



Ausbildung im Wandel

Mit modernen Berufen das dritte Jahrtausend gestalten

**Rahmenvereinbarung zur Neugestaltung der
Luftfahrttechnischen Ausbildungsberufe**

zwischen BDLI, IG Metall und ver.di

**unter Beteiligung der Bundeswehr und des Verbandes der
Arbeitnehmer der Bundeswehr**

Hamburg, Berlin, Frankfurt am Main, Juni 2010

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 Luft- und Raumfahrtindustrie 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. Zukunfts- und bedarfsorientierte Ausbildungspolitik im Bereich der Luft- und Raumfahrt ist ein Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit dieser Branche.

Vor dem Hintergrund einer notwendigen kontinuierlichen Entwicklung der Arbeitsmarktfähigkeit und zur Mitgestaltung technologischer und struktureller Wandlungsprozesse in der Luft- und Raumfahrtindustrie steht das Erlernen eines Berufs am Beginn einer andauernden beruflichen Kompetenzentwicklung von Facharbeitern. Die berufliche Erstausbildung soll den Facharbeiter grundlegend fachlich und persönlich auf einen lebensbegleitenden Bildungsprozess vorbereiten.

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 luftfahrttechnische Ausbildungsberufe erlernen. Das Qualifikationsbündel soll so angelegt werden, dass Mobilität zwischen Berufen, Betrieben, Branchen und Wirtschaftszweigen sowohl national als auch international erleichtert und gefördert wird. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer insgesamt sowie ihre flexible Einsatzmöglichkeit innerhalb der Unternehmen zu erhöhen.

3. Ziele der Neuordnung

(3.1) Die Berufsausbildung soll dazu befähigen, den erlernten Beruf sowohl selbständig als auch in unterschiedlichsten Formen von Gruppenarbeit auszuüben. Die 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, englische Fremdsprachenkenntnisse, 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 Ordnungskonzept der vollständigen Handlung - selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (ganzheitliche Qualifikationen) – weiter verfolgt und im Sinne erforderlicher Prozesskompetenzanforderungen an Facharbeit weiterentwickelt.

(3.3) Ziel der Neuordnung ist die Gleichwertigkeit der bestandenen Abschlussprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer mit den Anforderungen der Luftfahrtbehörden (LBA/EASA) und damit die vollständige Anerkennung der Voraussetzung für den Erwerb der CAT-A-Lizenz und Credits für CAT B1 bzw. CAT B2 des Part 66.

4. Neue Berufe und deren Strukturen

Die bisherigen Berufe

- Fluggerätmechaniker mit den Fachrichtungen Fertigungstechnik, Instandhaltungstechnik und Triebwerkstechnik sowie
- Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme

werden neu geordnet und erhalten eine einheitliche Struktur.

Eine Entscheidung darüber, ob für den Beruf des Fluggerätmechanikers zukünftig Fachrichtungen gebildet oder Einsatzgebiete definiert werden, erfolgt im Rahmen des Neuordnungsverfahrens nach Erhebung aller zu diesem Beruf gehörenden Kompetenzfelder und deren Prüfung auf Gemeinsamkeit.

Beide luftfahrttechnische Berufe beinhalten gleiche Ausbildungsinhalte für mindestens 12 Monate innerhalb der Gesamtausbildungszeit. Bei Vorliegen eines entsprechenden Bedarfs können weitere luftfahrttechnische Berufe gebildet werden, soweit auch diese mindestens 12 Monate gleiche Ausbildungsinhalte beinhalten.

Diese Berufe werden nach Kompetenzfeldern organisiert.

5. Kompetenzfelder

Unter Kompetenzfelder verstehen die Unterzeichner dieser Rahmenvereinbarung die inhaltlich sinnvolle Zusammenfassung einzelner Kompetenzen, die zur professionellen Bewältigung typischer beruflicher Arbeitsanforderungen in definierten Arbeitsprozessen erforderlich sind. (z.B. Montage und Demontage von Geräten und Systemen in/an die Luftfahrzeugzelle). Kompetenzfelder beschreiben zwar Einzelbestandteile eines Berufsbildes, stellen aber keine abgeschlossene Qualifikation im Sinne von Modulen dar. Die berufliche Qualifikation ergibt sich durch die Beherrschung aller zugehörigen Kompetenzfelder.

6. Gemeinsame Qualifikationen

Um die berufliche Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer zu begünstigen, wird für den Beruf „Fluggerätmechaniker“ angestrebt, über die Dauer von mindestens 21 Monaten, verteilt über die gesamte Ausbildungszeit, gemeinsame Kompetenzfelder (Kernkompetenzen) zu definieren und in den Verordnungen festzulegen.

7. Innere Flexibilität der Ausbildungsberufe anstelle fragmentierter Modularisierung

Neben den gemeinsamen Qualifikationen werden weitere fachbezogene Kompetenzfelder in den Verordnungen festgelegt, die unterschiedlich verzahnt erlernt werden können (Fachkompetenzen). Zu den Kompetenzfeldern gehörige Kompetenzen werden entsprechend den erhobenen Anforderungen der tatsächlichen Facharbeit definiert und sollen überwiegend in adäquaten betrieblichen Handlungsfeldern im Prozess der Arbeit erlernt werden. Dabei sind auch Qualifikationen/Kompetenzen aus anderen Kompetenzfeldern integriert zu vermitteln.

Die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans erfolgt nach der Zeitrahmenmethode entsprechend des heutigen Elektronikers/in für luftfahrttechnische Systeme.

8. Struktur der Prüfungen

Die Prüfung findet in Form einer gestreckten Abschlussprüfung statt. Sie gliedert sich in zwei Prüfungsbereiche, wobei zu prüfen ist, wieweit auch Teil 1 der Abschlussprüfung der Feststellung beruflicher Handlungskompetenz entsprechend gestaltet werden kann.

Teil 2 der Abschlussprüfung besteht im Prüfungsbereich Arbeitsauftrag aus einem betrieblichen Auftrag, der mit praxisbezogenen Unterlagen dokumentiert wird. Durch das auftrags-

bezogenen Fachgespräch sollen die prozessbezogenen Kompetenzen in Bezug zur Auftragsdurchführung ermittelt und bewertet werden.

In den anderen Prüfungsbereichen sind ganzheitliche handlungsorientierte Aufgabenstellungen zu bearbeiten. Prüfungsaufgaben nach dem Auswahlverfahren (Multiple Choice) sollen ausgeschlossen werden, da diese nicht geeignet sind, Handlungskompetenzen zu erfassen.

9. Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit wird auf 42 Monate festgelegt. Die luftfahrttechnischen Berufe umfassen ein außerordentlich breites Kompetenzspektrum. Erhöhte sicherheitstechnische und qualitätssichernde Ansprüche sowie die Integration zulassungsrelevanter Anforderungen gemäß Ziffer 3.3 rechtfertigen diese Ausbildungsdauer.

10. Europa-Kompetenz

Die in den Verordnungen enthaltenen Beschreibungen der Kompetenzfelder und der zugehörigen Kompetenzen sollen zu einer Transparenz der Ausbildungsinhalte beitragen und damit die Voraussetzung erfüllen, Ausbildungsanteile im europäischen Ausland zu absolvieren und die entsprechenden Inhalte anzurechnen.

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 fachbezogenes Englisch bei allen Berufen zu verankern. Die Sozialparteien erwarten hierzu von den dualen Partnern ein verstärktes Engagement über die Pflichtangebote hinaus. Ebenso soll in der Berufsausbildung das Verständnis für andere Kulturen gefördert werden.

11. Berufsbildungsplan für Schule und Betrieb

Zur Verbesserung der Lernortkooperation von Betrieb und Berufsschule 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. Insbesondere sollen die Kompetenzfelder in Schule und Betrieb weitgehend identisch beschrieben sein.

12. Einstieg in die Ausbildung

Die Ausbildungsordnung ist grundsätzlich so zu gestalten, dass Schulabgänger mit einem Abschluss entsprechend dem heutigen Hauptschulabschluss das Ausbildungsziel erreichen können. Für Schulabgänger, die die Voraussetzungen für den Erwerb eines luftfahrttechnischen Ausbildungsberufs 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 und gegebenenfalls bereits erworbene Kompetenzen anzuerkennen.

13. Unterstützung der Einführung der luftfahrttechnischen Berufe

Eine moderne, auf den Erwerb von Handlungskompetenzen ausgerichtete Neuordnung der luftfahrttechnischen Berufe setzt voraus, die tatsächlichen Kompetenzfelder der beruflichen Arbeit in den unterschiedlichen Anwendungsbereichen und Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie mit hoher Validität zu erheben und in den Ausbildungsordnungen abzubilden. Die Sozialpartner erwarten hierzu die Unterstützung des BMWi und des Bundesinstituts für Berufsbildung BiBB. Entsprechende umfangreiche, jedoch nicht vollständige Vorar-

beiten sind bereits in einem abgeschlossenen BMBF-Modellversuch mit Unterstützung des Instituts Technik und Bildung in Bremen erfolgt.

Die Überarbeitung von Berufsbildern bzw. die Schaffung neuer Berufe im Rahmen dieses Neuordnungsverfahrens muss ergänzt werden durch eine gemeinsame Kommunikationsstrategie von BDLI, IG Metall und ver.di. Dazu gehören u.a.: die Erarbeitung von Umsetzungshilfen, Leitfäden und Beispielen für die betriebliche Aufgabenstellung, regionale Informationsveranstaltungen für Ausbilder, Lehrer und Prüfer, Nutzung neuer Medien.

14. Umsetzungsvereinbarung

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

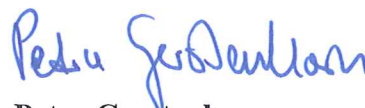
Frankfurt am Main/Berlin/Hamburg November 2010



Dietmar Schrick
Hauptgeschäftsführer des
Bundesverbandes der deut-
schen Luft- und Raum-
fahrtindustrie



Dr. Regina Görner
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall



Petra Gerstenkorn
Geschäftsführendes Mitglied im
Bundesvorstand der Vereinten
Dienstleistungsgewerkschaft ver.di