



Inhalt

- In die Zukunft investieren (S.2)
- Im Fokus der IG Metall (S.3)
- Eine bedeutsame Gruppe (S.4)
- Deine Meinung ist gefragt (S.5)
- Bildungspersonal auf guten Wegen (S.6)
- Neuer Studiengang geplant (S.8)
- Gemeinsam an einem Strang (S.10)
- Rechtlich Legalisiert?! (S. 12)
- Prüferschulung (S. 13)
- 16. Fachtagung (S. 14)

AUSBILDUNGS- PERSONAL im Fokus



HANS-JÜRGEN URBAN

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

IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN

Ausbildungspersonal im Fokus

Ein Jahr harter persönlicher und wirtschaftlicher Einschränkungen liegen hinter uns. Von der Corona-Pandemie sind junge Menschen in ganz besonderer Weise betroffen, vielen fehlt eine klare Perspektive beim Einstieg in das Berufsleben. Immer deutlicher wird, wie massiv die Corona-Krise auch auf den Ausbildungsmarkt durchschlägt: Über 11 Prozent der von uns befragten Betriebsräte prognostiziert einen Abbau der Ausbildungsplätze in ihren Betrieben. Darüber hinaus hat Corona schonungslos die Schwachstellen in unserem Bildungssystem wie auch in den Betrieben offengelegt. Daher gilt es jetzt, den Blick nach vorn zu richten und notwendige Veränderungen voranzutreiben.

Denn gute Ausbildung und Qualifizierung sind sowohl für die Perspektive der Einzelnen als auch hinsichtlich der Fachkräftesicherung in den Betrieben zentrale Aspekte. Die IG Metall hat sich auf politischer Ebene mit Erfolg dafür eingesetzt, dass Auszubildende, Beschäftigte und Unternehmen notwendige Hilfen erhalten. Bei der Erstausbildung etwa wurden Prämienprogramme aufgelegt und Ideen für die Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung erarbeitet. Denn neben dem beschleunigten Einbruch bei den angebotenen Ausbildungsplätzen hat auch die Qualität der Ausbildung unter Kurzarbeit, Schließung von Berufsschulen und Homeoffice gelitten. Entsprechend sorgenvoll blicken viele Auszubildende auf die anstehenden Prüfungen.

Mit Blick auf die Beschäftigten hat sich die IG Metall dafür eingesetzt, die Möglichkeiten von Kurzarbeit und Qualifizierung im Sinne unserer Kolleg*innen auszubauen. Nun sind die Betriebe am Zug, bestehende Möglichkeiten

strategisch auszuschöpfen. Denn hier bestehen weiterhin große Defizite die nach Lösungen verlangen, bei denen die Interessen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen. In der laufenden Tarifrunde hat die IG Metall daher einen Schwerpunkt auf die Forderung von Zukunftstarifverträgen gelegt. Hier sollen die Investitionen in zukunftsfähige Produkte und Produktionen sowie in die Qualifizierung der Beschäftigten geregelt werden.

Wer Ausbildung und Qualifizierung in den Betrieben nachhaltig angehen will, braucht neben der strategischen Ausrichtung von Qualifikationszielen vor allem engagierte Menschen, die den Prozess anstoßen und begleiten. Hier setzt die IG Metall auf zwei Ebenen an: Zum einen haben wir Ende 2020 das Projekt der Weiterbildungsmentor*innen gestartet. Vertrauensleute sollen in ihren Betrieben die Ansprache und Orientierung der Kolleg*innen übernehmen und sich um die Prozessgestaltung vor Ort kümmern. Zum anderen wollen wir mit unseren Kolleg*innen, die für die Aus- und Fortbildung in den Betrieben verantwortlich sind, enger in Austausch kommen, um unsere Aktivitäten konsequent an ihren Bedürfnissen auszurichten. Dafür starten wir im Mai gemeinsam mit der Universität Erlangen-Nürnberg eine großangelegte Befragung der betrieblichen Ausbilder*innen. Unter dem Titel „Ausbildungspersonal im Fokus“ rufen wir die mit Ausbildung befassten Kolleg*innen dazu auf, uns von ihren Arbeitsbedingungen und Erwartungen zu berichten. Denn sie sind es, die durch ihre Arbeit die jungen Menschen zu gut ausgebildeten Fachkräften von morgen machen – und spielen daher eine wichtige Rolle bei unserem Ziel, vom ersten Tag der Ausbildung an in den Betrieben „Gute Arbeit“ zu erreichen.



DIE SCHLÜSSELROLLE DER AUSBILDER*INNEN

Im Fokus der IG Metall

*"Ausbildungspersonal stärken und
Qualität der Ausbildung fördern."*

Dirk Neumann, Bereichsleiter Arbeitsgestaltung und
Qualifizierungspolitik beim IGM Vorstand

Das betriebliche Ausbildungspersonal bildet in vielfacher Hinsicht eine wichtige Akteursgruppe im Ausbildungsgeschehen. Haupt- und nebenamtliche Ausbilder*innen sowie ausbildende Fachkräfte haben engen Kontakt zu den Auszubildenden und sind für diese fachliche Ansprechpartner*innen und Mentor*innen zugleich – und häufig auch persönliche Vertrauenspersonen. Entsprechend können und sollen sie die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen maßgeblich begleiten. Wenn es darum geht, selbstbewusste Fachkräfte auszubilden, die sich solidarisch in der IG Metall für ihre Interessen einsetzen, fällt den Ausbilder*innen somit eine Schlüsselrolle zu.

Doch systematische oder repräsentative Kenntnisse über die Gruppe des betrieblichen Ausbildungspersonals sind bislang begrenzt und der Forschungsstand ist äußerst lückenhaft. Wie sind Ausbilder*innen in betriebliche Entscheidungsprozesse eingebunden? Welche Erwartungen haben sie gegenüber den Auszubildenden und wie haben sich diese möglicherweise in den letzten Jahren verändert? Wenn es etwa um die Qualität der Ausbildung geht, dann kommen zumeist die Auszubildenden zu Wort. Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend hat hier über die letzten Jahre wertvolle Erkenntnisse zusammengetragen. Vergleichbares gibt es für die Gruppe der Ausbilder*innen bislang nicht.

Diese Lücke will die IG Metall schließen. Gemeinsam mit der Universität Erlangen-Nürnberg wollen wir die Situation des betrieblichen Ausbildungspersonals wissenschaftlich fundiert untersuchen und dabei auch mögliche Anforderungen an die Gewerkschaft identifizieren. Darauf aufbauend sollen unsere zielgruppenspezifischen Angebote aktualisiert oder neu entwickelt sowie politische Forderungen der IG Metall mit Blick auf die Gruppe der Ausbilder*innen sowie ausbildenden Fachkräfte abgeleitet werden. So kann die IG Metall das Ausbildungspersonal stärken und die Qualität der Ausbildung fördern.

Dabei gehören neben Fragen der Ausbildungsqualität und der individuellen Einstellungen des Ausbildungspersonals auch die Folgen von Transformation und Digitalisierung auf die Agenda. In den nächsten Jahren werden sich, durch die Corona-Krise vermutlich nochmals beschleunigt, auch die Anforderungen an Ausbilder*innen und ausbildende Fachkräfte grundlegend verändern – mit Blick auf die eigenen Aufgaben und Qualifikationen wie auch hinsichtlich der Inhalte im Rahmen der beruflichen (Erst-)Ausbildung. Vor diesem Hintergrund die Situation des betrieblichen Ausbildungspersonals als IG Metall stärker in den Blick zu nehmen und in den öffentlichen Diskurs einzubringen, war nicht zuletzt ein Auftrag des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstags. Im Mai 2021 startet nun die Befragung und im kommenden Herbst erwarten wir erste Ergebnisse.

EINE BEDEUTSAME SOZIALE GRUPPE

Im Fokus der Wissenschaft (hier das Team der Universität Erlangen-Nürnberg)



Prof. Dr. Sabine Pfeiffer



Dr. Manuel Nicklich



Marco Blank

Trotz der hohen Bedeutung des Ausbildungspersonals im deutschen System der dualen Berufsausbildung wird genau diese soziale Gruppe selten systematisch beleuchtet.

Zwar gibt es einige Studien zum Ausbildungspersonal, keine ist aber bislang umfangreich und auf Dauer angelegt. Vor allem fehlen weitgehend Erkenntnisse zu den betrieblichen Rahmenbedingungen der Tätigkeit des Ausbildungspersonals, zu dessen Einbindung in den technologischen Wandel und die darauf bezogenen Entscheidungsprozesse und ihren Erfahrungen mit, sowie Erwartungen an die Auszubildenden.

Diese Leerstellen wollen die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und die IG Metall in einer gemeinsam aufgelegten Studie schließen.

Bedeutung der Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden wird der hohe Stellenwert der Ausbilder*innen betont und immer wieder deren Bedeutsamkeit für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung hervorgehoben. Aber auch für die Auszubildenden stellt die Beziehung zu den Auszubildenden eine zentrale Quelle für Motivation und Arbeitszufriedenheit dar. Dabei gilt die Anerkennung durch die Auszubildenden als zentraler Faktor. Es handelt sich jedoch nicht nur um eine qualitativ, sondern auch quantitativ hoch bedeutsame Gruppe. So wurden im Jahre 2017 ca. 90.000 Ausbildungseignungsprüfungen abgelegt und die Zahl der Personen, die für Planung und Durchführung der Ausbildung zuständig sind, beläuft sich auf ca. 640.000.

Kern der Studie wird eine Online-Befragung bilden, die erstmalig unterschiedliche Themenfelder zusammenbringt und damit die beruflichen und betrieblichen Realitäten in all ihrer Komplexität besser ersichtlicher und analysierbarer macht. Der Fragebogen besteht dementsprechend aus Kapiteln (auch Batterien genannt) zu Arbeitsbedingungen, Qualifikation und Professionalisierung, der Bedeutung von Auszubildenden sowie Wandel der Ausbildungstätigkeit und der Zusatzbatterie Digitalisierung.

Konkret sollen neben den Umständen unter denen die Ausbilder*innen ihre Aufgaben wahrnehmen, auch Bedingungen erfasst werden, die ihnen entweder neues abverlangen und/oder neue Möglichkeiten aufzeigen und damit eine stärkere Professionalisierung notwendig machen. Es soll aber nicht nur die Frage der Betroffenheit durch Wandel geklärt werden, sondern auch inwiefern Ausbilder*innen in diesen Wandel einbezogen werden. Dazu werden die durch die Befragung gewonnenen Erkenntnisse durch qualitative Befragungen auf zwei Ebenen ergänzt: Expert*innen (Expert*innenbefragung) sowie auszubildenden Fachkräften (Tiefenbefragung). Damit werden zunächst quantitativ erhobene Daten qualifiziert und bieten so bessere Einschätzungen der Realität, als es voneinander losgelöste Ansätze leisten könnten. Des Weiteren dient der Einsatz der qualitativen Methoden nicht nur der Bestätigung und Interpretation der quantitativen Befragung, sondern durch eine Erweiterung des möglichen Fragenspektrums zur Gewinnung neuer Erkenntnisse und neuer Sichtweisen auf den Datensatz und dessen Analyse.

AUSBILDUNGSPERSONAL IM FOKUS

Deine Meinung ist ab Mai gefragt!



Wir werden Dich für ca. 30 Minuten brauchen

Schwerpunkte der Befragung werden fünf Themenfelder sein. Wir wollen von Dir wissen, wie Dein Blick ist auf ...

- ▶ Deine Arbeitsbedingungen,
- ▶ Deine Qualifikation und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- ▶ die Bedeutung und Wertschätzung Deiner Arbeit,
- ▶ Deine Rolle und Deine Gestaltungsmöglichkeit im betrieblichen Wandel (z.B. bei der Einführung neuer Technologien) und
- ▶ der Einfluss von Digitalisierungsprozessen auf Deine Arbeit.

Wir werden **haupt- & nebenamtliche Ausbilder*innen** sowie **ausbildenden Fachkräfte**, die für die Betreuung der Auszubildenden in den betrieblichen Praxiseinsätzen verantwortlich sind, befragen.

Wir wollen Dir eine Stimme geben, um

- ▶ Deiner Arbeit mehr Wertschätzung entgegen zu bringen,
- ▶ ein (Problem-) Bewusstsein für die Herausforderungen Deiner Arbeit zu erzeugen und
- ▶ Verbesserungen zu erwirken, wo Bedarf besteht.

Deine Daten gehören Dir!

Deine Daten gehören natürlich nur Dir und daher erfolgt die Online-Befragung vollständig anonymisiert. Es werden auch keine persönlichen Informationen erhoben oder gar an die IG Metall weitergegeben. Das garantiert das Team der Universität Erlangen-Nürnberg.

**Wir informieren Dich,
sobald die Befragung startet!**



AUF GUTEN WEGEN

Fortbildungssystem für das Ausbildungspersonal

Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben, arbeitet die IG Metall schon lange an der Weiterentwicklung der berufspädagogischen Bildungs- und Karrierewege.

geht es auch nicht. Berufsbildung ist eben die Verbindung von Beidem: Von berufsspezifischen Arbeitsprozessen und von berufspädagogischen Lernprozessen.

Ein Großteil des Ausbildungspersonals findet den Zugang über Meisterfortbildungen aber immerhin rund 300 Teilnehmer*innen haben sich auch für einen Weg im Fortbildungssystem für das Ausbildungspersonal entschieden.¹

Die Transformation der betrieblichen Produktions- und Organisationsprozesse führt und aktuell vor Augen, wie wichtig das betriebliche Bildungspersonal ist und wie dringend es einer Stärkung seiner Rolle und seiner Qualifikationsrechte bedarf. Die Vermittlung personaler-, sozialer und methodischer Kompetenzen, bekommt einen immer höheren

¹ vgl. DIHK Fortbildungsstatistik 2019

Ausbildereignungsprüfung

© Robert Kneschke



Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO), mit ihren hohen Absolventenzahlen in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk (88.158 in 2018*), kann nur ein erster Schritt für das Ausbildungspersonal sein. 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.

* BIBB Datenreport 2020 S. 173

Im Jahr 2009 konnten die Gewerkschaften zuletzt zwei pädagogische Profile durchsetzen - den Aus- und Weiterbildungspädagogen auf dem Niveau des Bachelor Professionals (Meister | DQR 6) und die Berufspädagogin auf dem Niveau des Master Professional (Betriebswirtin | DQR 7).

Bei diesen Profilen handelt es sich nicht um eine klassische grundständige Qualifikation, wie z. B. bei Berufsschullehrer*innen. Betriebliche Aus- und Weiterbildner*innen sind berufserfahrene Personen, 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

Lernprozessbegleiter*in

© monkeybusinessimages



In einigen Betrieben hat sich bereits das neue Profil „Lernprozessbegleiter*in“ durchgesetzt. Dieses Profil wird von Bildungsanbietern teilweise als Modul des Aus- und Weiterbildungspädagogen angeboten und kann später angerechnet werden. Inhaltlich bietet dieses neue Profil viele Lösungsansätze zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen.

Aus- und Weiterbildungspädagoge /-in



Sie sind für die betriebliche Aus- und Weiterbildung zuständig. Dabei stellen sie den Qualifikationsbedarf fest, planen Bildungsmaßnahmen, koordinieren und optimieren Lernabläufe. Während des Lernprozesses begleiten sie die Auszubildenden und Beschäftigten. Sie fördern sie individuell, motivieren und beobachten. Sie kalkulieren aber auch die Kosten der Maßnahmen und beurteilen deren Erfolg - pädagogisch und ökonomisch.

Stellenwert in den betrieblichen Bildungsprozessen. Um die dafür notwendigen Lernprozesse professionell anzusteuern und durchzuführen, braucht es auch neuer Qualifizierungsstrategien für das betriebliche Bildungspersonal.

Die IG Metall wird weiterhin alle Möglichkeiten nutzen, den Kolleginnen und Kollegen, die mit der Aus- und Weiterbildung im Betrieb betraut sind, den Rücken zu stärken. Die kommende Ausbilder*innen-Studie ist ein Baustein in diesem Prozess. Verbesserte Fortbildungsprofile, adäquate Förderungsstrukturen und die Entwicklung spezifischer Betriebsvereinbarungen (»S. 10) sind weitere Bausteine.

Berufspädagoge /-in



Sie organisieren betriebliche und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildungsprozesse. Dazu ermitteln sie den notwendigen Qualifikationsbedarf und entwickeln Bildungskonzepte. Im Bildungsprozess unterstützen, motivieren und beraten sie die Lernenden. Außerdem optimieren sie Beurteilungssysteme. und verantworten das Bildungscontrolling. Ihr Abschluss ist aktuell die höchste pädagogische Qualifizierung beruflichen Bildungssystem.

Spurwechsel

» mehr auf der nächsten Seite



Transformation gestalten durch Arbeit und Bildung



Prof. Dr. Martin Allespach:
„Berufliche Bildung bedeutet wirtschaftlichen Erfolg, Teilhabe und individuelle Kompetenzentwicklung.“

House of Labour plant neues Studienangebot Berufspädagogik

In den kommenden Jahren muss nicht weniger als ein Gesamtumbau von Wirtschaft und Gesellschaft gestaltet werden. Diese sozialökologische Transformation ist eine Herkulesaufgabe für alle wirtschaftlichen und politischen Akteur*innen. Umsetzen müssen sie aber vor allem die Beschäftigten in den Betrieben und Unternehmen. Ihr Wissen und Können, ihre Innovationsfähigkeit und Durchsetzungsstärke sind in diesem Prozess gefragt. Vor diesem Hintergrund hat das House of Labour in Frankfurt am Main, das sich arbeitnehmerorientierter Lehre und Forschung widmet, ein neues Studienangebot entwickelt: Ab dem Wintersemester 2021/22 soll der Bachelor-Studiengang „Berufspädagogik: Bildung – Arbeit – Organisation“ betriebliche Bildungsverantwortliche fit machen für die anstehenden Herausforderungen. Das Studium ist berufsintegrativ organisiert.

Wissen vermitteln, Handlungskompetenzen fördern

„Im Transformationsprozess wird es vor allem darum gehen, Probleme und Konflikte – seien sie technischer oder sozialer Natur – auf demokratische Art und Weise zu lösen. Die Beteiligten und Betroffenen müssen bei den notwendigen Maßnahmen mitwirken können, um die erforderlichen Veränderungen auch zu akzeptieren“, ist sich Prof. Dr. Martin Allespach sicher. Er ist einer der beiden Geschäftsführer der Academy of Labour und Initiator des neuen Studienangebots. „Die Beschäftigten benötigen

strategische Handlungskompetenzen ebenso wie umfangreiches Fachwissen. Nicht nur, um betriebliche Prozesse erfolgreich zu gestalten, sondern auch, um eine wirkungsvolle betriebliche Mitbestimmung vor dem Hintergrund der Transformation zu sichern!“

Transformation beteiligungsorientiert gestalten

Berufliche Bildung ist für den Bildungsexperten Allespach die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg, betriebliche Teilhabe und

individuelle Kompetenzentwicklung. Mit dem geplanten Studiengang Berufspädagogik will das House of Labour zu einer Professionalisierung der beruflichen Bildung beitragen. Das Studium fokussiert dabei nicht auf den klassischen Berufsschullehrer, sondern auf Aus- und Weiterbildungsverantwortliche in Betrieben und Unternehmen. „Diese Kolleginnen und Kollegen können bei uns lernen, wie sie betriebliche Aus- und Weiterbildungsprozesse im Rahmen beteiligungsorientierter Arbeitsbeziehungen sowie mit einem zeitgemäßen Verständnis von Personalentwicklung gestalten können“, erläutert Allespach. Die politische Urteils- und Handlungsfähigkeit von Beschäftigten zu stärken sowie ihre Kompetenzen zur Organisation von ökonomischen Prozessen zu fördern – darauf werde es in der beruflichen Bildung immer mehr ankommen. „Nur so können wir im Zuge der sozialökologischen Transformation Arbeit und Bildung beteiligungsorientiert gestalten“, ist Allespach überzeugt.

Berufsintegratives Studium mit arbeitnehmer*innenorientierter Positionierung

Das Studium ist berufsintegrativ gestaltet und will wissenschaftliche Fakten mit dem Rüstzeug für betriebspolitisches Handeln zusammenführen. „Wir freuen uns insbesondere schon auf den Austausch mit den Studierenden, die das Studium mit ihren persönlichen Erfahrungen aus den betrieblichen Zusammenhängen bereichern und sowohl mit den Lehrenden als auch untereinander in einen lebhaften und bereichernden Diskurs gehen können. Nicht zuletzt ist das auch Demokratieförderung“, so Allespach.

Auf einen Blick: Studiengang „Berufspädagogik: Bildung – Arbeit – Organisation“

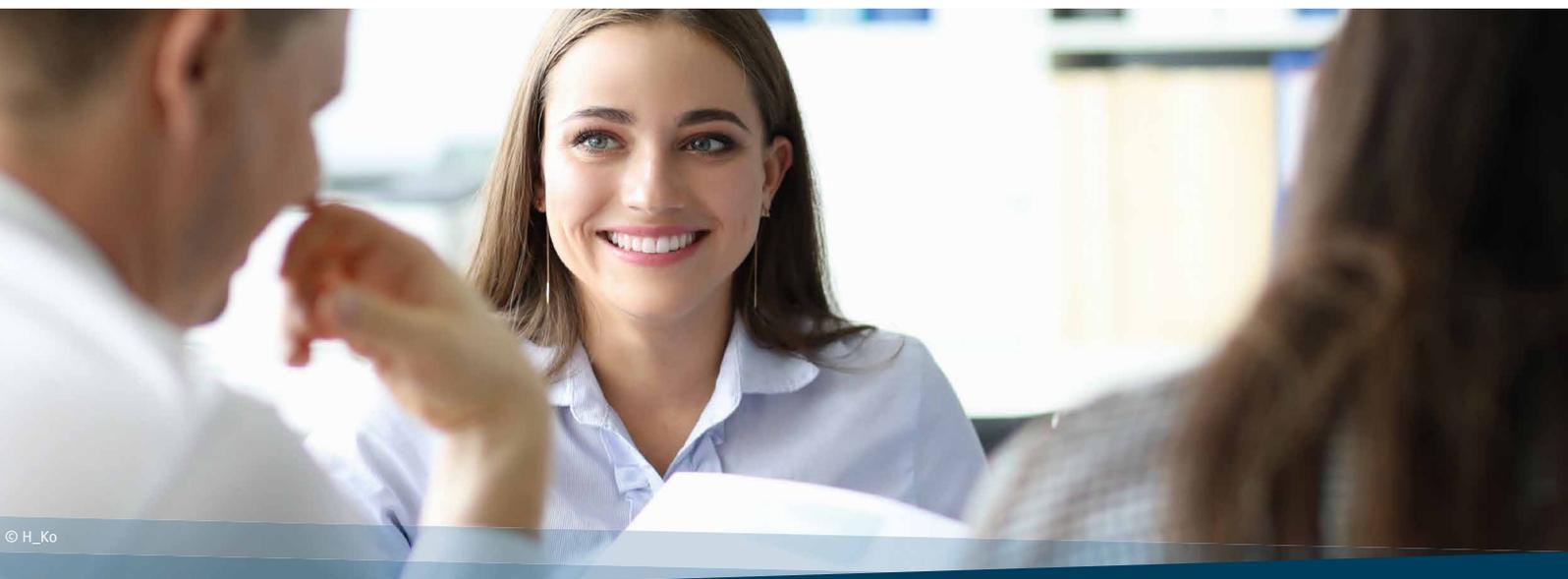
- berufsintegrativer Studiengang, Regelstudienzeit 7 Semester
- Abschluss: Bachelor of Arts (B. A.) Berufspädagogik
- Start: Wintersemester 2021/22
- befähigt zum Einsatz in allen Bereichen der beruflichen und betrieblichen Aus- und Weiterbildung, in der Personal- und

- Organisationsentwicklung sowie in allen Bildungsbereichen in Unternehmen, Gewerkschaften und Non-Profit-Organisationen
- vereint sozialwissenschaftliche Theorie und anwendungsorientierte Methodik mit beruflicher Praxis; arbeitnehmer*innenorientierte Position

**Weitere Informationen zum neuen
Studienangebot Berufspädagogik erhalten
Sie unter info@university-of-labour.de oder
telefonisch unter 069 97097854.**

Durchführung

Der neue Studiengang „Berufspädagogik: Bildung – Arbeit – Organisation“ ist ein zukünftiges Angebot der University of Labour, die sich derzeit in Gründung durch die Academy of Labour befindet. Die University of Labour soll gemeinsam mit der Europäischen Akademie der Arbeit und der Academy of Labour das House of Labour am Campus der Goethe-Universität Frankfurt am Main bilden – eine Forschungs- und Bildungseinrichtung, die sich vorrangig mit den Themen Zukunft der Arbeit, Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen befasst. Ziel der University of Labour in Gründung ist es, wissenschaftlich geleitete Lehre und Forschung mit einem besonderen Schwerpunkt auf Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerinteressen zu verwirklichen. Das Verfahren zur staatlichen Anerkennung als Hochschule wurde beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst im Sommer letzten Jahres eingeleitet; die hierfür erforderliche Konzeptprüfung durch den Wissenschaftsrat wird voraussichtlich im Frühjahr dieses Jahres abgeschlossen sein. Im Anschluss wird zeitnah die Erteilung der staatlichen Anerkennung erfolgen. Unter dem Vorbehalt der staatlichen Anerkennung als Hochschule für angewandte Wissenschaften wird die University of Labour zum Wintersemester 2021/2022 mit zwei Bachelor-Studiengängen starten: Berufspädagogik und Business Administration.



WIR ZIEHEN AN EINEM STRANG

Betriebsräte und Ausbilder*innen

Eine gute Zusammenarbeit von betrieblichem Bildungspersonal und Betriebsrat kann die Basis für eine gute Ausbildung und gute Arbeitsbedingungen für die Lehrenden (und Lernenden) schaffen. **Für die Qualität der Ausbildung sind die fachlichen sowie persönlichen Kompetenzen der Ausbilder*innen, ihre Ressourcenausstattung (z.B. Zeit und Technik) und ihrer Annerkung im Betrieb (z.B. Eingruppierung und Beteiligung) von hoher Bedeutung.** Deshalb ist es gut, wenn Betriebsräte und Ausbilder*innen an einem Strang ziehen und Fragen des Ausbildungspersonals in Betriebsvereinbarungen aufgreifen.

Folgende Aspekte gilt es dabei zu beachten:

- ▶ Frühe Einbeziehung der Zielgruppe in die Entwicklung.
- ▶ Klare Definitionen des Personenkreises, seiner Aufgaben, Rechte und Pflichten.
- ▶ Klare Formulierung der Zielsetzung und der dafür notwendigen Verfahren.
- ▶ Darstellung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und des Ausbildungspersonals.

Als Praxisbeispiel möchten wir Euch hier Auszüge einer **Betriebsvereinbarung zur Festlegung von betrieblichen Ausbildungsplätzen und der Tätigkeit von Ausbildungsbeauftragten** in einem großen Stahlunternehmen aufzeigen:

PRÄAMBEL **Berufsbildung und Wissenstransfer ist eine grundlegende Voraussetzung für das Ziel des Erhalts und die Entwicklung des Standortes.** Deswegen gehört es zu den normalen Aufgaben der Arbeitnehmer*innen, sich an der Weitergabe von Wissen zu beteiligen. **Jede*r Arbeitnehmer*in mit Führungsaufgaben hat diesen Prozess zusätzlich zu unterstützen.**

- ▶ Mit der Besetzung der Ausbildungsstelle ist in der Regel die **Ernennung von Ausbildungsbeauftragten** in den Ausbildungsbereichen verbunden. **Persönliche Voraussetzungen zur Besetzung der Stelle** sind:
 - ▶ die fachliche Eignung
 - ▶ das Interesse an der Ausbildungsaufgabe
 - ▶ die arbeitspädagogische Eignung

Bei der Auswahl und Besetzung der Stellen durch das Unternehmen gilt neben § 99 BetrVG, der § 98 BetrVG zur Mitbestimmung des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Bei einer Abberufung gemäß § 98 BetrVG ist der Arbeitnehmer vor der Versetzung durch das Personalwesen und den Betriebsrat zu hören. Bei einer Umbesetzung des Ausbildungsbeauftragten erlischt die Ernennung automatisch, es sei denn, der neue Arbeitsplatz ist auch ein Ausbildungsplatz.

- ▶ Während der Ausbildung in der Abteilung ist der Ausbildungsbeauftragte mit seinen Führungskräften und in Zusammenarbeit mit dem/der zuständigen hauptamtlichen Ausbilder*in, verantwortlich für die planmäßige Ausbildung nach dem Ausbildungsrahmenplan. **Der/Die Ausbildungsbeauftragte ist insoweit gegenüber dem Auszubildenden weisungsbefugt, wie es die Vermittlung der Ausbildungsinhalte/Lernziele erfordert.**
- ▶ Der/Die zuständige hauptamtliche Ausbilder*in erstellt zusammen mit den Verantwortlichen der Abteilung und den Ausbildungsbeauftragten für den betrieblichen Ausbildungsplatz ein **Lernzielkatalog. Dieser ist regelmäßig den technischen und organisatorischen Entwicklungen des Arbeitsplatzes anzupassen.**
- ▶ Die Ausbildungsbeauftragten haben folgende **Aufgaben**:
 - ▶ Sie empfangen grundsätzlich gemeinsam mit der zuständigen Führungskraft die Auszubildenden am Ausbildungsort und machen sie mit den Mitarbeiter*innen und den Aufgaben der Abteilung bekannt.
 - ▶ Sie sind verantwortlich dafür, dass die Auszubildenden, die nach dem Lernzielkatalog vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse erwerben können.
 - ▶ Sie übertragen den Auszubildenden die zu verrichteten Aufgaben und überprüfen ihre Durchführung.
 - ▶ Sie kontrollieren und erfassen die Anwesenheit der Auszubildenden.
 - ▶ Sie haben darauf zu achten, dass die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen zum

Schutz der Auszubildenden eingehalten werden. Sie weisen auf spezielle Gefährdungen im Bereich und die Beachtung der Unfallvorschriften hin.

- ▶ Sie sehen regelmäßig (i.d.R. wöchentlich) die Ausbildungsnachweise durch und zeichnen diese ab.
 - ▶ Sie stimmen sich bei Bedarf mit den zuständigen hauptamtlichen Ausbilder*innen ab. Insbesondere bei Lernschwierigkeiten erfolgt dies mit dem Ziel, spezielle Fördermaßnahmen einzuleiten.
 - ▶ Sie beurteilen im Rahmen eines Abschlussgespräches mit den Auszubildenden den Ausbildungsstand. An den Abschlussgesprächen nehmen grundsätzlich die zuständigen hauptamtlichen Ausbilder*innen teil. Das Teilnahmerecht des Betriebsrates und der JAV ist durch rechtzeitige Information durch die Ausbildungsleitung zu gewährleisten.
- ▶ **Die Führungskräfte einer Organisationseinheit sind verpflichtet, die Ausbildungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in jeder Hinsicht zu fördern und zu unterstützen.**
 - ▶ **Der überwiegende Teil der Wissensvermittlung soll durch den zuständigen Ausbildungsbeauftragten erfolgen.** In Vertretung und zur Vermittlung spezieller Ausbildungsinhalte kann die Betreuung tages- oder stundenweise auf einen andere*n Mitarbeiter*in der Abteilung übertragen werden. **Der/Die Ausbildungsbeauftragte hat mit seinen Vorgesetzten zusammen bei der Delegation von Aufgaben die ordnungsgemäße Wissensvermittlung der abgestimmten Ausbildungsinhalte sicherzustellen.** Bei einem längeren Ausfall des Ausbildungsbeauftragten wird umgehend die Ausbildungsleitung informiert.
- ▶ **Den Ausbildungsbeauftragten und ihren Vertreter ist zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben die erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen.** Die Ausbildung erfolgt grundsätzlich während der Arbeitszeit. **Sollte insbesondere bei Ausbildungsbeauftragten die gleichzeitig als Mentoren beim betrieblichen Auftrag fungieren und z.B. zusätzlichen Zeitaufwand für Sichtung, Korrektur oder Beratung brauchen, ist Mehrarbeit zu beantragen und zu vergüten.**
Aus der Funktion dürfen ihnen keine Nachteile erwachsen.
 - ▶ **Die Ausbildungsbeauftragten sollen mindestens einmal jährlich zu einem ganztägigen oder zweimal halbtägigen Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Weiterbildung freigestellt werden.** Diese Veranstaltungen können auch teilweise als Schulungen genutzt werden, die Hinzuziehung externen Referenten ist möglich.
 - ▶ Die Tätigkeit des Ausbildungsbeauftragten ist mit der Stelleneingruppierung abgegolten. **Für die Zeit der Betreuung erhält der/die Ausbildungsbeauftragte eine Anerkennungsprämie in Höhe von __, __ Euro pro Tag.**
 - ▶ **Einmal jährlich findet ein „Tag der Ausbildung“ auf Einladung der Geschäftsführung und des Betriebsrates statt. Ziel dieser Veranstaltung ist es den direkten Dialog zur Ausbildung zwischen allen Ausbildungsbeauftragten und den Vertretern der Betriebsparteien zu führen.** Der Tag der Ausbildung kann mit einer Schulungsveranstaltung/Erfahrungsaustausch kombiniert werden.



RECHTSVERSTÖSSE DES DIHK SOLLEN LEGALISIERT WERDEN

Regierung plant Änderung des IHK-Gesetzes mit Folgen für die Berufsbildung

In der Berufsbildung gibt es ein bewährtes Zusammenwirken der Sozialpartner - das nun gehörig durcheinandergeraten könnte. Auf Initiative von Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU) plant die Bundesregierung eine Änderung des IHK-Gesetzes. Der bisherige eingetragene Verein DIHK soll zu einer Bundeskammer und damit Körperschaft öffentlichen Rechts aufgewertet werden. „Es ist schon beachtenswert, dass die Folgen von Rechtsverstößen eines Vereins durch eine Gesetzesänderung geheilt werden sollen und dafür das bewährte Handeln der Akteure in der beruflichen Bildung aufs Spiel gesetzt wird,“ sagt Thomas Ressel, Ressortleiter Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall.

Der Hintergrund für die Gesetzesinitiative sind **Rechtsverstöße des DIHK**, die den Verein selbst in seiner Existenz gefährden. Der DIHK hat entgegen des gesetzlichen Auftrag der IHKn Lobbypolitik in Form allgemeiner politischer Positionierungen in verschiedensten Themengebieten vorgenommen, die auch gegen die Interessen von Mitgliedsbetrieben gerichtet waren, gegen die von Arbeitnehmer*innen meist sowieso. Diese Praxis hat immer wieder zu gerichtlichen Auseinandersetzungen mit Mitgliedbetrieben geführt, die selbst nicht aus der regionalen IHK austreten können. Um die Rechtsverstöße des DIHK nicht weiter zu dulden haben Unternehmer erwirkt, dass ihre IHK aus dem DIHK austritt.

Wenn der DIHK den Status Bundeskammer erhält, würden die IHKn zur Mitgliedschaft verpflichtet. Der DIHK kann dann auch ganz offiziell Stellungnahmen abgeben und die bisherigen **Rechtsverstöße wären quasi legalisiert**. Wirtschaftsminister Altmaier will damit die "Wahrnehmung der Interessen der gewerblichen Wirtschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene" sichern, wie es im Gesetzentwurf des Ministeriums heißt. Das provoziert die Frage, ob diese

Aufgabe nicht bereits hinreichend durch die Arbeitgeberverbände BDA, BDI etc. wahrgenommen wird. Kritik kommt deshalb nicht nur von den Gewerkschaften, auch viele Arbeitgeber und ihrer Verbände zeigen sich irritiert.

Mit **Blick auf die berufliche Bildung** räumt der Gesetzentwurf der geplanten Bundeskammer DIHK die Möglichkeit ein, "zur Förderung und Durchführung der kaufmännischen und gewerblichen Berufsbildung [...] unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Berufsbildungsgesetzes, Maßnahmen zu treffen." Wie sich dieser Satz in der Praxis konkret auswirken wird, kann angesichts der wohl bewusst allgemein gehaltenen Formulierung derzeit kaum überblickt werden. „Für die Berufsbildung kann die geplante Gesetzesänderung eine deutliche Verschiebung des Kräfteverhältnisses auf Seiten der Arbeitgeber zur Folge haben. Haben bisher primär die Sozialpartner Aus- und Fortbildungsberufe für ihre Branchen gestaltet, so wird wohl zukünftig der DIHK stärker mitmischt und dabei ökonomische Interessen der Kammern eine zunehmende Rolle spielen,“ warnt der Berufsbildungsexperte Ressel. So fordert der DIHK seit Jahren das Modell „Dual mit Wahl“ als Standard für alle Berufe. Zunächst 2-jährige Ausbildung mit erster Abschlussprüfung und dann weiter 1 bis 1,5 Jahre mit Wahlqualifikationen und Prüfung. Das findet bisher so keine Unterstützung der Sozialpartner.

Die Gewerkschaften haben sich in ihrer gemeinsamen Stellungnahme klar positioniert. Sie lehnen die geplanten Änderungen des Systems der Industrie- und Handelskammern ohne Beteiligung der Beschäftigten in aller Deutlichkeit ab - zumal ohne sorgfältige Vorbereitung und umfassenden Diskussionsprozess.

» wap.igmetall.de/bundesregierung-21258.htm

PRÜFERSCHULUNGEN

unter Pandemiebedingungen!

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

Prüf mit:

Prüfer werden - Prüfer sein!*

Du bist noch nicht lange als Prüfer*in tätig oder noch am Überlegen ob du diese Aufgabe übernehmen möchtest? Dann bist du hier genau richtig:

- ▶ 02. - 07.05 IGM BZ Sprockhövel
Seminarnummer: SF11821
 - ▶ 05. - 10.09 IGM BZ Lohr
Seminarnummer: L003621
- » wap.igmetall.de/save-the-date-21391.htm

ANMELDEN kannst du dich bis zum 4. April 2021 bzw. bis zum 15. Juli 2021 in deiner Geschäftsstelle vor Ort.

Praxis- und Austauschseminar (online)

- ▶ 08.04 | 17:30 bis 20:00 Uhr
 - ▶ 04.06 | 10:00 bis 12:30 Uhr
- » wap.igmetall.de/bb-virtuell-08-04-2021.htm

ANMELDEN kannst du dich bis 06. April 2021 bzw. 02. Juni 2021 per E-Mail bei » berufsbildung@igmetall.de Die Veranstaltung findet als Zoom-Meeting statt. Den Einwahllink erhaltet Ihr nach eurer Anmeldung.

Aktiver Berufsbildungsausschuss (online)

- ▶ 18.05 | 10:00 bis 12:30 Uhr
 - ▶ 01.07 | 17:30 bis 20:00 Uhr
- » wap.igmetall.de/bb-virtuell-04-06-2021.htm

ANMELDEN kannst du dich bis 14. Mai 2021 bzw. 29. Juni 2021 per E-Mail bei » berufsbildung@igmetall.de Die Veranstaltung findet als Zoom-Meeting statt. Den Einwahllink erhaltet Ihr nach eurer Anmeldung.

Alle Termine auf

» www.pruefmit.de

Wir suchen noch Aufgabenersteller*innen für den Fachausschuss . . .

- ▶ Elektroanlagenmonteur*in
- ▶ Elektroniker*in für ...
 - ▶ Geräte und Systeme
 - ▶ Maschinen & Antriebstechnik
- ▶ Fachpraktiker*in für Zerspanungsmechanik: Drehen und Fräsen
- ▶ Fluggerätelektroniker*in
- ▶ Gießereimechaniker*in
- ▶ Holzbearbeitungsmechaniker*in
- ▶ Holzmechaniker*in
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*in
- ▶ Konstruktionsmechaniker*in:
 - ▶ Ausrüstungstechnik
 - ▶ Feinblechbau
- ▶ Technische*r Modellbauer*in: Gießerei
- ▶ Technischer Systemplaner*in:
 - ▶ Elektrotechnische Systeme
 - ▶ Stahlbau & Metallbautechnik
 - ▶ Versorgungs- und Ausrüstungstechnik
- ▶ Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff- u. Kautschuktechnik: Bauteile, Kunststofffenster, Faserverbundtechnologie
- ▶ Wirtschafts- und Sozialkunde
- ▶ Zerspanungsmechaniker*in:
 - ▶ Fräsmaschinensysteme
 - ▶ Schleifmaschinensysteme

Voraussetzung für die Mitarbeit ist: (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Prüfer-Team der IGM

Carina Veit
Telefon 069/66 93-28 34
Carina.Veit@igmetall.de

Vera Spoglia

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



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



16. FACHTAGUNG (VIRTUELLE)

für Aktive in der beruflichen Bildung am 01. Juni 2021 | 09:00 bis 14:30 Uhr

Attraktive berufliche und betriebliche Bildungsmöglichkeiten sowie ein gut qualifiziertes und motiviertes Bildungspersonal sind aus Sicht der IG Metall Schlüsselemente, um die Transformation gut zu bewältigen.

- ▶ Wie sollten Ausbilder*innen aktuell qualifiziert sein und was muss sich in Zukunft ändern?
- ▶ Wie können wir in Umbruchkrisen Beschäftigte qualifizieren und systematisch Personal planen?

Mit der 16. Fachtagung wollen wir Impulse geben und Ideen gemeinsam entwickeln, wie Aus- und Weiterbildung attraktiv gestaltet und mitbestimmt werden kann. Leitfragen sind für uns u.a.:

Eure eigenen Vorstellungen und Erfahrungen sollen mehr denn je Ausgangspunkt unserer Diskussionen sein. Dafür gibt es ein Barcamp, für das ihr ein eigenes Thema setzen und mit interessierten Kolleginnen und Kollegen diskutieren könnt.

Zu dieser Tagung laden wir alle Aktiven in der beruflichen Bildung (Aus- und Weiterbilder*innen und Lernbegleiter*innen, ehrenamtliche Prüfer*innen, Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen, Betriebsräte, JAV-Mitglieder und Vertrauensleute) ein, gemeinsam zu diskutieren und zusammen neue Antworten zu finden.

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV:
Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand
Res. Bildungs- und Qualifizierungspolitik,
Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

Redaktion

Timo Gayer, Anke Muth,
Dirk Neumann, Thomas Ressel,

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: academy of LABOUR, Henning Reith,
Oliver Boehmer - bluedesign, Robert Kneschke;
AdobeStock: Atelier 211; iStock: H_Ko, monkey-
businessimages, nd3000, SURIYAWUT; fotolia:
goodluz, vege; Panthermedia: AndreyPopov

März 2021

mehr auf:
wap.igmetall.de

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