

Inhalt

**Ganzheitlicher Aus-
bildungsnachweis**

SEITE 2

DUALES STUDIUM

**Raus aus der Unge-
rechtigkeit**

SEITE 3

AUSBILDER/INNEN

**Ohne gut Qualifizier-
te geht's nicht**

SEITE 4

Standpunkt

SEITE 4

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PRÜF MIT

Berichtsheft

SEITE 6

Suche Berater

SEITE 6

Neuaufgabe

SEITE 7

SERVICE

Passungsprobleme

SEITE 8

Mehr Erfahren

SEITE 8

**Viele Perspektiven - Ein gemeinsames Ziel****Mehr Qualität in der betrieblichen Ausbildung**

Die Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung sind im Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, in Ausbildungsordnungen, BIBB-Hauptausschuss-Empfehlungen, Ausbildungsrahmenplänen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen beschrieben. Damit gibt es auf dem Papier klare Bezugspunkte für die Qualität der betrieblichen Ausbildung. Das alleine reicht jedoch nicht aus. Qualität entsteht dort, wo es gelingt, diese Regelungen umzusetzen. Wo es gut qualifizierte und motivierte Ausbilderinnen und Ausbilder gibt, die sich den Entwicklungen der Arbeitswelt stellen und eine moderne Ausbildungspraxis etablieren wollen.

Betriebsräte und Berufsbildungsausschüsse können das Ausbildungspersonal bei dieser Aufgabe unterstützen. Gemeinsam können WIR die Vorgaben und deren Umsetzung auf den Prüfstand stellen und weiterentwickeln, betriebliche Rahmenbedingungen gestalten und Angebote schaffen, die es unseren Ausbilderinnen und Ausbildern ermöglicht, ihre Ziele für sich und für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung zu erreichen.

BB Aktuell zeigt hierfür Konzepte und Projekte auf, skizziert aktuelle Entwicklungen und gibt einen Ausblick auf das kommende Jahr.



Nahe am und dennoch absolut kein R(h)einfall

Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis

In enger Abstimmung mit Ausbilder/innen, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden ist der „ganzheitliche Ausbildungsnachweis“ im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojektes am Bodensee, ein paar Kilometer von den berühmten Rheinfällen, entwickelt worden. Im Vordergrund stand dabei von Beginn an die Einbeziehung aller Akteure, um möglichst nah an der betrieblichen Praxis arbeiten zu können.



Seit Mai 2018 ist das Führen des ganzheitlichen Ausbildungsnachweises in der IHK Hochrhein-Bodensee für alle Ausbildungsberufe obligatorisch. Das Besondere ist der Abgleich der tatsächlichen Ausbildungsinhalte mit den Inhalten des Ausbildungsrahmenplanes bzw. des betrieblichen Ausbildungsplans. Dies können die Auszubildenden sowohl handschriftlich als auch digital erledigen - hierfür steht Blok, das Online-Berichtsheft zur Verfügung (s.u.).

Das Hauptaugenmerk bei der Entwicklung lag dabei auf der Intensivierung der Kommunikation zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden durch strukturierte Feedbackmöglichkeiten, sowie auf der Unterstützung

von Kompetenzbildungs- und -entwicklungsmaßnahmen für Auszubildende. Das heißt, die Förderung von Fach- und Methodenkompetenz, sowie Selbst- und Sozialkompetenz.

Das große Ziel zur Steigerung der Ausbildungsqualität: Die Auszubildenden sollen die erlernten Ausbildungsinhalte systematisch reflektieren und über die Zuordnung zu den Ausbildungsplänen feststellen können, wo sie im Ausbildungsablauf stehen. Mit dieser Weiterentwicklung des Berichtsheftes sollen sich die Auszubildenden frühzeitig an eine selbstständige und selbstreflektierte Arbeitsweise gewöhnen, um eine Steigerung ihrer Handlungskompetenz zu erreichen.

Die IG Metall begrüßt diesen Vorstoß des Berufsbildungsausschusses der IHK Hochrhein-Bodensee.

Mehr Informationen zum Thema:
 » www.bibb.de/de/8455.php

Blok ist der Online-Ausbildungsnachweis für duale Ausbildungsberufe. Einfach zu bedienen und übersichtlich gestaltet können Auszubildende, Ausbilder und Berufsschullehrer das Berichtsheft im Internet gemeinsam nutzen. Kammern oder andere zentrale Anbieter können Blok als Angebot für die ihnen angeschlossenen Unternehmen anbieten.

MEHR INFORMATIONEN AUF
 » WWW.ONLINE-AUSBILDUNGSNACHWEIS.DE
 » WAP.IGMETALL.DE/16088.HTM (VGL. FORUM 2)



Das Online-Berichtsheft

13. Ausbildungsreport



Dieses Jahr wollte die DGB-Jugend wissen, wie es um die Arbeitszeit in der Ausbildung bestellt ist.

Besonders gravierend fiel dabei auf, dass für über ein Drittel (36,3%) der Befragten Überstunden zum Alltag gehören. Ein Viertel der Befragten gab an, im Schichtdienst zu arbeiten. Besonders betroffen sind hierbei Berufe, die im Report seit Jahren schlechter bewertet werden. Rund jeder Zweite (54,4%) gab an, dass er auch außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein soll.

All dies ist keine gute Basis für Lernerfolge im Betrieb. Die Folge: Das Vertrauen der Auszubildenden in ihre Ausbildung sinkt. Auch wenn in diesem Jahr noch 70,2% der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ sind: Dies ist der niedrigste Wert, der jemals im Ausbildungsreport erreicht wurde.

Fazit: In Fragen der Qualität von Ausbildung gilt es gemeinsam an einigen Stellschrauben zu drehen. Hier bietet auch die anstehende Reform des BBIG einen guten Ansatzpunkt.

» MEHR AUF: WAP.IGMETALL.DE/BBIG-REFORM-2019.HTM



» DOWNLOAD: JUGEND.DGB.DE/AUSBILDUNGSREPORT-2018

Mit zweierlei Maß

Raus aus ungerechten Verhältnissen!



auf die Praxisphasen eines dualen Studiums zu erweitern. Damit lässt sich die massenhafte, betriebliche Schlechterstellung der Studierenden im Verhältnis zu den Auszubildenden ausgleichen.

Die bisher vorgebrachten Argumente gegen eine Erweiterung des Berufsbildungsgesetzes sind dabei nicht haltbar! Die Regelung des Rechtsverhältnisses schränkt die Wissenschafts- und Lehrfreiheit nicht ein, da Inhalt und Struktur des dualen Studiums unberührt bleiben. Auch die Sorge,

Es steckt Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern in ihrer DNA: *Das Streben nach Gerechtigkeit!* Und das ist der Grund, warum WIR uns mit der rechtlichen Situation der dual Studierenden nicht abfinden werden. Es fehlt an verbindlichen und einheitlichen Regelungen zur Ausbildungsvergütung, Urlaubsansprüchen, Übernahme, und vielem mehr.

Häufig sind Betriebsräte und JAVen bereits gemeinsam mit der IG Metall aktiv geworden, um die rechtlichen Rahmenbedingungen der dual Studierenden im Betrieb zu verbessern. Inzwischen gibt es dutzende von Betriebsvereinbarungen und tariflichen Regelungen. Darunter auch einen wegweisenden Flächentarifvertrag in der Holz- und Kunststoffindustrie, mit dem die dual Studierenden endlich verbindliche Ansprüche auf eine Ausbildungsvergütung sowie auf weitere Punkte wie etwa Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld haben.

Doch das große Ziel ist noch nicht erreicht. Zufrieden können WIR erst sein, wenn für dual Auszubildende und dual Studierende gleiche Rechte am Lernort Betrieb gelten! Und hier setzen wir mit unserem Vorschlag zur BBiG-Reform an: Für die Regelung des privatrechtlichen Verhältnisses zwischen der oder dem dual Studierenden und der betrieblichen Ausbildungsstätte hat der Bund Gesetzgebungsbefugnisse. Dies erlaubt es, die §§ 1 bis 3 des Berufsbildungsgesetzes

dass das duale Studium nicht geregelt und damit rechtlich nicht abbildbar sei ist schlicht unbegründet. Seit dem 01.01.2018 ist über das Regelwerk des Akkreditierungsstaatsvertrags definiert, was ein duales Studium Kennzeichnet. Ein dualer Studiengang wird somit durch seine (Re-) Akkreditierung rechtlich eindeutig identifizierbar.



Wie wichtig eine gemeinsame rechtliche Basis ist, zeigt ein aktueller Rechtsstreit, der nun in Kürze an das Bundesarbeitsgericht verwiesen wird. Hier klagt ein Betriebsrat (BR) gemeinsam mit der IG Metall. Der Arbeitgeber weigert sich, eine Betriebsrätin nach ihrem ausbildungsintegrierenden dualen Studium zu übernehmen. Und das, obwohl sie während der Ausbildungsphase (nach BBiG) in der JAV engagiert war und danach in den BR gewählt wurde. Begründung: § 78a des BetrVG gelte nur für dual Auszubildende (nach BBiG). Das sehen WIR ganz anders und das letzte Wort ist noch nicht gesprochen!

Empfehlenswert



» DOWNLOAD: WAP.IGMETALL.DE/BBIG-REFORM-2019.HTM



» DOWNLOAD: WAP.IGMETALL.DE/17828.HTM



» DOWNLOAD: WAP.IGMETALL.DE/17989.HTM

BetrVG § 78a: SCHUTZ AUSZUBILDENDER IN BESONDEREN FÄLLEN

Verlangt ein Azubi, der Mitglied der JAV oder des BR ist, drei Monate vor Ausbildungsende die Weiterbeschäftigung, so gilt nach der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.



Überarbeitungsbedarf: AEVO & Lernprozessbegleiter

Ohne gut qualifizierte Ausbilder/innen geht es nicht

Die Durchführung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ist eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgabe, die anderen pädagogischen Berufen in nichts nachsteht. Eine entsprechende berufliche Anerkennung, besonders für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder ist jedoch bis heute nicht erfolgt. Es gibt keine festen Karrierewege, es gibt keine einheitliche Eingruppierung. Ja, es gibt noch nicht einmal eine Statistik, in der das betriebliche Ausbildungspersonal systematisch erfasst wird.

Gemeinsam mit dem betrieblichen Bildungspersonal arbeitet die IG Metall schon lange an diesen Herausforderungen. Wie so oft stand auch in diesem Fall ein allgemein anerkanntes Qualifizierungsmodell mit einem Berufsbild, einem staatlich anerkannten Abschluss und verbindlichen Ausbildungsregelungen im Zentrum des Kampfes um gesellschaftliche Anerkennung und um gute Arbeitsmarktchancen einer Berufsgruppe. Es gelang uns im Jahr 2009 die Durchsetzung von zwei allgemein anerkannten Berufsbildern und den entsprechen-

den Fortbildungsgängen. Wobei es ja nicht um eine grundständige berufliche Qualifikation geht, wie bei Lehrer/innen oder Auszubildenden. Berufsausbilderinnen und Berufsausbilder sind berufserfahrene Leute, die ihre pädagogische Funktion vor dem Hintergrund und in Verbindung mit einer fachspezifischen Kompetenz ausüben. Ihre Bildungspraxis baut auf einer schon vorhandenen Fachpraxis auf. Anders geht es auch nicht. Berufsbildung ist eben die Verbindung von beiden: Von berufsspezifischen Arbeitsprozessen und von berufspädagogischen Lernprozessen.

Deshalb geht es um ein Berufsbild besonderer Art. Die Lösung, welche die Gewerkschaften nun erreicht haben, knüpft an diesen Zusammenhang an: Aktuell wird dem Berufsbildungspersonal zwei staatlich anerkannte Aufstiegsfortbildungen angeboten. Diese sind nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) im Vergleich zu Studiengängen, gleichwertige und konkurrenzfähige Abschlüsse auf dem DQR-Niveau 6 bzw. 7.

Standpunkt



„Qualifizierung des Ausbildungspersonals,“

Die Leistungsfähigkeit der beruflichen Ausbildung wird zu Recht gelobt: gut ausgebildete Fachkräfte sind das Rückgrat unseres wirtschaftlichen Erfolges und ein Garant für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Doch so richtig diese Einschätzung ist, der Blick auf Herausforderungen darf da-durch nicht verstellt werden.

Eine hohe Ausbildungsqualität und gut ausgebildete Fachkräfte sind nicht selbstverständlich. Das Ausbildungspersonal hat hier eine Schlüsselrolle. Es ist für die Organisation der Ausbildung und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte verantwortlich. Neben Fachkompetenz muss das Ausbildungspersonal über methodische, soziale und pädagogische Kompetenzen verfügen. Dies gilt für Ausbilder/innen sowie für die Ausbildungsbeauftragten Fachkräfte in den Einsatzstellen. Dabei werden die Aufgaben in Zukunft nicht weniger. Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt auch die Ausbildungsorganisation vor neue Herausforderungen. Neue Technologien sowie die Vernetzung der Arbeitsorganisation müssen Eingang in die Ausbildung finden. Entsprechend muss das Ausbildungspersonal qualifiziert werden.

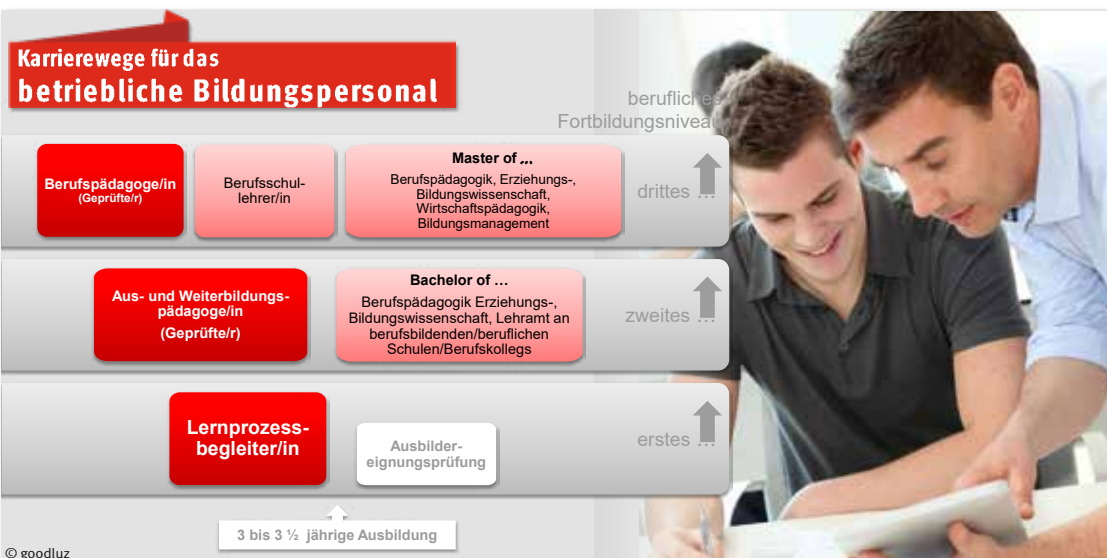
Durch unsere Mitbestimmungsrechte und ein gut reformiertes Berufsbildungsgesetz (unsere Vorschläge liegen auf dem Tisch), können WIR gemeinsam eine hochwertige Ausbildung entwickeln und sichern.

HANS-JÜRGEN URBAN

GESCHÄFTSFÜHRENDES VORSTANDSMITGLIED DER IG METALL

Auch wenn das Konzept formal gut geregelt scheint, zeigt es bei der betrieblichen Umsetzung mit etwas über 200 Abschlüssen im Jahr 2017 noch nicht den erhofften Erfolg.

In einigen Betrieben hat sich bereits das neue Profil „Lernprozessbegleiter/in“ durchgesetzt. Dieses Profil wird von Bildungsanbietern teilweise als Modul des Aus- und Weiter-



Insbesondere bei dem nebenberuflichen Ausbilder/innen, also den ausbildenden Fachkräften, ist aktuell eine Stärkung ihrer Rolle und ihrer Qualifikationsrechte ganz offensichtlich. Personale-, soziale und methodische Kompetenzen bekommen durch neue Anforderungen der Digitalisierung und Industrie 4.0 einen immer höheren Stellenwert. Für die neuen Anforderungen benötigen zukünftige Fachkräfte ein immer höheres Abstraktionsvermögen. Um diese Lernprozesse professionell zu begleiten und um die dort fehlenden Kompetenzen handlungssicher zu vermitteln, bedarf es für die ausbildenden Fachkräfte einer neuen Qualifizierungsstrategie. Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO), mit ihren hohen Absolventenzahlen (91.000 in 2017), bietet hierzu keine Lösungen. Sie sichert lediglich gesetzlich einen Mindeststandard und ist eine Grundqualifikation um die Ausbildungsberechtigung zu erhalten. Für eine pädagogisch fundierte Ausbildung ist die AEVO aufgrund fehlender struktureller Qualitätsstandards, nicht ausreichend.

bildungspädagogen angeboten und kann später angerechnet werden. Inhaltlich bietet dieses neue Profil viele Lösungsansätze zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen. Zusätzlich beinhaltet es Kompetenzbeschreibungen, die kurzfristig in das Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“ in der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) aufgenommen werden sollten.

Der Bildungsausschuss des IG Metall Vorstandes befürwortet einstimmig die Anpassung der AEVO und die Etablierung eines neuen bundesweiten Profils „Lernprozessbegleiter“ auf DQR-Niveau 5.



Projekt IT:D



Ausbildungsqualität in der digital vernetzten Arbeitswelt weiter entwickeln.

Moderne Lernarrangements weiterdenken, in dem Zusammenhänge der digital vernetzten Arbeit in Kompetenzentwicklungskonzepten für die Azubis gepackt werden. Das ist der Auftrag von IT:D.

Das Innovations- und Transfornetzwerk IT:D (ein Verbundprojekt der IG Metall und der Nachwuchsstiftung Maschinenbau) greift im IG Metall Bezirk Baden-Württemberg die technologischen Veränderungen in den Betrieben auf und entwickelt aus den Bedarfen der Betriebe und den Bedürfnissen der Auszubildenden Bildungsinhalte und moderne Lernformen bis hin zum Mobil-Lernsystem.

Orientierung für die Neuerungen sind die Inhalte der Teilnovellierung in den Metall- und Elektroberufen. Dabei ist u.a. ein Ziel im Projekt, die Ausbilderqualifizierung unter Verwendung digitaler Medien voranzutreiben. Aber auch Fragen wie: Wie wirkt sich die medial geprägte Lebenswelt der Azubis auf die Ausbildungsprozesse aus? Was müssen Betriebsräte und JAVen wissen, können und zeigen, um Qualität und Fortschritt für die Berufsausbildung einer Industrie 4.0 zu unterstützen.

Am Ende werden Handlungshilfen entstehen, die helfen, betriebliche Ausbildungspläne und Ausbildungskonzepte weiter zu entwickeln.

» mehr auf: wap.igmetall.de/17871.htm



Das Projektteam der IG Metall:
Thomas Habenicht (li) Sandra Kawalec (mi), Thomas Ressel (re.)

IGM PROJEKT ZUR EUROPÄISCHEN AUSBILDERQUALIFIZIERUNG ABGESCHLOSSEN

» MEHR AUF:

WAP.IGMETALL.DE/17978.HTM

Einsicht in das Berichtsheft



Muss der Prüfling sein Berichtsheft bei seiner Prüfung dem Prüfungsausschuss vorlegen? In der Regel nicht. Zur Zulassung der Prüfung durch die zuständige Stelle muss diese das Berichtsheft vorab prüfen.

Allerdings kann dem Prüfungsausschuss ein Recht zur Einsicht durch Regelungen in der jeweiligen Ausbildungsordnung oder durch Regelungen der zuständigen Stellen erteilt werden. Näheres dazu kann auch in der BIBB Hauptausschuss-Empfehlung 156 nachgelesen werden.

Es kann aber für einzelne Prüfungsausschüsse sinnvoll sein, sich das Berichtsheft unverbindlich anzusehen:

1. Gewinnen die Prüfenden Einblick in die Ausbildungsstrukturen anderer Betriebe und können damit

Anregungen für die Ausbildung im eigenen Betrieb gewinnen.

2. Werden damit Ausbildungsdefizite ersichtlich. Hier können Prüfende regulierend einwirken. Entweder über die Ansprache der zuständigen Stelle, die Anspra-

che der jeweiligen betrieblichen Vertreter/-innen, im Berufsbildungsausschuss oder durch die Ansprache der/des JAV/BRs im Betrieb.

3. Lässt sich durch die Einsicht in das Berichtsheft Prüfungsinstrumente besser einschätzen. Beispiel: Betrieblicher Auftrag als Ausbildungsprojekt im 3. Ausbildungsjahr aufgedeckt.

Gesetzliche Regelungen bezüglich des schriftlichen Ausbildungsnachweises findet sich im § 14, Abs. 4 BBiG. Ein weiterer Hinweis findet sich im § 43, Abs. 1 BBiG.

In der Regel schreibt die Ausbildungsordnung des jeweiligen Ausbildungsberufes vor, dass Auszubildende schriftliche Ausbildungsnachweise während der Arbeitszeit führen dürfen.

Gesucht: Interessenten für den IG Metall-Prüferberaterkreis

Seit Januar 2018 beschäftigt sich der Prüferberaterkreis mit der Frage: **Wie können Prüfungen zukunftssicher gemacht werden?**

Verschiedene Facetten spielen in den Diskussionen eine Rolle. Digitalisierung, Prüfungsökonomie, berufliche Handlungskompetenz prüfbar machen, WiSo-Prüfungen integrieren und, und, und. Für diese und andere Diskussionen suchen wir weitere Berater/-innen. Der Hintergrund,

kaufmännisch, gewerblich-technisch oder IT spielen dabei keine Rolle.

Du solltest allerdings aktiv in der Ausbildung tätig sein und Zeit und Lust haben, Dich dreimal im Jahr zweitägig mit uns zu treffen. Verdienstausschuss kann leider nicht übernommen werden. Verpflegung und Reisekosten werden übernommen.

Bei Interesse bitte bei **DIANA.KIES-ECKER@IGMETALL.DE** melden.



IG Metall Prüfertreffen

Berater/-innen-Treffen

werden noch bekannt gegeben

» Kontakt: Diana.Kiesecke@igmetall.de

Schulungen 2019

Praxis & Austausch

12.02.	Kassel
03.04.	Osnabrück
10.-12.05.	Sprockhövel
17.-18.05.	Cham
24.-25.05.	Würzburg
15.-16.11.	Frankfurt

Prüf mit:

Prüfer werden - Prüfer sein!

19.-28.06.	IGM BZ Bad Orb
19.-23.08.	IGM BZ Sprockhövel

» Anerkannt gemäß der Bildungsfreistellungsgesetze der Länder

» Anmeldung über die örtliche IG Metall Geschäftsstelle

Prüfen aktuell: Workshop

11.03.	Frankfurt
--------	-----------

Prüfen aktuell: kfm. Berufe

24.05.	Hannover
--------	----------

Kompetenzorientiert Prüfen

10.-12.10.	Traunstein
12.11.	Frankfurt

Prüfende in Aufgabenerstellungsausschüssen

27.-28.09.	Frankfurt
15.-16.11.	Stuttgart

Aktiver

Berufsbildungsausschuss

11.-12.10.	Papenburg
------------	-----------

Alle Termine in Kürze auf

» www.pruefmit.de

1 Bremen, HH, NDS, NRW, RLP, SL, SH, TH

Prüfer-Team der IGM

Diana Kiesecker

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

Kübra Esmekaya

Telefon 069 66 93-28 27
Kuebra.Esmekaya@igmetall.de

Neuaufgabe!
 » DOWNLOAD: wap.igmetall.de/6385.htm
Aufgabenersteller/innen gesucht für den Fachausschuss ...


- Industriemechaniker/-in
- Feingerätebau
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Feinblechbau
- Zerspanungsmechaniker/-in
- Schleifmaschinensysteme
- Technische/-r Systemplaner/-in
- Stahl- und Metallbautechnik
- Elektrotechnische Systeme
- Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik

 » Interessenten melden sich über pruefen@igmetall.de
 » mehr Infos auf www.pruefmit.de
Reform des BBiG
Kein Wort zu Verbesserungen für das Ehrenamt


Das BMBF schreibt zum Prüfungswesen: „Die Rahmenbedingungen für rechtsbeständige und hochwertige Prüfungen sollen ebenso wie die Gewinnung, die Attraktivität und die Einsatzmöglichkeiten von ehrenamtlichen Prüfern und Prüferinnen durch Flexibilisierung verbessert werden. So soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Prüfungsausschuss die Abnahme von Prüfungsleistungen an eine Prüferdelegation überträgt, bei der er auch auf weitere Prüfende zurückgreifen kann. Dies betrifft etwa Stationen einer Stationenprüfung. Das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung wird weiterhin vom Prüfungsausschuss festgestellt.“

Kein Wort zum drängenden Problem der bezahlten Freistellung von Prüfer/innen. Viele Prüfer/innen wenden Urlaub für Prüfungen auf und verzichten auf Einkommen. Das ist nicht akzeptabel. Die IG Metall fordert eine bezahlte Freistellungsregelung für Prüfer/innen im BBiG.

Beim beschriebenen Delegationsprinzip ist nicht klar, ob die Mitbestimmung im Prüfungswesen gewahrt bleibt. Wenn die Aussage zutrifft, dass das „Gesamtergebnis der Abschlussprüfung weiterhin vom Prüfungsausschuss festgestellt“ wird, dann muss der Prüfungsausschuss auch die Ergebnisse der delegierten Bewertungen prüfen und ändern können. Ansonsten wird dem Prüfungsausschuss die letztendliche Feststellung entzogen.

 » mehr auf: wap.igmetall.de/17938.htm



Zunehmende Passungsprobleme:

Betriebe müssen alle Jugendlichen im Blick haben

In diesem Jahr wurden rund 8.000 betriebliche Ausbildungsverträge mehr als im Vorjahr abgeschlossen. Das ist die gute Nachricht aus der vorgelegten BIBB-Analyse zum Ausbildungsmarkt. Dennoch bleiben die Herausforderungen groß: Die Passungsprobleme nehmen weiter zu, annähernd wie in den Vorjahren suchen 78.600 Bewerber/innen weiter eine Ausbildungsstelle. Gleichzeitig stieg die Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze auf 57.700 weiter deutlich an. „Die Betriebe müssen alle Jugendlichen für eine Ausbildung in den Blick nehmen, immer noch haben junge Menschen mit Hauptschulabschluss oder mit Migrationshintergrund erhebliche Nachteile am Ausbildungsmarkt. Außerdem müssen sie bei der Ausbildung besser werden und Perspektiven sowie eine gute tarifliche Bezahlung bieten. Das wären wirksame Maßnahmen zum Abbau der Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt“, sagt Thomas Ressel, Vertreter der IG Metall im BIBB-Hauptausschuss.

Wesentliche Ausbildungsmarktdaten:

- Insgesamt wurden rund 531.400 neue Ausbildungsverträge geschlossen.
- Rund 78.600 Bewerber/innen suchen weiter eine Ausbildung.
- Rund 57.700 unbesetzte Ausbildungsstellen.
- Rund 610.000 junge Menschen fragten eine Ausbildung nach, ein Plus von 6.500 gegenüber dem Vorjahr.
- Rund 589.000 Ausbildungsplatzangebote, ein Plus um 16.800 gegenüber dem Vorjahr.
- Auf 100 ausbildungsplatznachfragende Jugendliche kamen 2018 rund 97 Ausbildungsplatzangebote. Damit gab es weiterhin nicht genügend Ausbildungsplätze, um Jugendlichen ein auswahlfähiges Angebot zu machen.
- Immer weniger junge Frauen entscheiden sich für eine duale Berufsausbildung. Das BIBB stellt fest: „Lediglich 225.100 wurden gezählt, die eine duale Berufsausbildung nachfragten - ein historischer Tiefstand.“

» mehr auf www.bibb.de/naa309-2018
 » www.bibb.de/ausbildungsmarkt2018

ZAHLEN DES TAGES

Wer erhält Weihnachtsgeld?

Angaben in % der Befragten in Deutschland

42 % ohne Tarif
77 % mit Tarif

55 % insgesamt
 • 57 % der Männer
 • 49 % der Frauen



Quelle: Auswertung des WSI-Tarifarchivs
 » www.boeckler.de/112346_116890.htm

TERMINE

Ein Stipendium der HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Bewerbungsschluss: 01.02.2019
für das nächste Wintersemester

» MEHR AUF: BOECKLER.DE/112003.HTM



Ausbilden? Jetzt!



Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

» MEHR AUF WAP.IGMETALL.DE/QUALITAET-1325.HTM

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

IMPRESSUM BBG AKTUELL

Herausgeber:

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

Redaktion:

Timo Gayer (*Leitung*), Frank Gerdes,
 Thomas Habenicht, Diana Kiesecker,
 Anke Muth

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: iStock: Mckartstudio, mediaphotos, monkeybusinessimages, seb_ra; fotolia: abf, goodluz, ehrenberg-bilder, trueffelpix; Panthermedia

Kontakt:

berufsbildung@igmetall.de
wap.igmetall.de

V.i.S.d.P:

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