

HER MIT DEN NEUEN BERUFEN

Aktion Kammerjäger



Aktion Kammerjäger HER MIT DEN NEUEN BERUFEN

Inhalt

Neue Berufsbilder im dritten Jahrtausend	3
Kernpunkte der Rahmenvereinbarung	4
Der Konflikt	6
IG Metall macht Druck	7
Verzahnung von Theorie und Praxis	8
Was wollen die Kammern und der Deutsche Industrie- und Handelstag?	10
Das organisierte Chaos	12
Prüfungsaufgaben müssen mit der Realität übereinstimmen	13
Die IG Metall ist anspruchsvoll, wenn es um Ausbildung geht	14
Anhang	18



Neue Berufsbilder im dritten Jahrtausend

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Der Einsatz immer neuer Arbeitsformen, neue Produktionstechniken und häufig sich ändernde Anforderungen stehen auf der Tagesordnung. Auszubildende müssen lernen, mit diesen Herausforderungen umzugehen. Neben der Schule ist eine qualifizierte Ausbildung das zweite Standbein, von dem unsere Zukunftsperspektive entscheidend abhängt. In den letzten Jahren wurden viele neue Berufe geschaffen oder modernisiert.

Vor allem in der Informationstechnologie wurde ein erfolgreiches Bildungskonzept entwickelt. Auszubildende in diesem Bereich erhalten eine weitgehend qualifizierte Berufsausbildung, mit der sie gut in die Zukunft starten können.

Dieses Konzept wollen IG Metall und die für die Elektro- und Metallindustrie zuständigen Industriefachverbände (ZVEI und Gesamtmetall) auch auf die Neuordnung der industriellen Elektro- und Metallberufe übertragen. Dazu wurde bisher eine Rahmenvereinbarung mit dem ZVEI im September 2000 abgeschlossen.



Kernpunkte der Rahmenvereinbarung

- Die Ausbildungsdauer wird auf **3,5 Jahre** festgelegt.
- Es werden gemeinsame **Kernqualifikationen** für alle industriellen Elektroberufe definiert (über die Dauer von ca. 21 Monaten).
- Neben den gemeinsamen Kernqualifikationen werden berufsorientierte **Fachqualifikationen** in den Verordnungen festgelegt.
- Die Sprache **Englisch** ist bei allen Berufen zu verankern, um der Europäisierung zu entsprechen. Das Verständnis für andere Kulturen wird gefördert.
- Das Ausbildungsziel muss für **Hauptschüler** erreichbar sein.
- **Die Prüfungen werden neu strukturiert:**
 - Teil 1 der Abschlussprüfung (alte Zwischenprüfung):
 - *Ausbildungsinhalte der ersten 18 Monate*
 - Teil 2 A der Abschlussprüfung:
 - *Betrieblicher Auftrag einschließlich Dokumentation*
 - *Fachgespräch*
 - Teil 2 B:
 - *Prüfungsbereiche mit ganzheitlichen Aufgaben*



Ziele der neuen Abschlussprüfung:

- Weg von vorgefertigten PAL*-Aufgaben
- Kostenreduzierung
- Mehr Eigenständigkeit für die örtlichen Prüfungsausschüsse
- Mehr Praxisnähe
(Prüfung von *Facharbeiterqualifikationen*)
- Prüfung vor Ort

Ziele der Neugestaltung:

- Breite Aufgabenintegration
- Weitreichende Selbstorganisation der Arbeit
- Prozessorientierung, verantwortliches Handeln im Rahmen des Qualitätsmanagements, eigenverantwortliche Disposition und Terminverantwortung, wachsende IT-Kompetenz, zunehmende Planungssouveränität und betriebswirtschaftliche Kompetenzen sind neue Inhalte der Ausbildungsordnungen.

* PAL = Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle, bei der IHK Stuttgart angesiedelt.

Der Konflikt

Die Unterschriften unter dem Rahmenvertrag waren noch nicht trocken, da hagelte es schon wütende Proteste vom Deutschen Industrie- und Handelstag (DIHT) aus Bonn und Berlin. Eine völlig unakzeptable Vereinbarung, sie habe keine Gültigkeit, für das Arbeitgeberlager handle der ZVEI doch ohne Legitimation. Bei den Beratungen im Bundesinstitut für Berufsbildung platzte dann die Bombe: Der DIHT erklärte den Vertrag als ungültig. Daraufhin wurden die Verhandlungen unterbrochen.



IG Metall macht Druck

Wir bestehen auf Einhaltung der unterschriebenen Vereinbarung! Nachverhandlungen und Änderungen, wie vom DIHT gefordert, lehnen wir ab. „Wir werden jetzt über diesen Störfall in den Betrieben und in der Öffentlichkeit informieren und politischen Druck machen. Wir akzeptieren nicht, dass sich der DIHT als Oberzensor in der beruflichen Bildung aufspielt. Dazu hat er weder ein Mandat von den Betrieben, noch die politische Legitimation“, so Erwin Vitt - Vorstandsmitglied der IG Metall.

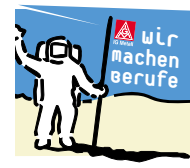
Zwangsmitgliedschaft in den Kammern

Die Industrie- und Handelskammern (IHKn) sind eine Zwangsvereinigung der Betriebe. Alle Unternehmen sind automatisch Mitglied einer Kammer, ob sie dies wollen oder nicht. Diese Form der Zwangsmitgliedschaft bringt den Kammern viel Geld in ihre Kassen. Die Betriebe müssen zusätzliche Gebühren für bescheidene Leistungen der IHK bezahlen, z.B. für den Eintrag der Ausbildungsverträge, die Abnahme der Prüfungen etc.

Die Kammern begründen mit der Zwangsmitgliedschaft ihren „Allmachtsanspruch“ zur Vertretung der Betriebe. Sie haben jedoch als öffentlich-rechtliche Institution nur Aufgaben wie Organisation und Überwachung der Berufsbildung.

Die IHKn haben zusätzlich eine private Vereinigung gegründet - den Deutschen Industrie- und Handelstag (DIHT). Er bündelt die Interessen der Kammern und tritt als Verhandlungspartner gegenüber der Politik auf. Er hat weder eine rechtliche Legitimation noch öffentlich-rechtliche Aufgaben.

Arbeitnehmer/innen sitzen im Berufsbildungsausschuss und haben dort Stimmrecht.



Verzahnung von Theorie und Praxis

Die Anforderungen an die moderne Ausbildung können nicht mehr mit den alten Prüfungsmethoden abgefragt werden. Die Zeit der zentralen Aufgaben-

stellungen ist vorbei. Die Auswertung bei der PAL-Metallprüfung ist heute völlig wirklichkeitsfremd: Bei 80 Prüflingen braucht man beispielsweise 23 Auswerter, die fast 2 Tage prüfen und nachmessen, ob die Aufgaben richtig gelöst wurden. Dieser Aufwand ist zur Zeit nötig, um die Prüfung objektiv und in einem kurzen zeitlichen Rahmen auswerten zu können. Die Kosten für Prüfung und Prüfungsvorbereitung sind dadurch viel zu hoch. Doch nicht nur der zeitliche Aufwand für die Prüfung ist sehr kostenintensiv, sondern auch der Erwerb der Prüfungsaufgaben. Das Recht, die PAL-Prüfungsaufgaben zu vertreiben, ist wie eine Lizenz zum Geld drucken.

Mit dem Einführen der neuen Prüfungen, zum Beispiel bei den Mechatronikern, wurden bereits wichtige Schritte in die richtige Richtung getan. Bei der Zwischenprüfung geht der Prüfer an den Ausbildungsplatz eines Mechatronikers und führt dort ein Fachgespräch durch, das anschließend bewertet wird. Vor Ort muss der Auszubildende seine Arbeit erklären können.

Bei der Abschlussprüfung steht der betriebliche Auftrag im Vordergrund. Dies alles kann nicht mehr mit den Prüfstücken der PAL geprüft, sondern nur noch über eine Dokumentation erfasst werden. Diese bedeutet eine erhebliche Reduzierung des Prüfungsaufwandes und der damit verbundenen Kosten.

Ein Beispiel dafür, dass Betrieb und Berufsschule gut zusammenarbeiten können, ist die Lernortkooperation der Mechatroniker mit der Carl-Schaefer-Berufsschule in Ludwigsburg. Ausbilder und Lehrer trafen sich zu zwei 2-tägigen Klausuren und stimmten ihr Programm für die Ausbildung ab. Durch die enge Verzahnung entstand so ein zeitgemäßes Programm für Theorie und Praxis.

Neue Prüfungen, geschulte Prüfer

Wenn die Prüfungen den neuen Anforderungen angepasst werden, müssen auch die Prüfer dazulernen. Heute haben viele Prüfer nur noch wenig Ahnung davon, welche Anforderungen an die Auszubildenden im Betrieb gestellt werden. Hier fehlt eine Einweisung der Prüfer in die modernen Techniken. Es müssen Prüferschulungen durchgeführt werden - auch in der Kommunikationstheorie und -praxis. Bei diesen Schulungen muss der Umgang mit Menschen und Themen im Vordergrund stehen. Wenn die Kollegen untereinander mehr in den Wettbewerb treten, kann das der Sache nur förderlich sein. Weiterhin brauchen die Prüfungsausschüsse ein neues Denken, dass sich in sinnvollen und realisierbaren Bewertungskriterien widerspiegelt.

Was wollen die Kammern und der Deutsche Industrie- und Handelstag?

1. Die veralteten Prüfungskonzepte sollen aufrecht erhalten und die zentral erstellte Einheitsprüfung soll abgesichert werden. Gründe: Erstens sind sie bei der Durchführung der Prüfungen leicht und einheitlich umzusetzen und zweitens sind die Beurteilungen dieser Aufgaben schnell und einfach auszuwerten. Da jeder Betrieb hierfür die PAL-Prüfungsaufgaben kaufen muss, wird dabei auch noch ordentlich Geld verdient.

2. Die Kammern wollen eine Neuordnung der Metall- und Elektroberufe verhindern. Ausbildung soll zur Schmalspur werden und möglichst wenig kosten. Ausbildungsverträge sollen perspektivisch nur noch über 2 Jahre laufen. Breite Qualifizierung wird nicht gewünscht.

3. Der DIHT will sich als der Experte in der Berufsbildungspolitik aufspielen und versucht Macht zu demonstrieren.



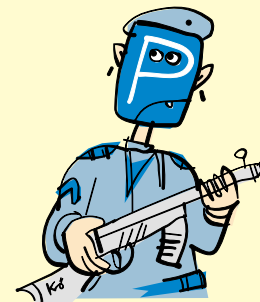
Katastrophen-Initiative der IHK Hamburg

Wie sich die Kammer zeitgemäße Ausbildung vorstellt



Diese Kammer hat jetzt einen Katalog von 100 Tätigkeiten benannt, die zu Ausbildungsberufen umgewandelt werden sollen. Hier eine Kostprobe: Aufsicht für Messen, Ausstellung und Warenhäuser; Filmvorführer; Garderobier;

Gepäck-Servicekraft; Kurierfahrer; Lebensmittelanrichter; Parkplatzaufsicht; Pförtner; Plakatierer; Reinigungskraft für Bürogeräte; Servicefahrer Fachrichtung non-food; Bistrokoch; Industriehelfer; Markt-Verkäufer; Fachkraft für Schülerhilfe; Nationalitätenkoch etc.



Kommentar des DGB in Hamburg:

Kurierfahrer als Berufsfeld halten wir für eine Provokation, und wer beim Bistrokoch anfängt, endet irgendwann beim Suppenkasper. Diese regionale Initiative, die aber ganz offensichtlich den Segen des DIHT hat, zeigt, wohin die Kammern die Berufsbildung drücken wollen: Weg von qualitativ hochwertiger Ausbildung hin zu Jedermann-Tätigkeiten, die als Berufe umdefiniert werden.





Das organisierte Chaos

Die Industrie- und Handelskammern stecken tief in der Krise. Immer mehr Betriebe sind durch ihre Erfahrungen mit der Kammer enttäuscht, sie vermissen Gegenleistungen für die hohen Beiträge und fühlen sich durch diese Institution nicht mehr vertreten. Bei Umfragen kritisieren mehr als die Hälfte der Betriebe die Leistungen der Kammern massiv und grundsätzlich. Dabei werden insbesondere das Ausmaß der Bürokratie, mangelnde Flexibilität und Service-Leistungen genannt. Für viele Betriebe sind die Kammern völlig überflüssig. Die meisten Kammerverantwortlichen haben nur geringes Interesse an einer funktionierenden Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Für die Kammern ist die Beteiligung

der Arbeitnehmer/innen und ihrer Gewerkschaften im Berufsbildungsausschuss lästig und nicht notwendig.

Gesamtmetall versinkt in Schweigen

Es ist schon erstaunlich: Da erklärte der Arbeitgeberverband, möglichst rasch in ein Neuordnungsverfahren einsteigen zu wollen. Die Gespräche mit der IG Metall wurden zügig geführt und die Rahmenvereinbarung unterschriftsreif gemacht. Doch statt ihrer Unterschrift legt die neue Verbandsspitze in Köln nun den Rahmenvertrag auf Eis.

Gesamtmetall kuscht vor dem Druck des DIHT, eigene Positionen werden fallengelassen.



Prüfungsaufgaben müssen mit der Realität übereinstimmen

In der Berufsschule wird zuwenig Theorie vermittelt. Zum Glück haben wir Ausbilder, die mit uns das eine oder andere Thema noch einmal durchgehen. Ein weiteres Manko ist die fehlende Fremdsprache. Gerade bei Bedienungsanleitungen für PCs oder bei Programmen werden Englischkenntnisse vorausgesetzt. Computerkurse gehören bis jetzt nicht zu unserem Berufsbild. Das müsste geändert werden. Wenn man z.B. für Bestellungen Stunden braucht, weil das Programm nicht richtig beherrscht wird, verursacht das dem Betrieb nur unnötig Kosten.

Bei der Zwischenprüfung wurden nur allgemeine Aufgaben gestellt, z.B. Platine löten - dies hat absolut nichts mit unserer Berufspraxis zu tun! Ebenso das Ankreuzen von Antworten bei den PAL-Prüfungsfragen: Hier wird stupides Wissen geprüft. Viel sinnvoller wären praktische Aufgaben, z.B. warum steht ein Band und wie finde ich den Fehler? Früher wurde mit dem Spannungsprüfer gesucht, heute werden mit speziellen Programmen einzelne Schritte abgearbeitet, um den Fehler zu beheben.



Mike, Ausbildung als Industrieelektroniker



Die IG Metall ist anspruchsvoll, wenn es um Ausbildung geht

1. Wir wollen eine betriebliche Prüfung, die an den beruflichen Anforderungen orientiert ist

Das Prüfungskonzept von IG Metall und ZVEI hat mehrere Facetten:

Zunächst einmal wird eine neue Form der Zwischenprüfung geschaffen. In dieser ersten Prüfung, die insbesondere Grundlagen prüft, können zentral erstellte Aufgaben verwandt werden. Auch im schriftlichen Teil der Abschlussprüfung können weiterhin zentral erstellte Aufgabensätze Verwendung finden.

In der Facharbeiterprüfung am Schluss der Ausbildung geht es vor allem darum, die Prozesskompetenz zu beweisen und Lösungskonzepte zu erarbeiten. Für diese Inhalte sind zentral erstellte Aufgaben nicht verwendbar. Neue Kernkompetenzen der Ausbildung können nur anhand einer Betriebsaufgabe geprüft werden. Hier lehnen wir die zentral erstellten Prüfstücke ab. Sie sind praxisfern und belasteten die Betriebe unnötig finanziell.

2. Wir wollen die Neuordnung der industriellen Elektro- und Metallberufe - jetzt!

Im nationalen und internationalen Wettstreit der Bildungssysteme spielt qualifizierte Ausbildung eine große Rolle. Wir haben gesehen, wie plötzlich „der Notstand“ an qualifizierten Arbeitskräften im Bereich der Informationstechnologie ausbrach und nervös nach schnellen Lösungen gesucht wurde. Die Ausbildung in den IT-Berufen ist jetzt flexibel strukturiert, hat Kernqualifikationen und verfügt über einen betriebsnahen Prüfungsteil, der sich aus Arbeitsaufträgen ergibt und auf zentrale Einheitsaufgaben verzichtet.

Diese Erkenntnisse sind auch auf andere Bereiche übertragbar. Davon profitieren nicht nur die Auszubildenden. Auch viele Betriebe haben mittlerweile erkannt, dass eine gute Ausbildung *die Investition in ihre Zukunft ist*, denn qualifizierte Facharbeiter/innen werden gebraucht.

3. Wir wollen, dass die Interessen von Klein- und Mittelbetrieben berücksichtigt werden

Gerade in den Kleinbetrieben gibt es viele Möglichkeiten, betriebliche Aufgaben auf Facharbeiterniveau zu finden. Bei deutlich geringerem Kostenaufwand können sie die Facharbeiterprüfung durchführen.

Es kommt nicht auf die Größe der Betriebe an, wie Prüfungen konstruiert werden, es geht vielmehr darum, Prüfungen so zu organisieren bzw. Formen zu entwickeln, die den Berufsalltag widerspiegeln. Klein- und Mittelbetriebe müssen durch entsprechende Umsetzungshilfen bei der Art der Prüfungsform unterstützt werden.

In der praktischen Abschlussprüfung sollen keine Aufgaben erfunden, sondern vorhandene betriebliche Aufträge genutzt werden, um die Facharbeiter/innen-Qualifikation nachzuweisen. Mit einer Dokumentation kann der Prüfungsausschuss die Bewertung für den praktischen Teil A der Abschlussprüfung vornehmen. Die Prüfungshoheit verbleibt beim Prüfungsausschuss. Dieser hat den Kontakt zum Betrieb und gibt Hilfestellungen bei den Aufgaben und der Organisation.

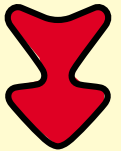


Aktion Kammerjäger

Wir wollen eine Ausbildung, die uns fit macht für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt.

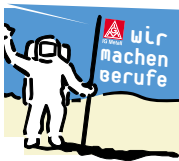


- Jetzt ist vor allem die Öffentlichkeit gefragt! Der Skandal um die Blockade des DIHT muss überall bekanntgemacht werden. Die Kammern sollen merken, dass ihr Verhalten genau beobachtet wird. Protestiert vor ihren Toren, macht fetzige Aktionen!
- Sprecht mit euren Ausbildungsleitungen - gemeinsamer Protest aller Betroffenen gegen die Blockadepolitik ist der wirkungsvollste!
- Für die Prüfung des Industriemechanikers gibt es bereits einen Vorschlag. Führt doch einfach Schattenprüfungen in den Betrieben durch und beweist damit, dass die Prüfungsstruktur praktikabel ist.
- Schickt Protestschreiben an die örtlichen Industrie- und Handelskammern! Mailt sie zu, schickt Briefe oder Postkarten.
- Setzt das Thema auf die Tagesordnung der Berufsbildungsausschüsse! Holt euch bei Bedarf fachkundige Referenten. Auskünfte bei der Bezirksleitung.



Und nicht vergessen:

Bei allen Aktionen die örtliche Presse oder lokale Rundfunk- und Fernsehsender informieren. Macht Fotos, stellt sie ins Internet - startet keine „Rakete“, ohne es die Welt wissen zu lassen!



(1) Qualifikation der Beschäftigten als zentraler Standortfaktor

Die Sozialparteien sind der festen Überzeugung, dass die erworbene Kompetenz und Professionalität sowie das Erfahrungswissen der Fachkräfte in der Elektro- und Metallindustrie zentrale Voraussetzungen für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen sind. Sie sind zugleich auch ein wichtiger Ausgangspunkt, um vorhandene Beschäftigungsfelder zu sichern und neue aufzuspüren. Insofern ist die berufliche Aus- und Weiterbildung der Schlüssel zum Erfolg: Sie nützt den Arbeitnehmern und den Betrieben gleichermaßen.

(2) Berufskonzept – Gestaltungsprinzip für die Modernisierung der Ausbildung

An der Bündelung von beruflich orientierten fachlichen, sozialen, organisatorischen und methodischen Kompetenzen zu ganzheitlichen Berufen halten die Sozialparteien unverändert fest. Die Auszubildenden sollen auf der Grundlage bundesweit gültiger, einheitlicher, transparenter, von den Sozialparteien im Konsens entwickelter Ausbildungsordnungen einen industriellen Elektro-Beruf erlernen. Das Qualifikationsbündel soll so angelegt werden, dass Mobilität zwischen Berufen, Betrieben, Branchen und Wirtschaftszweigen erleichtert und gefördert wird. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie ihre flexible Einsatzmöglichkeit innerhalb der Unternehmen zu erhöhen.

(3) Ziele der Neugestaltung

(3.1) Die Berufsausbildung soll dazu befähigen, den erlernten Beruf sowohl selbstständig als auch in selbstorganisierten und funktionsintegrierten Gruppen auszuüben. Diese Facharbeiten zeichnen sich durch eine breite Aufgabenintegration und eine weitreichende Selbstorganisation der Arbeit aus.

(3.2) Zu den Merkmalen veränderter Facharbeit gehören insbesondere die Prozessorientierung, verantwortliches Handeln im Rahmen des Qualitätsmanagements, die eigenverantwortliche Disposition und Terminverantwortung, eine wachsende IT-Kompetenz, zunehmende Planungssouveränität und betriebswirtschaftliche Kompetenzen. Die zukünftigen Inhalte der Ausbildungsordnungen werden diesen Veränderungen in der Technik, bei den Arbeitsprozessen und den Arbeitsstrukturen Rechnung tragen. Dabei wird das bisherige Ordnungskonzept der vollständigen Handlung - selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (ganzheitliche Qualifikationen) - weiter verfolgt und im Sinne erforderlicher Prozesskompetenzanforderungen an Facharbeit weiterentwickelt.

(4) Verbindungslinie zur Weiterbildung

(4.1) Zur Förderung der beruflichen Mobilität und zur Sicherung von Flexibilität und Aktualität der Qualifikation werden die Sozialparteien aus den Berufen Inhalte für die Weiterbildung identifizieren.

(4.2) In der Berufskommission (siehe Pkt. 13) werden auch im Zeitverlauf Qualifikationen für die Weiterbildung definiert und den Unternehmen zur Umsetzung empfohlen.

(4.3) Vor dem Hintergrund einer notwendigen kontinuierlichen Entwicklung der Arbeitsfähigkeit und zur Mitgestaltung technologischer und struktureller Wandlungsprozesse steht das Erlernen eines industriellen Elektroberufs am Beginn einer andauernden beruflichen Kompetenzentwicklung von Facharbeitern. Die berufliche Erstausbildung soll den Facharbeiter grundlegend-, fachlich und persönlich auf einen lebensbegleitenden Bildungsprozess vorbereiten.

(4.4) Für den Elektrobereich wird ein Weiterbildungskonzept erarbeitet, das die Berufsausbildung ergänzt und fortführt.

(5) Neue Berufe und deren Strukturen

Bei den bisherigen industriellen Elektroberufen:

Energieelektroniker/in;
Industrieelektroniker/in;
Kommunikationselektroniker/in

wird die Strukturkonzeption in Form der Fachrichtungen aufgegeben.

Die Berufe

Elektromaschinen-Monteur/in
Energieelektroniker/in;
Industrieelektroniker/in;
Kommunikationselektroniker/in

werden neu geordnet, wobei Möglichkeiten der Neuschneidung und Integration der Berufe geprüft werden. Die durch die Schaffung des neuen Schnittstellen-Berufs Mechatroniker/in entstandenen Auswirkungen sind dabei zu berücksichtigen.

Auch die Auswirkungen zu den neu geordneten Berufen Prozessleitelektroniker/in, Fluggeräteelektroniker/in und Elektroanlagenmonteur/in müssen berücksichtigt werden.

Ferner wird geprüft, ob im Zusammenhang mit der verstärkten Orientierung der Branche in den Bereich der industriellen Dienstleistungen neue Qualifikationsbündel berücksichtigt werden müssen bzw. ein neuer Beruf erforderlich ist.

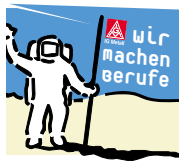
Die Sozialparteien werden prüfen, welche Berufe mit Inkrafttreten der neuen Ordnungen aufgehoben werden können.

(6) Gemeinsame Qualifikationen

Um die berufliche Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer zu begünstigen, werden über die Dauer von ca. einundzwanzig Monaten, verteilt über die gesamte Ausbildungszeit, gemeinsame Qualifikationen (Kernqualifikationen) für alle industriellen Elektroberufe definiert und in den Verordnungen festgelegt.

(7) Innere Flexibilität der Ausbildungsberufe anstelle fragmentierter Modularisierung

Neben den gemeinsamen Qualifikationen werden berufsorientierte Fachqualifikationen in den Verordnungen festgelegt, die unterschiedlich verzahnt erlernt wer-



den. Darüber hinaus werden in einer Berufsbildposition „*Fachaufgaben*“ Qualifikationen definiert, die in einem oder mehreren adäquaten betrieblichen Handlungsfeldern im Prozess der Arbeit erlernt werden. Dabei sind auch Qualifikationen aus anderen Berufsbildpositionen integriert zu vermitteln. Die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans erfolgt nach einer weiterentwickelten Zeitrahmenmethode.

(8) Struktur der Prüfungen

Die Zwischenprüfung wird, soweit die Voraussetzungen zeitgerecht geschaffen werden können, zu einem anrechenbaren Teil 1 bei der Abschlussprüfung weiterentwickelt.

Der Teil 2 der Abschlussprüfung besteht im Teil A aus einem betrieblichen Auftrag einschließlich Dokumentation und einem Fachgespräch (insbesondere zur Feststellung der Prozesskompetenz) sowie einem Teil B mit Prüfungsbereichen, in denen ganzheitliche Aufgaben gestellt werden.

(9) Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit für alle neuen industriellen Elektroberufe wird auf 3,5 Jahre festgelegt.

(10) Europa-Kompetenz

Die Sozialparteien befürworten internationale Austauschprogramme für Auszubildende und empfehlen den Unternehmen die Beteiligung an entsprechenden Programmen.

Um der Europäisierung und Internationalisierung der Wirtschafts- und Arbeitsmärkte zu entsprechen, ist in der Ausbildungsordnung die Sprache Englisch bei allen Berufen zu verankern. Die Sozialparteien erwarten von der Berufsschule, ein entsprechendes verstärktes Sprachangebot zu entwickeln. Darüber hinaus soll in der Berufsausbildung das Verständnis für andere Kulturen gefördert werden.

(11) Berufsbildungsplan für Schule und Betrieb

Zur Verbesserung der Lernortkooperation von Betrieb und Schule wird eine möglichst frühzeitige Einbeziehung der KMK in den Neuordnungsprozess sichergestellt. Im Neuordnungsverfahren sollen die Sachverständigen des Bundes und der Länder ihre Arbeiten enger miteinander verzahnen.

(12) Einstieg in die Ausbildung

Die Ausbildungsordnung ist grundsätzlich so zu gestalten, dass Schulabgänger nach Absolvierung der Abschlussklasse der Hauptschule das Ausbildungsziel erreichen können. Für Schulabgänger, die die Voraussetzungen für den Erwerb eines industriellen Elektroberufs noch nicht erfüllen, unterstützen die Sozialparteien entsprechende vorberufliche Förderprogramme. Die Betriebe werden dazu mit geeigneten Bildungsträgern zusammenarbeiten. Ferner sind sie bei der Bereitstellung von Praktikumsplätzen behilflich. Die Sozialparteien empfehlen den Betrieben, die Jugendlichen nach absolvierter Berufsvorbereitung in einem anerkannten Ausbildungsberuf auszubilden.

(13) Einrichtung einer Berufskommission Industrielle Elektroberufe

Die Sozialparteien verständigen sich darauf, eine zentrale Berufskommission *Industrielle Elektroberufe* einzurichten. Diese Kommission wird eingebunden in das BiBB, das auch die fachliche und organisatorische Federführung übernimmt. Sie hat die Aufgabe, qualifikationsrelevante Veränderungen in der Elektroindustrie zu identifizieren und zu benennen. Der Kommission gehören pro Seite je fünf Experten und ein Koordinator des ZVEI bzw. der IG Metall an.

(14) Unterstützung der Einführung der industriellen Elektroberufe

Die Überarbeitung von Berufsbildern bzw. die Schaffung neuer Berufe im Rahmen des Neuordnungsverfahrens muss ergänzt werden durch eine gemeinsame Kommunikationsstrategie von ZVEI und IG Metall. Dazu gehören u.a.: die Erarbeitung von Umsetzungshilfen unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung, regionale Informationsveranstaltungen für Ausbilder, Lehrer und Prüfer, Nutzung neuer Medien.

(15) Umsetzungsvereinbarung

ZVEI und IG Metall setzen sich dafür ein, dass der Inhalt dieser Vereinbarung auch vom DGB und den übrigen von der Neuordnung der Elektroberufe betroffenen Einzelgewerkschaften einerseits sowie von den im Kuratorium für Berufsbildung (KWB) zusammenwirkenden Spitzen- und Fachverbänden andererseits getragen wird.

ZVEI
Jochen Harting
 Harting
 IG Metall
Dr. Wissing
 Dr. Wissing
Zwüchel
 Zwüchel
Vitt
 Vitt
 Frankfurt am Main, September 2000

Protokollnotiz zu Position 8 der Rahmenvereinbarung zwischen ZVEI und IGM zur Neugestaltung der industriellen Elektroberufe

Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass

- im Teil 2A der Abschlussprüfung der Prüfling einen *betrieblichen Auftrag* bearbeitet. Durch die Formulierung *betrieblicher Auftrag* soll klargestellt werden, dass es sich nicht um eine standardisierte, zentral erstellte Aufgabenstellung handelt, sondern das Aufgabenspektrum des Handlungsfeldes und die damit verbundenen betrieblichen Anforderungen im Mittelpunkt stehen. Vorzugsweise soll es sich hierbei um einen "echten Kundenauftrag" handeln.

Die Vertragsparteien stimmen weiter darin überein, dass unter Beachtung der formulierten Zielsetzung (Feststellung der Prozesskompetenz) und gleicher Bewertungskriterien, auch "Modifikationen" auf vergleichbarem Qualifikationsniveau zuzulassen sind. Dabei soll es sich um Arbeitsaufträge handeln, die von ihrem Charakter und ihren fachlichen Anforderungen her einem betrieblichen Auftrag entsprechen und sich an den jeweiligen betrieblichen Zusammenhängen orientieren. Diese Modifikationen sollen entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten im Ordnungsvorhaben benannt und ihre Umsetzbarkeit - soweit erforderlich - erprobt werden.

- im Teil 2B der Abschlussprüfung ganzheitliche, handlungsorientierte Aufgaben zur Auswahl angeboten werden sollen, um - soweit erforderlich - unterschiedlichen Anforderungen in einzelnen Handlungsfeldern Rechnung zu tragen. Der Prüfling soll diejenigen Aufgaben auswählen können, die seinem Erfahrungsbereich am besten entsprechen.

ZVEI
Rüsch
 Rüsch
 IG Metall
Dr. Diegner
 Dr. Diegner
Vitt
 Vitt
Dr. Heimann
 Dr. Heimann

Frankfurt am Main, Oktober 2000



Was will der DIHT

mit den „Leitlinien Ausbildungsreform - Wege zu einer modernen Beruflichkeit“ vom Mai 1999?

Die Botschaft der Leitlinien heißt:

- Auflösen der allgemein verbindlichen Ausbildungsstandards
- Totale Flexibilisierung der Ausbildungsinhalte und -verträge. Jeder Betrieb kann machen was er will - das Ganze natürlich unter der Oberhoheit der Kammern.
- Schnelle Ausbildung in 2 Jahren

Dieses Konzept würde das jetzige Facharbeiterniveau nicht mehr garantieren. Die Ausgebildeten wären die Betroffenen: Ausgestattet mit Halbwissen bzw. Einfachqualifikationen könnten sie im ausbildenden Betrieb zwar schnell eingesetzt werden, hätten aber im nationalen wie internationalen Wettbewerb kaum Chancen. Ihre Eingruppierung läge unterhalb des Facharbeiterniveaus.

Bereits 1996 hatten der DIHT und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) ein 16-Punkte-Programm zur beruflichen Bildung vorgelegt. Dieser Versuch, die Bildungschancen von Jugendlichen einzuschränken, wurde zurückgewiesen. Die neuen Leitlinien wollen die alten Ziele wieder aufgreifen. **Wir - die IG Metall - lehnen dies mit allem Nachdruck ab.**

13 Argumente gegen den DIHT-Vorschlag

aus: Materialien für die Berufsbildungs-Praxis 59/99

- ➔ (1) Der Standort Deutschland verliert bei Umsetzung der *Leitlinien* seinen wichtigsten Vorteil, die anerkannte und gesicherte berufliche Fachqualifikation.
- ➔ (2) Die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer wird massiv beschnitten. Die Möglichkeit, seine berufliche Kompetenz auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten (*Employability*), ist ausschließlich mit beruflicher Sockelbildung und betrieblichem Vertiefungstraining nicht machbar.
- ➔ (3) Die Berufsfähigkeit zur Arbeitsaufnahme nach der Ausbildung ist allenfalls noch am Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb gewährleistet. In zwei Jahren können nur grundlegende *Einfachqualifikationen* vermittelt werden. Kompetenz für qualifizierte und innovative Facharbeit können nur in einer grundständigen drei- oder dreieinhalbjährigen Berufsausbildung vermittelt werden. Der Leitsatz des Berufsbildungsgesetzes, wonach Berufsausbildung die Qualifikation und Erfahrung vermitteln muß, die zur Aufnahme einer qualifizierten Berufstätigkeit befähigen, wird aufgehoben.
- ➔ (4) Die duale Ausbildung wird im nationalen und europäischen Bildungssystem isoliert, weil die Gleichwertigkeit zu anderen Bildungsbereichen nicht mehr herzustellen ist.
- ➔ (5) Die Beliebigkeit der Ausbildungsinhalte zerstört den faktischen, gesellschaftlichen und sozialen Wert der Facharbeiterausbildung: Die Facharbeiter-Fachangestellten-Abschlüsse sind nicht mehr vergleichbar und verlieren ihre Transparenz.
- ➔ (6) Die Ausbildungsordnungen als Ausdruck für Qualitätsstandard und aktive Qualitätssicherung von Mindeststandards in der betrieblichen Ausbildung werden noch weiter auf ein Minimum reduziert und damit ihrer strukturierenden Funktion beraubt. Der *curricularen Zerfledderung* folgt die gesellschaftliche Auflösung der Berufsfelder.
- ➔ (7) Tendenziell ganzheitliche Bildungsgänge werden zerstört und führen zu einer zersplitterten, deregulierten Ausbildungslandschaft und zu eben solchen individuellen Qualifikationsverläufen, wobei es für niemanden dabei einen Qualitätsgewinn gibt. Durch die Unvollständigkeit der Teilausbildung und deren Unterwertigkeit gibt es für die Entwicklung beruflicher Identität und Emanzipation nur geringe Chancen.
- ➔ (8) Die hauptberuflichen Ausbilder werden in ihren Aufgaben und Fachkompetenz nachhaltig beschnitten. Ihre inhaltlich deutlich reduzierte Zuständigkeit muß zu einer Abwertung ihres beruflichen Status führen. *Das bißchen Einarbeitung und Unterweisung können die Meister in der Produktion doch bequem mützmachen*, so wird in vielen Betrieben demnächst argumentiert werden.

- ➔ (9) Die bereits jetzt in den Berufen vorhandenen und mit Bedacht genutzten Flexibilisierungen der Ausbildungsinhalte in der Fachbildung sind ausreichend, um den Interessen von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben zu entsprechen.
- ➔ (10) Die grundsätzliche Ungleichheit der Verhandlungspartner Ausbildungsbetrieb und Bewerber führt zwangsläufig zum Vertragsdiktat des Ausbildungsplatzanbieters. Es ist eine Illusion, von gleichberechtigten Chancen bei der konkreten Festschreibung des Ausbildungsvertrages auszugehen.
- ➔ (11) Betriebe mit geringer Weitsicht werden nur noch die Ausbildungsinhalte anbieten, die ihren unmittelbaren Verwertungsinteressen entsprechen. Qualifikationsnotwendigkeiten der Branche, des Arbeitsmarktes, vermeintlich nicht ökonomische, allgemeine Bildungsinhalte bleiben bei diesem System auf der Strecke.
- ➔ (12) Alle nicht in Ausbildungsordnungen geregelten betrieblichen Ausbildungskonzepte fallen unter das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte. Konsequenz: Der betriebliche Abstimmungsaufwand bei dieser weitgehenden Auflösung verbindlicher Ausbildungsinhalte wächst beträchtlich. Das, was bei den Ordnungen an Konsensfindung aufgegeben würde, wäre Betrieb für Betrieb nachzuholen.
- ➔ (13) Die vorgeschlagene Verkürzung der Pflichtschulzeit auf zwei Jahre und die Privatisierung der Berufsschule ist ein zusätzliches Signal zur Verengung der Ausbildungsinhalte. Die Aufgabe des öffentlichen Bildungsauftrags zeigt, was der DIHT will: **Berufliche Bildung als unkritische Abrichtung für die Arbeitswelt.**

**Weitere Materialien zum Thema
können bestellt werden bei:**

IG Metall-Vorstand
Abteilung Berufsbildung
60519 Frankfurt/M.
Fax: 069 6693 2852
e-mail: birgit.eich@igmetall.de

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand, Abt. Berufsbildung
Konzept und Gestaltung: kus-design, Mannheim
Druck: Union-Druckerei, Frankfurt/M.
Februar 2001