studierenden mit einzubeziehen. **Dies kann auch über die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen erfolgen.**

Der BBA kann nun die vorliegende Empfehlung Nr. 169 zum Anlass nehmen, einen regionalen Diskurs zwischen Berufsbildungs- und Hochschulakteuren zu starten.

wap.igmetall.de/beschluss-des-bibb-17106.htm

ZAHLEN DES TAGES

Die individuelle Weiterbildungsbereitschaft hängt stark von der Vorbildung ab. An betrieblicher WB nehmen teil ...

22%

ohne Berufsabschluss

36%

auf Facharbeiterniveau

58%

mit Fortbildungsabschluss

Vgl. www.bibb.de/de/1656.php

TERMINE

Neue Studiengänge mitgestalten

14./15.09 2017

Universität Potsdam

WWW.GUTACHTERNETZWERK.DE

13. IGM Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung

12./13.06.2018
H4-Hotel Berlin

Save
the Date



Dokumentation der IGM Bildungstagung 2017



Die Digitalisierung der Arbeitswelt bleibt für die Berufsbildung ein beherrschendes Thema. Dieses Jahr hat sich die Bildungstagung mit der konkreten Umsetzung von Digitalisierungsanforderungen in der Berufsbildungspraxis beschäftigt.

Auch in diesem Jahr haben über 280 Metaller/innen engagiert diskutiert und an der Verbesserung der betrieblichen Bildungssituation gearbeitet.

Die Ergebnisse der beiden Tage und die Materialien aus 12 Fachforen, findet Ihr auf ...

wap.igmetall.de/16088.htm

IMPRESSUM BB_AKTUELL

Herausgeber:

Dr. Hans-Jürgen Urban | IG Metall Vorstand, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Redaktion:

Hans Borch, Helmut Dittke, Lutz Ewald, Timo Gayer (*Leitung*), Holger Heinze, Jürgen Klippert, Thomas Ressel,

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: christoph.illigens; Jürgen Klippert; iStock: Warchi; fotolia: Butch; detailblick; goodluz; Jérôme Rommé; JiSign; Robert Kneschke; stockWERK; trueffelpix; Viom; zapp2photo; Panthermedia: auremar; Phovoi R.; Zerbor

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de
wap.igmetall.de

V.i.S.d.P.:

Jörg Hofmann | IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt

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

Deutsche Post 
Antwort

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

**Vie-
le gute
Gründe!
Eine starke
Gemeinschaft**

**Wir brauchen
dich als Prüferin
und Prüfer**

PRÜMIT

Die Qualität des deutschen
Berufsbildungssystems lebt
von seinen engagierten Ak-
teuren. Neben den betrieblichen
Ausbilder/innen, den Berufsschul-
personal, den Mitgliedern der Berufsbil-
dungsausschüsse, sind es insbesondere die
ehrenamtlichen Prüfer/innen, welche die Qua-
lität der Ausbildung sichern und einen
Rückschluss auf betriebliche Sachverhalte
auch für Außenstehende erlauben.

Die IG Metall stärkt mit unterschiedlichsten
Aktivitäten (Qualifizierungsangebote, Konfe-
renzen; Betreuungs- und Beratungsangeboten,
Informationsmaterialien und vieles mehr) die Kol-
leginnen und Kollegen vor Ort und in der politischen
Debatte. Mit der nachstehenden „Prüfer-Meldekarte“
können sich interessierte Kolleginnen und Kollegen
bei ihrer IG Metall Geschäftsstelle vor Ort oder über den
IG Metall Vorstand melden und das Angebot nutzen.

PRÜFER-MELDEKARTE

Vor- und Zuname*

Geburtsdatum*

Zuständige IGM-Geschäftsstelle

Telefon*

E-Mail*

Arbeitgeber / Firmenanschrift*

Bist Du bereits Prüfer/in? ☐ Ja ☐ Nein

Welchen Beruf willst Du prüfen? (ggf. mit Fachrichtung)*

seit dem Jahr

bei der Kammer

Ort, Datum*

Unterschrift*

Die Berufung zur Prüferin bzw. zum Prüfer soll als Arbeitnehmervertreter/in erfolgen. In meiner Person liegen keine Gründe, die der Eignung als Prüfer/in im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen.

* Pflichtfelder