



Inhalt

Gewerkschaftstag (S.2)
BbIG-Novelle kommt (S.3)
KOMM, WIR MACHEN TARIF (S.9)
Digital & Vernetzt (S.10)
Prüferschulungen (S.11)

FEST IM BLICK

Zukunftsfähige Berufsbildung

MITEINANDER FÜR MORGEN

SOLIDARISCH UND GERECHT



GEWERKSCHAFTSTAG 2019



"Ausbildung und Studium fit machen für die Arbeitswelt von morgen, passgenaue Möglichkeiten zur Weiterbildung für alle schaffen – das sind unsere Kernforderungen in der Qualifizierungspolitik nach dem Gewerkschaftstag 2019."

HANS-JÜRGEN URBAN, für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Die industrielle Arbeitswelt steht vor großen Umbrüchen, ausgelöst durch die digitale Vernetzung entlang der gesamten Wertschöpfungskette und die Dekarbonisierung von Produkten und Produktionen. Die Umstellung vom Verbrennungsmotor auf batterieelektrisch angetriebene Autos und der Verzicht auf fossile Energieträger sind hier nur einige Stichworte. Die Folge sind neue Anforderungen an die Beschäftigten. Die Zukunft der Aus- und Weiterbildung spielt entsprechend in der gesamten Diskussion um die digitale Transformation eine zentrale Rolle.

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2019 in Nürnberg hat hierzu intensiv diskutiert und eine Reihe an Beschlüssen zu quantitativen wie qualitativen Perspektiven der beruflichen Bildung verabschiedet. Die Delegierten waren sich einig: Die Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall müssen mehr und besser ausbilden. So hat die Ausbildung mit der insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre nicht mithalten. Unverändert gibt es regelmäßig mehr unvermittelte Bewerber als offene Ausbildungsplätze. Das zeigt: Die von Arbeitgebern häufig beklagten Engpässe sind hausgemacht. Dabei stehen sie in der Verantwortung, den

Fachkräftebedarf für die Zukunft zu sichern. Die IG Metall wird in dem Zusammenhang einen Diskussionsprozess um eine angemessene Ausbildungsquote führen.

Mit der Reform des BBiG konnten einige Verbesserungen für Auszubildende bereits kurz nach dem Gewerkschaftstag erzielt werden, etwa die Mindestausbildungsvergütung. Anderes steht noch aus. Daher hat der Gewerkschaftstag die Forderung nach rechtlichen Standards für die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums untermauert. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, die Rahmenbedingungen zu schaffen. Eine hochwertige Ausbildung wiederum erfordert ausreichendes und gut qualifiziertes betriebliches Ausbildungspersonal. Doch hier fehlen fundierte Kenntnisse über deren aktuelle Situation. Die IG Metall wird daher, auch das leitet sich aus der Beschlusslage des Gewerkschaftstags ab, eine Studie zur Situation der Ausbilder*innen erstellen.

Eine gute Ausbildung legt zwar den Grundstein für das Erwerbsleben, doch im Umfeld sich wandelnder Qualifikationsbedarfe im Zuge der Digitalisierung gewinnt die zielgerichtete Weiterbildung an Bedeutung. Hier setzt die Idee gewerkschaftlicher Weiterbildungsmentoren an, die notwendige Orientierung in den Betrieben geben und dazu beitragen können, strukturelle Benachteiligungen bei Weiterbildungszugängen zu verringern.

Man sieht: Der Gewerkschaftstag hat in der Bildungspolitik eine breite Forderungspalette beschlossen. Damit reagiert die IG Metall auch auf Defizite, die der Transformationsatlas zu Tage gebracht hat – etwa bei der strategischen Personalplanung, der Weiterbildungsberatung oder Digitalisierungsthemen in der Ausbildung.

LICHT UND SCHATTEN!

Das novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) bringt zum 01.01.2020 Verbesserungen - aber es bleibt noch großer Handlungsbedarf.

Die Lichtblicke verdanken wir EUCH. Jenen aktiven Kolleginnen und Kollegen vor Ort und in den Betrieben, die sich unermüdlich für eine gute Berufsbildung engagieren!

Noch vor einem Jahr haben wir den Gesetzentwurf mit unseren Forderungen abgeglichen und ernüchtert festgestellt, dass nicht eine davon erfüllt war. Und heute können wir einige Punkte abhaken oder sie zumindest als Teilerfolg betrachten:

- ▶ Die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) orientiert sich an den durchschnittlichen Vergütungen.
- ▶ Die Kosten für Fachliteratur werden vom Betrieb getragen.
- ▶ Berufsschulzeiten werden vollständig auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet.
- ▶ Die Freistellung für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer wird verbindlich geregelt.

Anzuerkennen sind auch die Regelungen zur Teilzeitausbildung, die nicht nur Auszubildenden mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen entgegenkommt. Auch die Anrechnungsmöglichkeiten, für all diejenigen, die bereits Prüfungsleistungen erbracht haben, sind positiv zu bewerten.

Doch wo Licht ist, ist auch Schatten. Die Regierung hat es in zentralen Bereichen versäumt, Weichen zu stellen:

- ▶ Die betrieblichen Praxisphasen dualer Studiengänge bleiben weiterhin unzureichend geregelt.
- ▶ Es gibt keine qualitativen Impulse für das Ausbildungspersonal sowie die Ausbildung und die Fortbildung selbst.
- ▶ Auszubildende haben weiterhin kein Recht darauf, dass sie im Hinblick auf ihre Übernahme rechtzeitig informiert werden.
- ▶ Ein Rechtsanspruch auf den Durchstieg von 2-jährigen in 3 bis 3½-jährige Ausbildungsberufe gibt es nicht.
- ▶ Das Konsensprinzip, dass Berufe nur bei Einvernehmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erlassen werden, wurde nicht gesetzlich abgesichert.

Es ist jedoch gelungen die unzureichenden Bedingungen für dual Studierende so zu platzieren, dass der Bundestag einen Entschließungsantrag hierzu beschlossen hat. In diesem ist festgelegt, dass der Regelungsbedarf dualer Studiengänge wissenschaftlich untersucht wird und darauf aufbauend eine gemeinsame Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses und der Kultusministerkonferenz bis Frühjahr 2022 folgen soll. Das war das Maximum, was die SPD, die anders als die Union den Handlungsbedarf erkannt hat, durchsetzen konnte. *"Die IG Metall wird weiterhin Druck machen, bis es umfassende Schutzrechte auch für dual Studierende gibt"*, kündigte Hans-Jürgen Urban (gFvM der IG Metall) bereits an.



Auffallende Änderungen

Modularisierung durch die Hintertür?!

Der § 5 "Ausbildungsordnungen" legt fest, was in denselben geregelt werden kann. Durch Ergänzungen eröffnet der Gesetzgeber nun die Möglichkeit, 3 bis 3½-jährige Berufe auf 2-jährige aufzubauen.

Neu ist, dass diese Stufung über die gestreckte Abschlussprüfung miteinander verbunden werden kann. D.h., in zukünftigen Ausbildungsordnungen wäre es möglich, aus der Abschlussprüfung im 2-jährigen, die Teil-1 Prüfung des 3-jährigen zu machen. Konkret bedeutet das:

Vorteil für einen verschwindend kleinen Teil der Azubis¹.

► Rückfall-Option auf Antrag der Auszubildenden

Hat ein Azubi einen Ausbildungsvertrag in einem entsprechenden 3- bis 3½-jährigen Beruf und besteht die Teil-1 Prüfung mit mind. "ausreichend", fällt aber aufgrund der Teil-2 Prüfung durch, kann ein Azubi beantragen, dass der 2-jährige Abschluss anerkannt wird.

► Befreiung von Prüfungsleistungen

Besteht ein Azubi seine Abschlussprüfung in einem entsprechenden 2-jährigen Beruf und setzt seine Ausbildung in einem 3- bis 3½-jährigen fort, kann auf Antrag des Azubis eine Befreiung von Teil-1 bzw. der Zwischenprüfung erfolgen.

Risiko für sehr Viele!

Der Druck durch Arbeitgeber und Ministerium, gestufte Modelle umzusetzen, wird kommen. Das Risiko solcher Modelle liegt in den betrieblichen Konsequenzen. Es ist zu erwarten, dass Arbeitgeber dies nutzen, um ...

- eine Zwei-Klassen-Ausbildung zu etablieren, also Azubis in der Ausbildung zu selektieren.
- Druck auf das Tarifgefüge auszuüben. Bspw. indem einfache Arbeitszuschnitte mit geringerer Bezahlung eingeführt werden.

¹ Laut BIBB-Datenreport 2017 liegt der Anteil der Auszubildenden, die abschließend ihre Prüfung nicht bestanden haben, bei 0,5 Prozent (Industrie & Handel) bzw. 0,8 Prozent (Handwerk.)

² Das sind Fachpraktikerregelungen auf Grundlage von Ausbildungsberufen mit angepassten Inhalten gem. § 66 BBiG, die sich an den Möglichkeiten des Behinderten und dem Arbeitsmarkt orientieren.

"Learn-Life-Balance"!

Der § 7a "Teilzeitberufsausbildung" stärkt deutlich die Möglichkeit die Ausbildung und persönliche Verpflichtungen zu vereinbaren und wird für alle Interessierten zur Option.

Die tägliche oder die wöchentliche Ausbildungszeit kann (für einen bestimmten Zeitraum oder gänzlich) auf bis zu 50 Prozent reduziert werden, wobei sich die Vergütung im gleichen Verhältnis reduzieren kann (vgl. § 17). Entsprechend der Reduzierung verlängert sich die gesamte Ausbildungsdauer, jedoch maximal um das 1½-fache der regulären Dauer - auf Verlangen der Auszubildenden auch noch darüber hinaus bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin.

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 auch flexibel angepasst werden.
- Für Menschen mit Behinderung können sie eine Alternative zu sog. 66er Berufen² 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



Gleiches Recht auf Freistellung für Alle!

Der § 15 regelt die Freistellung zum Besuch der Berufsschule und bei Prüfungen und (neu) die Anrechnung dieser Zeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit.

Damit gibt es endlich eine einheitliche Regelung zur Freistellung und Anrechnung auf die Ausbildungszeit für alle Auszubildenden, bisher gab es Unterschiede zwischen Jugendlichen unter 18 Jahren und volljährigen Auszubildenden. Weiterhin hat der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass nicht wie bisher pauschal die 40 Stundenwoche als Bemessungsgrundlage gilt, sondern die reale, durchschnittliche Ausbildungszeit herangezogen wird. Gedacht ist es in etwa so:

Freistellung gibt es für ...	Angerechnet wird ...
den Berufsschulunterricht.	Unterrichtszeit inkl. Pausen.
1 Berufsschultag pro Woche, mit > 5 Unterrichtsstunden.	die Ø tägliche Ausbildungszeit.
eine BS-Wochen mit ≥ 25 Stunden an ≥ 5 Tagen. <i>Hier sind aber betriebliche Ausbildungsveranstaltungen mit ≤ 2 Stunden pro Woche möglich.</i>	die Ø wöchentliche Ausbildungszeit.
Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs.	die Teilnahmezeit inkl. Pausen.
den Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht.	die Ø tägliche Ausbildungszeit.

Falls es mit dem Zeugnis hakt.

Der § 37 Abs. 3 wurde mit dem kleinen Wort "ist" so präzisiert, dass klar wird, dass die Berufsschulnote auf Antrag des Azubis auf dem Abschlusszeugnis abzubilden ist.

Hier heißt es nun, "auf Antrag des Auszubildenden ist das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis auszuweisen." Damit ist klargestellt, dass die Kammer dies zu tun hat und es keinen Ermessensspielraum mehr gibt.

Meilenstein für viele Auszubildende!

Wenn auch wenige Auszubildende in den Branchen der IG Metall profitieren werden, für zehntausende Andere ist hier ein großer Fortschritt erzielt worden. Die Mindestausbildungsvergütung (MiAV | § 17) gilt künftig auch für die außerbetriebliche Ausbildung.

Für die IG Metall war es elementar, dass sich die Angemessenheit der Vergütung weiter am tariflichen Branchenstandard orientiert und das wurde gesetzlich abgesichert. D.h., Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, dürfen den Tariflohn ihrer Branche um höchstens 20 Prozent unterschreiten. Für den Gesetzgeber gilt hier: "Das Überschreiten der MiAV ist eine notwendige, aber nicht automatisch auch eine hinreichende Bedingung für eine angemessene Ausbildungsvergütung." Gleichzeitig gilt jedoch eine tariflich geregelte Vergütung als angemessen, wenn sie die MiAV unterschreitet (vgl. § 18). Fällt man in die MiAV-Regelung, ist der Ausbildungsbeginn entscheidend für die Vergütungshöhe:

	1. ABJ	2. ABJ	3. ABJ	4. ABJ
2020	515 €	608 €	695 €	721 €
2021	550 €	649 €	743 €	770 €
2022	585 €	690 €	790 €	819 €
2023	620 €	732 €	837 €	868 €

Ab 01.01.2024 wird die MiAV durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) jährlich fortgeschrieben. Die genaue Höhe muss das Ministerium künftig bis 01. November bekannt geben. Erstmals also am 01.11.2023.

Berechnet wird die MiAV anhand der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen der letzten beiden Jahre, die dem Jahr der Berechnung vorausgehen. Für das Jahr 2024 sind damit die Jahre 2021 und 2022 Bemessungsgrundlage.

Raus in die Welt!

Wer ein Teil seiner Ausbildung im Ausland verbringen will, kann dies nun bis zu acht Wochen unbürokratisch tun.

Gemäß § 76 Abs. 6 wird erst bei Aufenthalten die länger als acht Wochen andauern, ein mit der Kammer abgestimmter Ausbildungsplan notwendig.

Systemwandel im Prüfungswesen

Positiv ist, dass die Parität im Prüfungswesen im Kern erhalten bleibt. Weiterhin wird die Transparenz für die Gewerkschaften verbessert und das Ehrenamt im Prüfungswesen wird mit einem Freistellungsanspruch für Prüfer*innen aufgewertet.

Problematisch ist zu bewerten, dass "Aufwand und Ertrag" der neu eingeführten Prüferdelegationen unklar bleiben, dass Multiple-Choice-Aufgaben (gegen jeden qualitativen Anspruch einer Prüfung) aufgewertet werden und dass diese, und deren automatisierte Ergebnisfeststellung, zukünftig vom Prüfungsausschuss zu übernehmen sind (gem. §42 (4)).

Eine Grundlage mit der man arbeiten kann.

In § 40 Abs. 5 werden den Gewerkschaften endlich verbindliche Informationsrechte eingeräumt, um auch adäquat Prüfer*innen benennen zu können.

Hier heißt es nun: " Die für die Berufung [...] Vorschlagsberechtigten sind über die Anzahl und die Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der zuständigen Stelle darüber unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder, Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie weiteren Prüfenden berufen wurden".

Würdigung für das Ehrenamt.

In § 40 Abs. 6 wurde eine Mindestentschädigungshöhe definiert und nun endlich auch die Freistellung geregelt.

Mit Bezug auf § 16 des "Justizentschädigungsgesetzes", liegt die aktuelle Mindestentschädigungshöhe bei 6,- Euro je Stunde, solange keine Kompensation von "anderer Stelle" erfolgt.

Weiterhin setzt der Gesetzgeber endlich ein klares Zeichen dafür, dass Niemand in der Ausübung seines/ihrer Ehrenamtes behindert oder wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt werden darf - außer es stehen wichtige betriebliche Gründe dagegen.



Mehr Flexibilität mit "Delegierten"?!

Der Gesetzgeber hat die sogenannte "Prüferdelegation" mit dem Ziel eingeführt, Prüfer*innen flexibler (z.B. über den langen Zeitraum der Gestreckten Abschlussprüfung) und rechtssicherer einsetzen zu können. Ob dies gelingt, werden die Praxis und die Gerichte später entscheiden.

Mit den §§ 39, 40 und 41 wird die Prüferdelegation eingeführt und deren Kompetenzen sowie deren Struktur beschrieben. Dabei entsteht folgendes Bild:

Ob eine Prüferdelegation zum Einsatz kommt und was sie genau darf, wird vor der jeweiligen Prüfung im Einvernehmen aller Mitglieder des Prüfungsausschusses festgelegt (gem. § 39):

- ▶ Sie kann gleichberechtigt zum Prüfungsausschuss Prüfungsleistungen abnehmen und final bewerten.
- ▶ Wie der Prüfungsausschuss kann sie zu einzelnen, nicht-mündlichen Prüfungsleistungen, gutachterliche Stellungnahmen Dritter einholen oder (bei nicht-flüchtigen Prüfungsleistungen) zwei Berichterstatter entsenden.

Struktur der Prüferdelegation (gem. §§ 40, 42)

Die zuständige Stelle hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung einer Prüferdelegation, deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreter*innen zu entscheiden. Dabei gilt:

- ▶ Es können Mitglieder des Prüfungsausschusses, deren Stellvertreter*innen oder weitere Prüfende berufen werden. Diese können auch in mehreren Delegationen aktiv sein.
- ▶ Die Berufung erfolgt analog zu der Logik der Berufung von Prüfungsausschüssen. Damit bleibt die Qualifikation der Prüfenden, die Parität und die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer*innen gewahrt.
- ▶ Die Berufung kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt werden. Dies ist auch dafür gedacht, um das Ehrenamt attraktiver für Personen mit wenig Zeitressourcen zu machen.

Einschränkung der Flexibilität (gem. §§ 40, 42)

- ▶ Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden.

Die Mitglieder der Prüferdelegation sind in Puncto Entschädigungs- und Freistellungsrechte den Mitgliedern des Prüfungsausschusses gleichgestellt.

1 Dies sind Prüfungsleistungen, die unabhängig von Ort und Zeit nachvollziehbar und bewertbar sind. Z.B. Prüfstücke und schriftliche Aufgaben.

Höherqualifizierende Berufsbildung in drei Stufen

Die berufliche Aufstiegsfortbildung wird zur höherqualifizierenden Berufsbildung mit drei neuen Bezeichnungen, denen aber "weitere Abschlussbezeichnungen" (z.B. Industriemeister Metall) vorangestellt werden können. Dies soll national sowie international für mehr Transparenz, Anerkennung und Attraktivität sorgen - qualitativ hat sich nichts verändert.

Die IG Metall hatte vorgeschlagen Fortbildungspläne gesetzlich zu verankern, damit Fortbildungsinteressierte und Bildungsanbieter eine Orientierung hinsichtlich der Qualität der Bildungsangebote bekommen. Der Gesetzgeber hat hier allerdings nur auf Titeltkosmetik gesetzt.

Der Spezialist darf keine Sackgasse sein!

In § 53a Abs. 2 wird zum Schutz der Lernenden festgelegt, dass jeder Abschluss auf dieser Stufe zu einem Abschluss auf der Ebene des "Bachelor Professional" führen soll.

Der Gesetzgeber sieht damit den Spezialisten als ersten Schritt auf einem weiteren Bildungsweg. Es muss jedoch nicht jedem Bachelor ein eigenständiges Spezialistenprofil vorweggehen. Dies macht nur Sinn, wenn es eine Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt gibt.

Lernumfang wird erstmalig definiert!

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Erwerb von Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einen entsprechenden zeitlichen Mindestlernumfang erfordert.

Eine Differenzierung zwischen Unterricht und Selbstlernen oder Praxis ist hierbei nicht vorgesehen:

- ▶ 400 Stunden für den Berufsspezialisten
- ▶ 1.200 Stunden für den Bachelor Professional
- ▶ 1.600 Stunden für den Master Professional

Welche Relevanz diese Stundenvorgaben in der Praxis haben werden bleibt vollkommen unklar. Besser wären auch hier orientierende Fortbildungspläne gewesen.

Das Modell kurz skizziert

MASTER PROFESSIONAL

Diese Abschlüsse bauen darauf auf. Sie qualifizieren für die Unternehmensführung.

exemplarische Profile:

Strategische Professionals, (technische) Betriebswirte, Berufspädagogen.

DQR 7

Berufspraxis

BACHELOR PROFESSIONAL

Diese Fortbildungsabschlüsse qualifizieren für eine Tätigkeit im Bereich der mittleren Führungsebene.

Operative Professionals, Industriemeister, Aus- und Weiterbildungspädagogen, Fachwirte.

DQR 6

Berufspraxis

BERUFSSPEZIALIST

Fachliche Spezialisierung

Fachberater, Kfz-Servicetechniker.

DQR 5

Berufspraxis

BERUFSAUSBILDUNG

Weiter-
bildung

Runde II im Ringen um Regelungen im dualen Studium

Am Widerstand von CDU/CSU ist es gescheitert, die Praxisphasen des dualen Studiums in das BBiG aufzunehmen. Damit wird es zunächst für die mehr als 100.000 dual Studierenden keine Verbesserungen hinsichtlich der Qualität der betrieblichen Praxisphasen sowie der sozial und arbeitsvertraglichen Bedingungen geben. Ohne diese Blockade wäre eine verfassungskonforme Lösung möglich gewesen, die IG Metall hat dafür konkrete Vorschläge gemacht. Dieses Thema bleibt folglich auf der Tagesordnung!

Nach der Reform ist vor der Reform

Trotz des Widerstandes der Union konnte ein Entschließungsantrag des Bundestages erwirkt werden, der eine wissenschaftliche Untersuchung zum Regelungsbedarfs der dualen Studiengänge anstößt.

Diese Untersuchung soll die Basis für eine gemeinsame Empfehlung des BIBB Hauptausschusses und der Kultusministerkonferenz sein, die bis Frühjahr 2022 abzugeben ist. Dies bietet die Möglichkeit, sich weiter für Verbesserungen dual Studierender einzusetzen. Allerdings war es in der Vergangenheit bereits ein Kraftakt gegen die Blockadehaltung der Arbeitgeber eine Hauptausschussempfehlung zum dualen Studium zu erreichen.

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



**QUALITÄTSSTANDARDS
UND DEREN SICHERUNG
IN DUALEN STUDIENGÄNGEN**

Eine Studie zu den Angeboten
in Baden-Württemberg, außerhalb
der Dualen Hochschule (DHBW)

IG METALL
Bezirk Baden Württemberg

» wap.igmetall.de/eine-studie-19129.htm

Wir bleiben weiter am Ball!

Enquete-Kommission "Berufliche Bildung"

Das Gremium des Bundestages soll eine Strategie für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung formulieren und aufzeigen, wie die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in Zeiten des digitalen Wandels gestärkt werden kann.

Ab Januar 2020 nimmt die neue Projektgruppe "Weiterbildung, **duales Studium** und lebensbegleitendes Lernen" ihre Arbeit auf. Die IG Metall ist mit unserer Kollegin Angela Kennecke (Betriebsrätin bei Airbus) als Sachverständige vertreten.

» mehr.auf.wap.igmetall.de | Suche "Enquete"

Hebel durch Akkreditierung

"Ein Studiengang darf als „dual“ bezeichnet und beworben werden, wenn die Lernorte (mindestens Hochschule/Berufsakademie und Betrieb) systematisch sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und vertraglich miteinander verzahnt sind." So die Rechtsbegründung in der Musterrechtsverordnung zum Akkreditierungsstaatsvertrag.

Ohne den Einsatz der IG Metall, würde es diese Rechtsgrundlage heute nicht geben. Im Akkreditierungsrat setzt sie sich mit zwei Mitgliedern für dessen Durchsetzung ein und sorgt damit für ein Mindestmaß an qualitativen Standards für die Praxisphasen.

» www.akkreditierungsrat.de

TARIFRESOLUTION DER IG METALL JUGEND

In der Tarifrunde 2020 der Metall- und Elektroindustrie strebt die IG Metall Jugend eine Qualitätssicherung für alle Formen der Ausbildung an. **Jetzt die Tarifresolution unterstützen und mitmachen!**

» junge-igm.zusammenhandeln.org



hier gehts
weiter

KOMM, WIR MACHEN TARIF!

Bitte unterzeichne den
Unterstützer_innenbrief:
Wir werden Qualität in
der Ausbildung in die
tarifliche Themenfindung
einbringen!

Das Thema Qualität in der Ausbildung ist ein Kernthema der IG Metall Jugend. Für uns ist klar, es braucht eine Qualitätsoffensive für alle Formen der betrieblichen Ausbildung. Deshalb bringen wir folgende Themen in die tarifliche Themenfindung ein:

Faire Ausbildungsvergütung

Als IG Metall Jugend setzen wir uns für faire Ausbildungsvergütungen für Auszubildende und auch dual Studierende ein. Mietkosten steigen und das Leben wird teurer. Bei dual Studierenden kommen hier oft noch zu zahlende Studien- und Semestergebühren dazu. Deshalb möchten wir eine deutliche Steigerung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende und dual Studierende erreichen.

Lehr- und Lernmittel

Die Lernmittelfreiheit ist für alle umfassend und absolut sicherzustellen. Dazu gehört die Übernahme der Kosten ganz klassischer Lernmittel wie beispielsweise Tabellenbücher, Berufsschulbücher oder Bücher für das Studium. Außerdem müssen in der betrieblichen Ausbildung zeitgemäße Lernmittel verwendet werden. Deshalb gehört auch die Übernahme der Kosten für moderne Lernmittel wie beispielsweise Tablets und der zugehörigen Software dazu.

All diese Kosten, sowie die Semestergebühren, sollen vom ausbildenden Arbeitgeber getragen werden.

Fahrtkosten und Wohngeld

Junge Menschen sind oft gezwungen für ihren Studiums- oder Ausbildungsplatz weite Strecken zurückzulegen oder gar den Wohnort zu wechseln. Durch die weiten Strecken, die zurückgelegt werden müssen, entstehen hohe Mehrbelastungen für Auszubildende und dual Studierende. Diese Belastungen sind in Form von einer Übernahme der Fahrtkosten durch den ausbildenden Arbeitgeber zu tragen.

Das heißt für uns konkret:

Künftig sollen die Fahrtkosten für Auszubildende und dual Studierende zwischen Ausbildungsort und Schulort vom ausbildenden Arbeitgeber übernommen werden. Dies soll unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel auf Basis von ÖPNV Ausbildungs-/Studierendentarifen oder Semestertickets erfolgen. Wahlweise kann auch ein pauschaler Wohnkostenzuschuss gewährt werden.

[JUNGE-IGM.ZUSAMMENHANDELN.ORG/](https://junge-igm.zusammenhandeln.org/)
TARIF-UNTERSTUETZERBRIEF



DIGITAL UND VERNETZT

Auch mit wenig Ressourcen: Ausbildung am Puls der Zeit

Die Digitalisierung der Arbeit verändert die betriebliche Aus- und Weiterbildung spürbar. Der Umgang mit mobilen Endgeräten und die Einbindung von digitalen Lernmedien und Simulationen etablieren sich in der Ausbildungspraxis und werden von der jungen Generation zunehmend erwartet. Gleichzeitig eröffnen moderne Ausbildungsordnungen neue Möglichkeiten im Betrieb. Die Zusatzqualifikationen in den M+E-Berufen erlauben es z.B., dass sich die betriebliche Ausbildung Schritt für Schritt moderne Ausbildungsmedien und -methoden aneignet. Dabei entstehen für klein- und mittelständische Unternehmen zwei zentrale Herausforderungen: Technische Infrastruktur muss bereitgestellt werden und das eigene Bildungspersonal muss sich qualifizieren können.

Die IG Metall und die Nachwuchsstiftung im Maschinenbau haben sich im Projekt IT:D diesen Herausforderungen angenommen und damit begonnen, Ausbildungsbetriebe regional miteinander zu vernetzen. IT:D steht dabei für Innovations- und Transfernetzwerk "Digitalisierung in der Berufsbildung". Ziel ist es konkrete Lösungen für den betrieblichen Ausbildungsbedarf zu entwickeln.

Ein Lösungsansatz ist die entwickelte Lern- und Bildungsplattform MLS (Mobile Learning in Smart Factories), mit der die Mitarbeit in interdisziplinären und betriebsübergreifenden Ausbildungsprojekten möglich ist. In diesen Projekten

wird z.B. eine Bluetooth-Lautsprecherbox, unter Einbindung der 3-D-Druck-Technologie entwickelt und gebaut. Ein anderes Beispiel ist die Produktion eines Modell-Rennwagens, in dem Mikrocontroller verbaut und programmiert werden.

Mit der Herstellung dieser "Lernträger" lassen sich auch verschiedene Stationen in der Wertschöpfungskette abbilden. Somit kann Digitalisierung praktisch erlebt und pädagogisch reflektiert werden, auch wenn der einzelne Betrieb nicht die notwendigen Ressourcen hat. Das Projekt wird sozusagen zum Lernort-Dienstleister, indem es die Ressourcen der einzelnen Netzwerkpartner (z.B. 3-D-Druck) kollektiv zugänglich macht.

Für die Auszubildenden sind die Projekte auch eine Chance, ihre Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit in interdisziplinären Teams zu entwickeln.

In den letzten Monaten hat sich in Baden-Württemberg so ein regionales Netzwerk entwickelt, in dem sich Ausbilder*innen, Ausbildungsbeauftragte, Auszubildende, Betriebsräte und JAVen aus über 40 klein- und mittelständischen Unternehmen beteiligen.

» Mehr Informationen auf www.itd-bw.de



PRÜFERSCHULUNGEN

gefördert vom Bundesministerium für Bildung & Forschung

Berater/innen-Treffen

- ▶ 09. - 10.03 Obertshausen
- ▶ 04. - 05.05 Erfurt
- ▶ 26. - 27.10 Kassel

» Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de

Praxis & Austausch

- ▶ 19. - 20.02 Frankfurt
- ▶ März Berlin
- ▶ März Darmstadt
- ▶ 25.03 Osnabrück
- ▶ April Hamburg
- ▶ Mai Frankfurt
- ▶ Juni Düsseldorf
- ▶ 06. - 07.06 Sprockhövel
- ▶ Juli Hannover
- ▶ August München
- ▶ September Stuttgart
- ▶ 25. - 26.09 Cham
- ▶ 3. Quartal Frankfurt

Prüfen aktuell - Der Workshop

- ▶ 1. Quartal Aurich

Prüf mit:

Prüfer werden - Prüfer sein!*

- ▶ 24. - 28.08 IGM BZ Sprockhövel
- ▶ 26. - 30.10 IGM BZ Lohr

Der betriebliche Auftrag

- ▶ August Darmstadt

Kompetenzorientiert Prüfen

- ▶ 1. Quartal Hannover
- ▶ 2. Quartal Kassel
- ▶ August Darmstadt
- ▶ Oktober Beverungen
- ▶ Oktober Villingen-Schwenningen
- ▶ 4. Quartal Hannover

Prüfende in Aufgaben-erstellungsausschüssen

- ▶ 13. - 14.11 Bad Münster
gemeinsam mit IG BCE und ver.di

Aktiver Berufsbildungsausschuss

Orte stehen, Termine noch nicht

- ▶ 1. Quartal Mönchengladbach
- ▶ April Darmstadt
- ▶ Oktober Darmstadt

Alle Termine auf

» www.pruefmit.de

Prüfer-Team der IGM

Diana Kiesecker

Telefon 069/66 93-28 34
Diana.Kiesecker@igmetall.de

Vera Spoglia

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

Aufgabenersteller/innen gesucht für den Fachausschuss . . .

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



» Interessenten melden sich über
pruefen@igmetall.de
» mehr Infos auf
www.pruefmit.de



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



Redaktion

Timo Gayer (Leitung), Thomas Habenicht,

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: Harm Bengen, IG Metall; iStock: FS-Stock;
fotolia: Coloures-pic, stockWERK, turgaygundog-
du, vege

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de

Herausgeber:

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

Dezember 2020

Save the Date
**IG Metall
Berufsbildungs-
fachtagung**

23./24. Juni 2020
in Berlin

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