



# Berufsbildung aktuell

04/2007



Infodienst für Berufsbildungsausschüsse & Prüfungsausschüsse bei Industrie und Handwerk

## • Die News

### Empfehlung MPO Fortbildung

Eine Arbeitsgruppe des BIBB Hauptausschusses berät derzeit über Empfehlungen für Musterprüfungsordnungen im Fortbildungsbe- reich (§ 53 und § 54 BBiG).



**Bis zum Abschluss der Beratungen sollten keine neuen Prüfungsordnungen für die Fortbildung in den BBA verabschiedet werden!** BBaktuell wird berichten, wenn die neuen Empfehlungen beschlossen sind.

### Achtung Fortbildungsregelung Berufspädagoge genau prüfen

Wenn im BBA über die Fortbildungsregelung zum Berufspädagogen beraten wird, ist **unbedingt auf die Zulassungsvoraussetzungen zu achten**. Um einen Anspruch auf Meister-Bafög zu sichern sowie den angestrebten Durchstieg zum Masterstudium zu ermöglichen, muss die Fortbildung auf dem Meisterniveau aufbauen. Folgende Formulierung muss im § 2 Zulassungsvoraussetzungen vorgenommen werden:



Zur Prüfung ist zuzulassen,

- wer eine erfolgreich abgelegte Prüfung zum Fachwirt, zum Fachkaufmann, zum Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister

oder

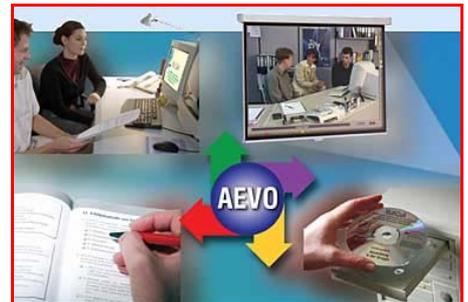
- eine vergleichbare Fortbildung gemäß BBiG oder HwO und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis oder
- ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder
- eine abgeschlossene staatlich anerkannte zweijährige Fachschulfortbildung und eine anschließende mindestens zwei- jährige Berufspraxis oder
- eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis hat.

Des weiteren muss natürlich die AEVO oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachgewiesen werden.

[www.berufspaedagogen.net](http://www.berufspaedagogen.net)

### AEVO wieder einsetzen!

Seit 2002 ist die AEVO ausgesetzt. Bis zu 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze hat sich die damalige SPD/Grünen-Regierung von der Maßnahme versprochen. Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung bestätigen nun die Kritiker. Die Aussetzung interessierte die Betriebe nicht wirklich. Nur 20 Prozent der 15.000 Befragten wussten überhaupt von der Aussetzung. Und nur 16 Prozent fanden sie gut. Mit sehr viel gutem Willen könnte man sagen, dass die AEVO-Aussetzung



maximal 2.100 Ausbildungsplätze pro Jahr gebracht haben könnte. Es ist nicht möglich, diesen Effekt, wenn er denn überhaupt existiert, von den Anstrengungen zur Nachvermittlung im Rahmen des Ausbildungspaktes zu isolieren. **Im Klartext: Die Wirkung war so minimal, dass man sie nicht messen kann.** Die negativen Effekte sind deutlicher: In Betrieben, die ohne AEVO-Nachweis ausbilden, liegt die Quote der Ausbildungsabbrüche mit 29 Prozent extrem hoch. Noch krasser scheinen die Ergebnisse einer Kammerbefragung ausgefallen zu sein. Hier wird in weiten Teilen von einem Imageschaden für die Ausbildung gesprochen. 56 Prozent der bei den Kammern Befragten sind für die Wiedereinführung der AEVO in einer modernisierten Form. In einer gemeinsamen Erklärung fordern ZDH und DGB die Bundesregierung auf, die AEVO schnellstmöglich wieder in Kraft zu setzen.

[www.zdh.de](http://www.zdh.de)

## • Zwei TOP's

Unser Vorschlag für die Tagesordnung der nächsten BBA-Sitzung:

1. **Beschluss des BBA, die Bundesregierung aufzufordern, die AEVO wieder einzusetzen**
2. **Europäische Kernberufe**

## • Das Zitat

*„Die geprüfte Ausbildereignung als Qualitäts- garant für das duale Berufsausbildungssystem muss unverzüglich wieder eingesetzt werden! Ein nennenswerter Beitrag zur Gewinnung von mehr Ausbildungsbetrieben wurde durch die Aussetzung der Ausbildereignung nicht geleistet; das wird auch die wissenschaftliche Evaluierung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung zeigen.“*

Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

## • Der Inhalt

Das Thema: Fortschritt mit 2 europäischen Kernberufen statt Rückschritt in die 1980er Jahre mit „Dual mit Wahl“

Vor Ort: Berufsausbildung braucht Top Ausbildungspersonal - BBaktuell im Gespräch mit Ulrike Schmitz

Weiterbildungsverfahren, Recht, Termine, ...

## • Das Thema: Fortschritt mit europäischen Kernberufen statt Rückschritt in die 1980er Jahre mit „Dual mit Wahl“

In vielen BBAn wird derzeit über die Zukunft des dualen Berufsbildungssystems diskutiert. Die Kammern präsentieren ihr Konzept „Dual mit Wahl“, ein Rückschritt, wie wir meinen. Die IG Metall hat einen zukunftsweisenden Vorschlag, der auch von vielen Arbeitgebern bereits bei zurückliegenden Neuordnungsverfahren als richtiger Weg unterstützt wurde. Wir treten für europäische Kernberufe ein.

### Warum europäische Kernberufe?

Innovation und Qualifikation sind der Schlüssel zur Zukunftssicherung in der Arbeitswelt und Facharbeit Europas. Eine qualifizierte, umfangreiche Ausbildung und innovative Arbeitskonzepte, die auf die Kompetenz der Arbeitnehmer setzen, gehören zusammen. Ausbildungskonzepte für Berufe müssen aus den Anforderungen der unterschiedlichsten Aufgaben in Geschäfts- und Arbeitsprozessen entwickelt werden. Gleichzeitig müssen Berufe so angelegt sein, dass sich eine berufliche und persönliche Identität der jeweiligen Fachkräfte herausbildet.

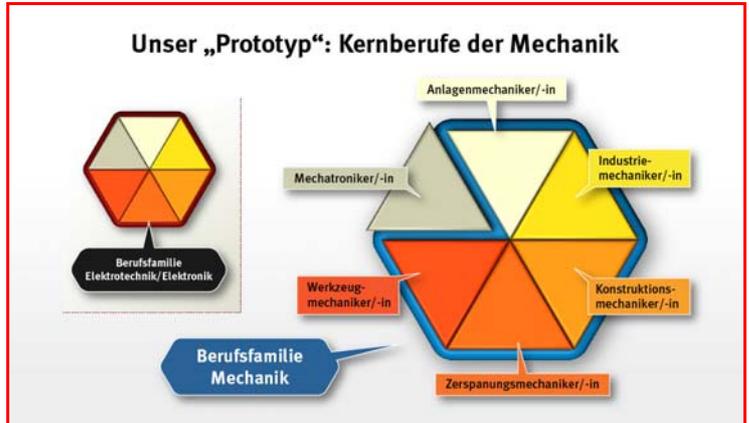
Aufgaben in Arbeitsprozessen sind nicht an nationale Grenzen gebunden. Ein Mechaniker oder eine Informatikerin müssen überall gleiche Anforderungen erfüllen. Die auf Arbeitsprozesse bezogenen Berufe ermöglichen es, über die Ländergrenzen hinweg europäische Kernberufe heraus zu bilden, ohne mit den unterschiedlichen Bildungssystemen zu kollidieren. Zu beschreiben sind die Kompetenzen die eine Fachkraft zu erfüllen hat. Dazu ist es notwendig, dass zwischen den Sozialparteien ein Dialog über Berufe auf europäischer Ebene geführt wird.

### Wir sind bereits auf dem Weg

Bereits seit Ende der 1990er Jahre setzt sich die IG Metall dafür ein, in den Ausbildungsordnungen möglichst keine detaillierten Qualifikationsanforderungen wie Normen, Maschinen, Anlagen etc. zu beschreiben. Technologiesprünge in immer kürzeren Zeiträumen und damit verbunden immer neues Wissen erfordert von Fachkräften ein ständiges Umgehen damit. Eine aktuelle Technologie oder Norm festzuschreiben

ist deshalb wenig hilfreich, wichtig ist die Kompetenz zu entwickeln, unter sich ändernden Bedingungen zu handeln.

Die neuen Metall- und Elektroberufe sind ein erfolgreiches Beispiel für Kernberufe in Berufsfamilien. Kernqualifikationen sind dabei für alle Berufe einer Familie gleich und die Fachqualifikationen machen die Besonderheit des Kernberufs aus. Alle Mechaniker müssen in der Lage sein, die richtigen Werkzeuge für den jeweiligen Arbeitsauftrag auszuwählen. Es handelt sich also um eine Kernqualifikation. Die Werkzeuge dann aber zur Verrichtung einer konkreten Arbeitsaufgabe einzusetzen, ist das Fachliche eines Berufes. Beispielsweise ein Industriemechaniker wählt die Werkzeuge aus um eine Maschine zu warten. Berufliche Herausforderungen im Betrieb sind immer ganzheitlich, entsprechend werden Kern- und Fachqualifikationen immer zusammen gelernt.



Bewährt hat sich eine Regelausbildungszeit von mindestens drei Jahren. Ausschlaggebend dafür ist einerseits die Breite der geforderten Qualifikationen in einem Kernberuf sowie die Zeit, die benötigt wird, zu einem kompetenten beruflichen Handeln zu gelangen.

### Rückschritt statt Fortschritt

Das Konzept des DIHK „Dual mit Wahl“ ist kein Fortschritt sondern ein Rückschritt zu Berufsstrukturen

der 1980er Jahre. Es unterscheidet in Kernkompetenzen, die in ein bis zwei Jahren vermittelt werden und für alle verwandten Berufe gleich sind, sowie in profilgebende Kompetenzen, die den Beruf ausmachen. Bei letzteren soll es sich um Pflicht- und Wahlmodule handeln, die die Gesamtausbildung auf zwei oder drei Jahre ergänzen. Zusatzqualifikationen werden in Spezialmodulen angeboten.

Welche Beruflichkeit am Ende hinter dem jeweiligen Abschluss steht ist abhängig von den ausgewählten Wahlmodulen, was letztlich zu Lasten der Transparenz und Mobilität geht. Auch berücksichtigt dieser Ansatz nicht, dass eine Kompetenzentwicklung in tatsächlichen Geschäfts- und Arbeitsprozessen immer im ganzheitlichen Handeln stattfindet. Kaufleute z.B. nehmen Personaleinsatzplanungen IT-gestützt mit Unternehmensteuerungssystemen (ERP) vor und kommunizieren hierzu im Unternehmen. Damit werden Qualifikationen aus den Bereichen Personalwirtschaft, IT und Kommunikation integriert vermittelt. Arbeiten und Lernen in ganzheitlichen Prozessen lässt sich halt nicht in Fächer oder in Stufen einteilen.

### Fortschritt mit europäischen Kernberufen

Die Reduzierung der 346 deutschen Ausbildungsberufe zu europäischen Kernberufen – wie in der Schweiz und in Österreich - ist als Ziel anzustreben. Sie führt zudem zu mehr Transparenz im Berufsbildungssystem, erleichtert die Berufswahl und die Bildung von Fachklassen in den Berufsschulen.



## • Vor Ort: Gute Berufsausbildung braucht Top Ausbildungspersonal - BBaktuell im Gespräch mit Ulrike Schmitz

**Ulrike, Du bist seit 10 Jahren im Betriebsrat VW Braunschweig für die Berufsausbildung verantwortlich. Braucht das VW Ausbildungspersonal die AEVO?**

Bei uns haben Unternehmen und Betriebsrat festgelegt, dass hauptamtliche Ausbilder nur mit Meisterprüfung und erfolgreicher Absolvierung eines VW-internen Meisterrekutierungs- und Entwicklungsverfahrens eingesetzt werden. Das steht auch nicht in Frage. Andererseits ist es aber so, dass solche gesetzliche Regelungen dem Betriebsrat den Rücken stärken, wenn das Unternehmen mal wieder Kosten senken will. Damit dieser Bereich einer Entqualifizierung entzogen ist, brauchen auch wir die AEVO!

**Werden bei Euch auch die nebenamtlichen Ausbilder nach der AEVO qualifiziert?**

Einige haben den Ausbilderschein. Das ist aber nicht verpflichtend. Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Coaching ein Qualifizierungsprogramm für alle betrieblichen Ausbildungsbeauftragten (ABBAs) entwickelt und vereinbart. Das Programm gliedert sich in ein zweitägiges Basismodul und umfasst grundlegende Inhalte zum Umgang mit Azubis. Diese werden von allen ABBAs durchlaufen. Zusätzlich gibt es fünf Bausteine (Betriebliche Aufträge ausbildungsgerecht gestalten, Lehrmethoden, Umgang mit jungen

Menschen, Gesprächsführung und Konfliktbewältigung), die freiwillig sind. Diese werden kaum in Anspruch genommen. Das halten wir für falsch. Wir haben das Thema gemeinsam mit der JAV bereits auf zwei Betriebsversammlungen aufgegriffen und ein Verfahren festgelegt, wie wir die Umsetzung vorantreiben können. Natürlich stärken wir auch den Ausbildungsbeauftragten den Rücken, ihre Weiterqualifizierung mit diesen Modulen selbst einzufordern! Da wir allerdings hunderte von ABBAs haben, haben wir ganz schön dicke Bretter zu bohren. Wir wollen bewußt in den Fachabteilungen anfangen, da wir dort auch eine hohe Kontinuität bei den ABBAs haben!

**Was macht Ihr zum Thema Personalentwicklung beim Ausbildungspersonal?**

Durch den Personalabbau, der auch das Ausbildungspersonal betrifft, ist natürlich die Qualifizierung auf der Strecke geblieben. Deshalb hat der BR in Zusammenhang mit der Arbeitszeitverlängerung auf 34 Stunden das Thema Weiterbildung wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Wir wünschen uns aber ein stärkeres Einklagen der Betroffenen selbst. Vor Jahren haben wir mit Coaching und Personalwesen ein Modell entwickelt, um mehr Ausbildernachwuchs zu bekommen. Gute FacharbeiterInnen aus dem Betrieb



*Ulrike Schmitz, Betriebsrätin bei VW Braunschweig: Gute Ausbildungsqualität braucht qualifiziertes Ausbildungspersonal. Am besten mit AEVO und berufspädagogischer Fortbildung.*

sollten in der Coaching zu MeisterInnen entwickelt werden, für einige Jahre als AusbilderInnen tätig sein und dann wieder in den Betrieb rotieren. Leider hat die Fertigung das nicht unterstützt. Eine Fortbildung zum Berufspädagogen wäre eine interessante und wichtige Perspektive auch für unser Ausbildungspersonal. Das setzt allerdings voraus, dass Volkswagen und die Coaching der Qualität von Aus- und Weiterbildung wieder einen größeren Stellenwert einräumen und Personalentwicklung auch für das eigene Fachpersonal betreiben.

## • Das Stichwort: Ausbildungsplanung

Ausbildungsplanung ist mehr, als nur Versetzungsstellen in eine zeitliche Abfolge zu bringen. Es müssen immer auch die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte mitgedacht werden. Können diese in einer Versetzungsstelle vermittelt werden, wie können sie vermittelt werden und durch wem können sie vermittelt werden? Da die Übersicht zu behalten ist oft nicht einfach. Deshalb wurde mit Unterstützung der IG Metall der *AusbildungsPlaner* von Nevion realisiert.

Die praktische Softwarelösung für das Ausbildungsmanagement: Ausbildung planen, organisieren und verwalten, alles in einem Programm. **Das Besondere im *AusbildungsPlaner* sind die integrierten Lernin-**

**halte der gesetzlichen Ausbildungsrahmenpläne.**

So können bei der Versetzungsplanung sekundenschnell die Lerninhalte den betrieblichen Ausbildungsstationen zugeordnet werden.

Infos:

**Nevion**

Ludwig-Erhard-Straße 8  
34131 Kassel

Tel.: +49(0)561-920479-40

Fax: +49(0)561-920479-69

E-Mail: [info@nevision.de](mailto:info@nevision.de)

Web: [www.nevision.de](http://www.nevision.de)





## • Laufende Weiterbildungsverfahren

Zu diesen auf Bundesebene laufenden Ordnungsverfahren zu Fortbildungsberufen dürfen keine Kammerregelungen verabschiedet werden:

- Geprüfte/r Immobilienfachwirt/in
- Geprüfte/r Pharmareferent/in
- Geprüfte/r Versicherungsfachwirt/in
- Geprüfte/r Fachwirt/in für Messe-, Tagung- und Kongresswirtschaft
- Geprüfte/r Industriemeister/in Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung

Laufende Ordnungsverfahren im Handwerk auf Meisterebene:

- Sattlermeister/in
- Metallblasinstrumentenmeister/in
- Tischlermeister/in
- Raumausstattemeister/in
- Geprüfte/r Meister/in für Veranstaltungstechnik
- Geprüfte/r Wasserbaumeister/in

Bundesweit anerkannte Fortbildung zwischen Geselle u. Handwerksmeister:

- Geprüfte/r Zweiradservicetechniker/in

## • Linkservice

Das **Good-Practice-Center** des BIBB hat das Informationsangebot zur Förderung von Benachteiligten in der Berufsausbildung erweitert. Junge Menschen die Schwierigkeiten in der Ausbildung haben können mit staatlicher Unterstützung gefördert werden. Ausbildungsbetrieben stehen unterschiedlichste Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Eine gute Übersicht ist hier zu finden:

[www.good-practice.de/1060.php#1209](http://www.good-practice.de/1060.php#1209)



## Termine

06./07.12.2007, **DGB-Tagung BBA Vertrauensleute IHK/HwK und Vizepräsidenten HwK**, [Sigrid.Bartholomy@dgb.de](mailto:Sigrid.Bartholomy@dgb.de)

10. bis 13.12.2007, **10. Bayerischer Berufsbildungskongress**, Nürnberg, [www.berufsbildung.bayern.de](http://www.berufsbildung.bayern.de)

22./23.01.2008, **KIBNET-Jahrestagung**, Darmstadt, [www.kibnet.org/aktuell/termine](http://www.kibnet.org/aktuell/termine)

24./25.01.2008, **IG Metall-/ EMB-Tagung Qualifizierung für Europa**, Frankfurt/M., [gudrun.ladner@igmetall.de](mailto:gudrun.ladner@igmetall.de)

28./29.05.2008, **3. Magdeburger IG Metall Tagung für das Ausbildungspersonal in der Berufsbildung**, [irene.smyrek@igmetall.de](mailto:irene.smyrek@igmetall.de)

## Impressum

**Berufsbildung aktuell**, Herausgeber: Dr. Regina Görner, **Briefanschrift:** 60519 Frankfurt/Main, **Hausanschrift:** Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main, **E-Mail:** [thomas.ressel@igmetall.de](mailto:thomas.ressel@igmetall.de), **Telefon:** (069) 6693-2804, **Telefax:** (069) 6693-80-2804, **V.i.S.d.P.:** Dr. Klaus Heimann



## • Der Rechtstipp

### Bei Übernahme nach der Ausbildung nur einmalige Befristung zulässig

Junge Arbeitnehmer müssen nach Abschluss ihrer Ausbildung keine ständige Befristung ihrer Arbeitsverträge hinnehmen. Das entschied am 10. Oktober das Bundesarbeitsgericht. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Dieser liegt vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Allerdings ist nur der einmalige Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem Ende der Ausbildung zulässig – weitere befristete Arbeitsverträge können nicht auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG normierenden Sachgrund gestützt werden. Die höchsten Arbeitsrichter gaben mit ihrem Urteil einer jungen Bürokauffrau Recht und sprachen ihr eine unbefristete Stelle zu. *Bundesarbeitsgericht am 10. Oktober 2007, Az. 7 AZR 795/06*



## Die Zahl des Tages

21

Prozent

aller Betriebe beteiligen sich an der dualen Berufsausbildung. Ein neuer Tiefsstand!

## • Die Ecke ...

### Gutes Arbeitsklima: Wie man sich besser ausdrücken sollte!

Anstatt: Ist mir scheißegal!

Sagt man: Ich sehe keinen Grund zur Besorgnis.

Anstatt : Was hab ich mit dem Scheiß zu tun??

Sagt man: Ich war nicht von Anfang an in diesem Projekt involviert.

Anstatt : Das mach ich sicher nicht, du Blödmann!

Sagt man: Es gibt technische Gründe, die mir die Erledigung dieser Aufgabe unmöglich machen.

Anstatt : Verdammte Sch..., diese Vollidioten haben mir nichts gesagt!

Sagt man: Wir müssen unsere interne Kommunikation verbessern.

Anstatt : Dieser Trottel versteht überhaupt nix!

Sagt man: Er ist mit dem Problem nicht vertraut.

Anstatt : Dieser Trottel baut einen Blödsinn nach dem anderen!

Sagt man: Möglicherweise haben wir noch nicht die richtige Position für ihn gefunden.

Anstatt : Wir sind im Arsch!

Sagt man: Die Produktivitätsindizes unseres Unternehmens zeigen einen sensiblen Rückgang.

Anstatt : Du Volltrottel kennst dich überhaupt nicht aus!

Sagt man: Das ist nicht gerade Ihre Kernkompetenz, habe ich Recht?

*Aus dem Internet, für ein gutes Arbeitsklima ; -)*