



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Mechatronik meistern

**Beruflicher Aufstieg von der Werkbank zum/zur Geprüften Industriemeister/in –
Fachrichtung Mechatronik**



Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11055 Berlin

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 – 262 302
Fax: 01805 – 262 303
(0,12 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

Redaktion

BMBF, Referat 312
Ordnung der beruflichen Bildung

Autorin

Pressebüro Helga Ballauf M.A., München

Gestaltung

heimbüchel pr
kommunikation und publizistik GmbH,
Köln/Berlin

Bonn, Berlin 2006

Gedruckt auf Recyclingpapier

Bildnachweis

Bosch



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Mechatronik meistern

**Beruflicher Aufstieg von der Werkbank zum/zur Geprüften Industriemeister/in –
Fachrichtung Mechatronik**



„Bildung eröffnet Chancen“ – das ist kein leeres Schlagwort; das ist die Realität der Absolventen und Absolventinnen der in dieser Broschüre beschriebenen Fortbildung. Insbesondere Inhaber kaufmännischer Berufsausbildungsabschlüsse haben durch diese Fortbildung die Möglichkeit, ihr Potenzial weiterzuentwickeln. Sie können ihre beruflichen Qualifikationen erhöhen und erweitern und sich damit für andere Aufgaben und Tätigkeitsfelder qualifizieren. Diese anspruchsvolle Fortbildung ermöglicht es, durch Weiterbildung und Berufspraxis in den Betrieben auf verantwortliche Positionen zu gelangen. Der Abschluss ist seit langem in Betrieben gut eingeführt und eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Chancen durch Bildung eröffnen sich jedoch nicht nur den Fortgebildeten selbst. Auch für die Betriebe und Unternehmen lohnt es sich, diese Fortbildungsangebote zu einem Instrument ihrer Personalentwicklung zu machen und auch Absolventen und Absolventinnen solcher Fortbildungen ein-

zustellen. Denn sie haben sich nicht nur erfolgreich weitergebildet, sie verfügen außerdem über eine einschlägige Ausbildung und Berufspraxis. Sie wissen also aus verschiedenen Zusammenhängen, wie betriebliche Abläufe funktionieren und kennen aus eigener Erfahrung die Anforderungen.

Diese Fortbildung ist ein Angebot an Betriebe und Beschäftigte. Nutzen Sie es!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Thielen'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Michael Thielen
Staatssekretär im Bundesministerium für
Bildung und Forschung

Inhalt

I. Technologische Galoppsprünge	4
Wie sich Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse verändern	4
II. Komplexität managen	5
Die neue Qualifikationsanforderung: Von der Prozesssteuerung bis zum Dienst am Kunden	5
III. Der Karriereweg	6
Kompetenzen und Karriere: Geprüfte/r Industriemeister/in Fachrichtung Mechatronik	6
IV. Wer wagt, gewinnt	7
Der Nutzen für Unternehmen und Weiterbildungswillige	7
V. Lernwege	9
Kurse und Kosten	9
VI. Anhang	10
Häufig gestellte Fragen	10
Web-Adressen	11

I. Technologische Galoppsprünge

Wie sich Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse verändern

Die Nähmaschine im Haushalt, der Roboter in der Autofabrik, der Maschinenpark eines Walzwerks – mechatronische Systeme sind aus dem Alltag nicht wegzudenken. Hinter dem Kunstwort „Mechatronik“ – zusammengesetzt aus Mechanik und Elektronik – verbirgt sich eine technische Disziplin, die weit mehr ist als die Addition ihrer Teile.

Erst war da ein mechanisches System – ein Motor oder eine Pumpe – das mit elektrischer, hydraulischer oder pneumatischer Hilfe arbeitete. Dann kam die elektronische Steuerung dazu und machte eine flexiblere und umfangreichere Informationsverarbeitung möglich. Sobald schließlich mechanisch-elektronische Elemente zu einem integrierten Gesamtsystem verschmelzen, ist ein neuer Zustand erreicht: das Zusammenwirken von Mechanik, Elektrik/Elektronik, Sensorik, Diagnostik und Informationstechnik – die interdisziplinäre Technologie Mechatronik.

Die Produktion von Maschinen und Anlagen wandelt sich, ebenso deren Anwendung. Es reicht nicht mehr aus, Teile und Teilwissen aneinander zu fügen. Stattdessen sind bei der Herstellung und bei der Bedienung mechatronischer Systeme Prozesswissen und vernetztes Denken nötig. Das schafft Raum für Innovationen – beim Produkt und bei seiner Fertigung.

Auf die Kundenbedürfnisse abgestimmte Lösungen sind einfacher zu bewerkstelligen. So kann etwa die Serienproduktion je nach Auftragslage von Modul zu Modul variiert werden. Oder: Der Anlagenbauer ordert beim Zulieferer Standardkomponenten und entwickelt daraus hoch spezialisierte, „einzigartige“ Anlagen: Der Hersteller als Dienstleister.

Das Traditionsunternehmen für Hütten- und Walzwerktechnik wandelt sich zum kompletten Systemlieferanten. Es reicht längst nicht mehr, mit einem Betrieb zu kooperieren, der eine elektronische Steuerung zuliefert. Vielmehr verändern sich bereits die Planungsprozesse im eigenen Haus: Wenn beispielsweise nicht nur ein Sensor ins hydraulische System eingebaut, sondern auch die optimale Stelle dafür gefunden werden muss. Oder: Wenn eine Anlage beim Kunden aufgestellt wird, kommt es darauf an, Mechanik und Automatisierung so gut aufeinander abzustimmen, dass keine störenden Wechselwirkungen auftreten.

Der Karosseriebau bei Autokonzernen ist hochautomatisiert. Roboter bestimmen das Bild. Bei der produktionsbegleitenden Wartung der Anlagen war es bisher Usus, dass sich die Mechaniker um die Apparate und die Elektriker um die Steuerungstechnik kümmerten. Das reicht nicht mehr aus: Wer kleine Fehler schnell lokalisieren und Störungen im laufenden Betrieb beheben will, muss mit den Schnittstellen vertraut sein.

Je komplexer die Maschinen und Anlagen sind, um so wichtiger werden Serviceleistungen, die Wartung und Instandhaltung aus einer Hand garantieren. Gefragt sind Anbieter mit einem breit gefächertem technologieübergreifenden Know-how. Im Kommen sind Konzepte, die den laufenden Betrieb kontinuierlich online überwachen, auch um vorbeugend eingreifen zu können.

„Die Zukunft der Branche liegt im Service“ – heißt es inzwischen bei den Maschinen- und Anlagenbauern, weil immer mehr Unternehmen das klassische Geschäftsmodell eines Herstellers um die ertragreichen Dienstleistungen erweitern.

II. Komplexität managen

Die neue Qualifikationsanforderung: Von der Prozesssteuerung bis zum Dienst am Kunden.

Für gelernte Mechatroniker/innen ist es eine Vertiefung und Erweiterung, für erfahrene Fachkräfte aus anderen Metall- und Elektroberufen eine neue Herangehensweise: Verschiedene Technikfelder zu verschmelzen heißt auch, unterschiedliche Denkweisen zu verstehen und zusammen zu bringen. Das setzt voraus, Methoden und Modelle der Einzeldisziplinen zu beherrschen. Abstraktionsfähigkeit und ganzheitliches Denken sind gefordert.

Die Kompetenz, über den Tellerrand des eigenen Gebiets zu schauen, nicht nur fachsystematisch, sondern auch quer zu

denken, wird künftig nicht nur von aufstiegsorientierten Beschäftigten erwartet. Aber sie sind die Vorhut. Ganz besonders deutlich wird das mit Blick auf die Kundenbeziehungen, wenn es um Systemintegration, technische Applikationen, Support oder Service geht.

Projektentwicklung und Projektsteuerung etwa beginnen damit, die Produktions- und Prozessabläufe beim Kunden zu analysieren und mechatronische Problemlösungen auf die technische Realisierbarkeit zu überprüfen. Wer funktionsfähige Lösungen für die Schnittstellen verschiedener Systeme sucht, wer neue Komponenten integriert und dabei eng mit Auftraggeber und künftigen Nutzern zusammenarbeitet, wird fachliche Kompromisse schließen müssen.

Die Fähigkeit, abzuwägen und immer den ganzen Prozess im Auge zu behalten, ist auch gefordert, wenn Anwender geschult, Sicherheitskonzepte entwickelt, Reklamationen bearbeitet und Fehler behoben werden.

Ein erfahrener Berufsbildungsexperte hat es auf den Punkt gebracht: „Wenn ein mechatronisches System nicht die Leistung erbringt, die der Kunde erwartet, liegt das oft nicht an der Technik, sondern an den Abläufen beim Auftraggeber selbst oder an fehlender Qualifikation des Bedienungspersonals. Dies müssen künftige Industriemeister/innen Mechatronik erkennen, dem Kunden Änderungen in dessen Betriebsorganisation vorschlagen und eigene Dienstleistungen anbieten.“

III. Der Karriereweg

Kompetenzen und Karriere: Geprüfte/r Industriemeister/in Fachrichtung Mechatronik

Am 1. November 2005 trat die bundesweit gültige Verordnung „Geprüfte/r Industriemeister/in Fachrichtung Mechatronik“ in Kraft. Damit gibt es neben den Abschlüssen Industriemeister/in Metall und Industriemeister/in Elektrotechnik nun eine dritte Aufstiegsfortbildung in Metall- und Elektrowirtschaft, Maschinen- und Anlagenbau.

Der Abschluss eröffnet jenen Fachkräften einen interessanten Karriereweg, die den Beruf Mechatroniker/in gelernt haben. Angesprochen sind aber ebenso alle Absolventen verwandter Berufe, die ihr fachliches Spektrum erweitern wollen und Managementaufgaben anstreben. Im Zentrum stehen drei betriebliche Funktionsfelder: Maschinen- bzw. Anlagenbau und -betrieb, Montage und Inbetriebnahme sowie Betriebserhaltung und Service.

Geprüfte Industriemeister/innen Fachrichtung Mechatronik können mittlere Führungsaufgaben in den Bereichen Technik, Organisation und Personalführung übernehmen. Sie sind in der Lage, technische Schnittstellenprobleme zu lösen, die bei der Herstellung mechatronischer Produkte oder beim Betrieb mechatronischer Systeme auftreten. Sie verstehen etwas von Systemintegration, von technischen Applikationen, von Support und Service.

Sie können im Projekt- und Supportmanagement ebenso eingesetzt werden wie im Konfigurations- und Änderungsmanagement. Sie haben gelernt, mit Mitarbeitern und mit Kunden umzugehen. Sie sind Elektrofachkräfte nach den einschlä-

gigen Bestimmungen und kennen die Gewährleistungspflichten in komplexen Systemen.

Die Prüfung bei der IHK besteht aus zwei Teilen. Zugelassen zum Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ wird, wer eine mindestens einjährige Praxis als Mechatroniker/in oder in einem der anerkannten Berufe der Sparten Metall, Elektro, Fahrzeug- oder Informationstechnik nachweisen kann. Für alle, die einen anderen Beruf gelernt haben, erhöht sich die erforderliche Berufspraxis auf 1½ Jahre, für Quereinsteiger/innen auf mindestens fünf Jahre.

„Berufspraxis“ heißt: Er oder sie hat bereits Erfahrungen mit jenen Aufgaben gemacht, für die ein/e Industriemeister/in Mechatronik verantwortlich ist, elektrotechnische Arbeiten in der betrieblichen Anwendung eingeschlossen.

Zum zweiten Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ wird zugelassen, wer Teil 1 abgeschlossen und noch mindestens ein weiteres Jahr Berufspraxis erworben hat. Spätestens fünf Jahre nach Teil 1 muss Teil 2 abgelegt sein.

Schließlich lässt es die Prüfungsordnung zu, auf andere Art glaubhaft zu machen, über die erwartete berufliche Handlungsfähigkeit zu verfügen.

Industriemeister/innen Mechatronik werden in Hersteller- und Anwenderunternehmen mit Hochschulabsolventen und mit Techniker/innen dieser Fachrichtung um entsprechende Aufstiegspositionen konkurrieren. Allerdings dürfte es nach Einschätzung von Branchenkennern in den nächsten Jahren zu keinem Verdrängungswettbewerb kommen, weil die Zahl entsprechender Funktionen in Unternehmen schneller steigen wird als die Zahl der Absolventen aller Wege.

Anders zu beurteilen ist die Frage, wie sich die drei Industriemeister-Abschlüsse – Metall, Elektrotechnik, Mechatronik – zueinander verhalten werden. Noch gibt es keine Erfahrungen, nur Vermutungen. Demnach werden in der technischen Sachbearbeitung die Mechatronik-Meister an Boden gewinnen, ebenso beim Kundenservice.

Wer eine Industriemeisterprüfung bestanden hat, kann den Abschluss Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in anstreben. Im Rahmen der Qualifizierung zum/zur Technischen Betriebswirt/in werden die unternehmerischen Handlungskompetenzen erworben, um betriebswirtschaftliche und technische Problemstellungen zu lösen.

IV. Wer wagt, gewinnt

Der Nutzen für Unternehmen und Weiterbildungswillige

Der Ausbildungsberuf Mechatroniker/in existiert seit August 1998. Das anspruchsvolle Berufsbild entspricht den neuen technologischen Anforderungen in den Branchensektoren Maschinen- und Anlagenbau, Elektrotechnik und Elektronik, Telekommunikationstechnik, Automobilbau, Energieversorgung, Chemie- und Grundstoffindustrie. Gleichzeitig wandelten sich die Einsatzfelder mit den ersten Absolventen dieser Querschnittsdisziplin.

Nun ist die nächste Stufe dran: Es gilt, die Erfahrungen bei der Entwicklung komplexer mechatronischer Systeme auf die betriebliche Organisation und die Personalführung zu übertragen. Wer das richtige Personal hat, hat die Nase vorn. Industrievertreter und Berufsbildungsexperten sind sich einig: Mit Industriemeister/innen Mechatronik können Unternehmen neue Wege gehen, bei Instandhaltung und Kundenservice ebenso wie bei der Optimierung der eigenen Geschäftsprozesse.

Fortbildungswillige, die sich für die neue Fortbildung interessieren, sind Pioniere – mit allen Vor- und Nachteilen, die der Schritt in Neuland bedeutet. Aufstiegspositionen und Funktionen müssen in der Regel in den Unternehmen erst geschaffen werden. Da ist Hartnäckigkeit der Absolvent/innen angesagt – gleichzeitig haben sie die Chance, beim Zuschnitt der künftigen Aufgabe mitzureden.

Der Personalentwickler eines Maschinenbauunternehmens beschreibt die Situation so: „Der Druck ist da, parallel zu neuen Berufen und Anforderungen die betriebliche Organisation anzupassen. Also neue Antworten zu finden auf folgende Fragen: Wie bilden wir Teams? Wie werden Aufgaben zugeschnitten und Abläufe gestaltet? Wo sollen künftig die Grenzen zwischen den Abteilungen verlaufen?“

Die Palette der Branchen und Unternehmen, die mit mechatronischen Systemen arbeiten, wird immer größer – von der Auto- bis zur Halbleiterindustrie, von Kraftwerken bis zu den Bierbrauereien. Die Anwender mechatronischer Anlagen kommen ohne Schnittstellenspezialisten nicht mehr aus. Ob es nun gilt, die hohe Verfügbarkeit der Systeme sicher zu stellen, sie instand zu halten oder die betriebsorganisatorischen

Abläufe zu optimieren. Oder wenn es darum geht, dem Hersteller mechatronischer Systeme präzise die eigenen Anforderungen zu benennen.

Manche der Anwenderunternehmen haben Mechatroniker/innen und andere Metall-, Elektro- und Informatikexperten bereits innerbetrieblich fortgebildet. Das Anforderungsprofil war dem des neuen Industriemeisters ähnlich. „Wenn in der Anlage eine Störung auftritt“, sagt der Akademieleiter eines Mikroelektronikproduzenten, „rücken die Übergänge zwischen Mechanik, Systemintegration und Elektronik ins Zentrum des Interesses. Wer den Fehler entdeckt, muss entscheiden, ob er ihn selbst beheben kann oder einen Spezialisten zuziehen muss.“ In jeder Schicht gibt es einen Verantwortlichen, der dafür zu sorgen hat, dass alle Störungen beseitigt werden. Eine Führungsaufgabe – ein Job für Industriemeister/innen Mechatronik.

Fertigungs- und Instandhaltungsleiter/innen müssen und können nicht jedes fachliche Detail beherrschen. „So komplex, wie die Technik inzwischen ist, kann der Industriemeister Mechatronik nicht mehr Experte in allem sein“ sagt der Ausbilder eines Autokonzerns. „Fachliches Überblickswissen ist wichtig. Entscheidend aber sind überfachliche Kompetenzen und die Fähigkeit, Organisations- und Personalfragen zu lösen.“

Allen Fachkräften, die einen Metall-, Elektro- oder Informatikberuf gelernt haben, eröffnet die Fortbildung zum Industriemeister Mechatronik die Chance, ihren fachlichen Horizont zu erweitern. IT- und Mechanikspezialisten erwerben darüber hinaus die Qualifikation als „Elektrofachkraft“, die sie befähigt und berechtigt, sicherheitsrelevante Maßnahmen zu beurteilen und entsprechende Anlagen abzunehmen.

Wer kompetent mit Haftungs-, Gewährleistungs- und Sicherheitsfragen umgehen kann, empfiehlt sich auch für höherwertige Aufgaben bei Kundenservice und Wartung. In diesem Segment ist der Bedarf an qualifiziertem Personal groß. „Jede Anlage läuft als System. Als solche muss sie vor Ort beim Kunden verstanden und beurteilt werden. Wir können nicht immer zwei Leute rausschicken – einen, der etwas von der Mechanik und einen, der etwas von der Elektronik versteht“, sagt der Personalexperte eines Walzwerkbauers.

Die Kompetenz im Umgang mit Personal, die sich die neuen Industriemeister aneignen, die Kenntnisse in Konfliktmanagement, Kooperation und Kommunikation kommen ihnen nicht nur als Abteilungs- oder Schichtleiter zugute, sondern auch im Kontakt mit Auftraggebern und Nutzern der Anlagen. Und das, was die Montagespezialisten, die Kundenbetreuer und Projektentwickler vor Ort erfahren, muss wieder in die eigene betriebliche Organisation eingespeist werden. Veränderungen anstoßen – eine anspruchsvolle Aufgabe, die voraussetzt, dass man etwas von Technik, Organisation und den beteiligten Menschen versteht.

„Auf die Fachkräfte aus traditionellen Metall- und Elektroberufen kommen immer neue Anforderungen zu. Interdisziplinarität und Prozessdenken gewinnen ständig an Bedeutung. Das wird Folgen für die betrieblichen Abläufe haben“, beschreibt ein Unternehmensberater die Entwicklung. Betriebe, die Schritt halten wollen, müssen aufstiegsorientierten Fachkräften die Möglichkeit geben, langsam in Aufgaben von Industriemeister/innen Mechatronik hinein zu wachsen und sie motivieren, den Abschluss zu machen.

Parallel dazu müssen die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung vorgebracht werden und Funktionsstellen für die Qualifizierten entstehen. „Erfolgreiche Unternehmen erkennen, dass sie ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, wenn sie auf Interdisziplinarität setzen: Ganzheitliches Herangehen an Komponenten, Funktionen und Abläufe wird zum Alleinstellungsmerkmal“, sagt ein Personalentwickler der Branche.

Dennoch: Nicht jede/r Industriemeister/in Mechatronik wird sofort Karriere machen. Wie bei allen Aufstiegsfortbil-

dungen gilt: Der Kompetenzzuwachs und das Abschlusszeugnis verhelfen nicht automatisch zu mehr Gehalt.

So mancher Weiterbildungswillige strebt das auch gar nicht an. Es reicht ihm oder ihr, beruflich am Ball zu bleiben, die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und sich für eine interessantere und verantwortungreichere Arbeit zu empfehlen.

Vor Beginn der Qualifizierung die eigenen Absichten und Erwartungen genau zu klären, hilft Enttäuschungen vermeiden – was das Lernen selbst und was die berufliche Verwertbarkeit des Wissens angeht.

Wer sehr genau die eigenen Lernmotive kennt, kann auch besser mit dem Arbeitgeber verhandeln: Was nützt mir persönlich, was dem Betrieb? Welche zeitliche und/oder finanzielle Unterstützung erhalte ich? Gibt es Karriereaussichten im Betrieb, sobald ich den Abschluss habe? Muss ich mich, wenn ich weiterkommen möchte, nach einem anderen Arbeitgeber umschauen? Will ich das jetzt – oder vielleicht erst in fünf Jahren?

V. Lernwege

Kurse und Kosten

Die fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen, die angehende Industriemeister/innen Mechatronik in der Prüfung nachweisen müssen, unterscheiden sich prinzipiell nicht von dem, was Industriemeister/innen der Fachrichtungen Metall oder Elektrotechnik beherrschen müssen. Deshalb können die drei Gruppen zunächst denselben Vorbereitungslehrgang besuchen. Für die handlungsspezifischen Qualifikationen dagegen müssen Bildungsinstitute spezielle Konzepte entwickeln.

Es liegt nahe, anhand modellhafter, aber praxisnaher Aufgaben technische und organisatorische Fähigkeiten gleichermaßen zu schulen: Die fachliche Integration bisher getrennter Disziplinen wie Mechanik, Elektrik und Informationstechnik zieht neue Abläufe in den Geschäftsprozessen nach sich und beeinflusst die Art und Weise, wie Mitarbeiter/innen kooperieren.

In aller Regel können Fortbildungswillige zwischen zwei Angebotsformen wählen: berufsbegleitenden oder Vollzeitlehrgänge. Was bei berufsbegleitenden Lehrgängen zu bedenken ist: Lohn und Gehalt am Arbeitsplatz laufen wie gewohnt weiter. Eventuell übernimmt der Arbeitgeber die Kurskosten oder steuert zumindest etwas bei. Nach Feierabend und am Samstag nach einer vollen Arbeitswoche zu lernen ist hart. Dazu kommt die Prüfungsvorbereitung, die viel vom Jah-

resurlaub auffrisst, sofern der Arbeitgeber nicht (teil)freistellt. Dafür bleibt die bisherige Stelle erhalten – auch wenn man die Fortbildung abbricht, die Prüfung nicht besteht oder danach keinen höherwertigen Posten findet.

Was bei Vollzeitlehrgängen zu bedenken ist: Die Lernenden müssen auf Ersparnis oder Meister-BAföG zurückgreifen. Das heißt, unter Umständen für eine ganze Familie: ein Jahr sehr knapp kalkulieren. Andererseits: Da die Umstellung vom Arbeiten aufs Lernen oft nicht leicht fällt, hilft es, den Tag ungeteilt dem Lernen widmen zu können – gemeinsam mit Gleichgesinnten.

Es verlangt Mut, eine feste Stelle zu kündigen, um sich nach erfolgreicher Fortbildung vielleicht beruflich verbessern zu können, befreit jedoch manche auch von Fesseln. Man ist nicht mehr im Alltagsgeschäft. Das erschwert zwar informelle Kontakte und fachliche Bezüge, schärft aber den Blick für Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt – über die bisherige Branche hinaus.

Es gibt tarifliche Regelungen, die Organisation und Finanzierung der Aufstiegsfortbildung erleichtern. Beispielsweise den Qualifizierungstarifvertrag der Metallindustrie Baden-Württembergs: Wer den Weg der „persönlichen Weiterbildung“ gehen möchte, kann sich vom Arbeitgeber bis zu drei Jahren fürs Lernen freistellen lassen, mit Rückkehrrecht auf die bisherige Stelle. Auch Teilzeitregelungen sind möglich.

In jenen Fällen, in denen das Unternehmen selbst veranlasst, dass Mitarbeiter/innen den Industriemeister-Abschluss machen, laufen natürlich auch Lohn oder Gehalt weiter. Es empfiehlt sich in jedem Fall, mit dem Arbeitgeber über zeitliche und finanzielle Entlastung zu verhandeln.

Eine Förderung nach Meister-BAföG ist möglich. In einigen Bundesländern erlauben es Bildungsurlaubsgesetze, sich in der letzten Phase unmittelbar vor der Prüfung frei zu nehmen, ohne auf Gehalt zu verzichten.

VI. Anhang

Häufig gestellte Fragen

Können die Fortbildungskosten steuerlich abgesetzt werden?

- + Aufwendungen für die Fortbildung im Beruf und für Umschulungsmaßnahmen, die einen Berufswechsel vorbereiten, sind als Betriebsausgaben/Werbungskosten unbeschränkt abziehbar.

Sollten sich diese Aufwendungen mangels positiver Einkünfte nicht im Entstehungsjahr auswirken, so kommt insoweit ein Verlustrücktrag ins vorangegangene Jahr bzw. ein Verlustvortrag in zukünftige Jahre in Betracht.

Zu den typischen als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen für eine berufliche Fortbildung gehören z. B.

- + Lehrgangs-, Schul-, Studien- und Prüfungsgebühren, Arbeitsmittel (z. B. Computer) Fachliteratur,

- + Fahrten zwischen Wohnung und Ausbildungsort,
- + Mehraufwendungen wegen auswärtiger Unterbringung,

Wie finde ich heraus, welcher Lehrgang für mich richtig ist?

Unter www.berufenet.de kann man sich einen ersten Eindruck von den Inhalten der einzelnen Fortbildungen verschaffen. In der WIS-Datenbank www.wis.ihk.de sind einschlägige regionale und überregionale Kursanbieter zu finden. Die Checkliste des BIBB (s. Webadresse) informiert, auf welche Qualitätskriterien es bei den Schulungen ankommt. Oft ist eine persönliche Weiterbildungsberatung nützlich: im Betrieb, bei der IHK oder bei kommunalen, trägerunabhängigen Bildungsberatungen.

Immer wieder ist davon zu hören, dass sich bald berufliche Qualifikationen auf Hochschulleistungen anrechnen lassen. Was ist dran?

Im November 2003 haben sich Bundesbildungsministerium BMBF sowie Kultusminister- und Hochschulrektorenkonferenz „für eine verbesserte Anerkennung außerhalb der Hochschule erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten für ein Hochschulstudium“ ausgesprochen. Inzwischen beteiligen sich einige Hochschulen an ersten Pilotvorhaben mit dem Ziel, in Kammerabschlüssen nachgewiesene Qualifikationen aufs Studium anzurechnen.

Web-Adressen

www.berufenet.de

Die Zusammenstellung und Beschreibung der jeweils aktuellen Berufe ist eine Dienstleistung der Bundesagentur für Arbeit.

www.bibb.de

Das Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelt gemeinsam mit den Sozialpartnern die Berufsprofile in Aus- und Fortbildung, beteiligt sich an Forschungen zum Qualifikationsbedarf in Wirtschaft und Gesellschaft und evaluiert Berufsbildungsprojekte.

www.bibb.de/de/checkliste.htm

Die Prüfliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“ hilft Fortbildungswilligen bei der Orientierung.

www.bmbf.de

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Entwicklung der beruflichen Erstausbildung und der Fortbildung und ist Verordnungsgeber in allen Fragen des Berufsbildungsgesetzes.

www.dihk.de

Webadresse des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Dachverbands der IHKs. Im virtuellen Shop des DIHK lassen sich die gültigen Rahmenpläne für Aufstiegsfortbildungen bestellen.

www.igmetall.de

Die IG Metall hat auf Arbeitnehmerseite am Fortbildungsabschluss Industriemeister/in Mechatronik mitgewirkt.

www.kibb.de

Das BIBB hat ein „Kommunikations- und Informationssystem berufliche Bildung für Expertinnen und Experten“ gestartet.

www.meister-bafoeg.info

Webangebot der Bundesregierung mit umfassenden Informationen für alle, die Meister-BAföG beziehen wollen.

www.vdma.org

Der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) hat auf Arbeitgeberseite am neuen Fortbildungsprofil mitgewirkt.

www.wbv.de

Website eines Fachverlags, der Prüfungsaufgaben und Lösungsvorschläge veröffentlicht, die bei anerkannten Fortbildungsberufen bereits gestellt waren – als Material für die eigene Prüfungsvorbereitung.

www.wis.ihk.de

Das gemeinsame Weiterbildungsinformationssystem der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern zu Fortbildungsstrukturen, Profilen, Abschlüssen, prüfenden Stellen, Ansprechpartnern und Lehrgangsanbietern.

Notizen

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

