

Initiative zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit in der
Metall- und Elektroindustrie

7. IG Metall Bildungstagung

am 30. – 31.05.2012 in Fulda

Projektträger



VEREIN ZUR FÖRDERUNG
DER BERUFSBILDUNG
DR. HEINZ POTTHOFF E.V.

Projektpartner

METALL NRW

Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.



Bezirksleitung
Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW

- (1) Der Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit – Ziele und Regelungen
- (2) Das Umsetzungsprojekt – und das Potthoff-Team
- (3) Zur Vorgehensweise: Erwartungen, Enttäuschungen und Erfolgserlebnisse (viel Lehrgeld gezahlt)
- (4) Ergebnisse, Erfahrungen und Schlussfolgerungen
- (5) Umdenken – aber auch Umsetzen. Zum Verhältnis von unverbindlichen Absichtserklärungen in Umfragen und tatsächlicher Förderbereitschaft der Betriebe (u. a. DIHK-Umfrage 5/12)
- (6) Die Unternehmen beim Wort nehmen – Ansatzpunkte für betriebliche Initiativen
- (7) Alle Ausbildungspotentiale ausschöpfen – auch die Qualität der betrieblichen Ausbildung verbessern
- (8) Faire Chance für schwächere, benachteiligte Jugendliche – betriebliche Förderoffensiven entwickeln



Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) bietet viele Chancen und Vorteile

Chance für Jugendliche auf eine qualifizierte Ausbildung

- Chance auf Erwerb notwendiger Schlüsselqualifikationen
→ Lernort: Betrieb
- Kennenlernen der beruflichen Anforderungen im Unternehmen
- Chance auf nahtlosen Übergang in eine anerkannte Berufsausbildung
- Vermeidung von „Maßnahmekarrieren“

Unternehmen sichern ihren qualifizierten Nachwuchs

- Unternehmen sorgen für qualifizierte Nachwuchskräfte
- Einsatz der Jugendlichen im Betrieb/ in der Produktion
- Unternehmen lernen die Potenziale sowie die Leistungs- und Lernbereitschaft der Jugendlichen kennen
- Unternehmen können ihre freien Ausbildungsplätze mit geeigneten Jugendlichen besetzen – Fehlbesetzungsrisiko minimieren



Eckpunkte des TV FAF

§ 1

Zielgruppe sind Schulabgänger, die den betrieblichen Anforderungen der Berufsausbildung noch nicht entsprechen.

§ 2

Abschluss eines Fördervertrages zwischen Betrieb und Teilnehmer.

§ 3

Die Förderung dauert bis zu einem Jahr. Sie umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse, des Arbeits- und Sozialverhaltens.

§ 4

Teilnehmer verpflichtet sich zur Teilnahme an den Fördermaßnahmen und zur Arbeit im Betrieb sowie zum Besuch der Berufsschule.

§ 5

Die Vergütung beträgt 75% bis 90% der monatlichen Vergütung im 1. Ausbildungsjahr.

§ 6

Regelung der Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis.



Das Projekt soll die Umsetzung des TV FAF in den Betrieben fördern und...

... Unternehmen für die Anwendung des TV zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit gewinnen.

... Unternehmen bei der Umsetzung des TV zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit unterstützen.

... den Erfahrungs- und Erkenntnisgewinn transparent machen und weitergeben.



Die wichtigste Erkenntnis des Projekts:

Die Zurückhaltung und Widerstände der Unternehmen auch schwächeren, benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben, stehen im krassen Widerspruch zu den eindeutig und insgesamt positiven Erfahrungen, die die Betriebe dann mit den Jugendlichen gemacht haben.

Viele Anzeichen deuten darauf hin, dass künftig die Chancen für eine Breitenwirkung besser sind: „In die Fläche gehen“!



Kurzfilm TV FAF

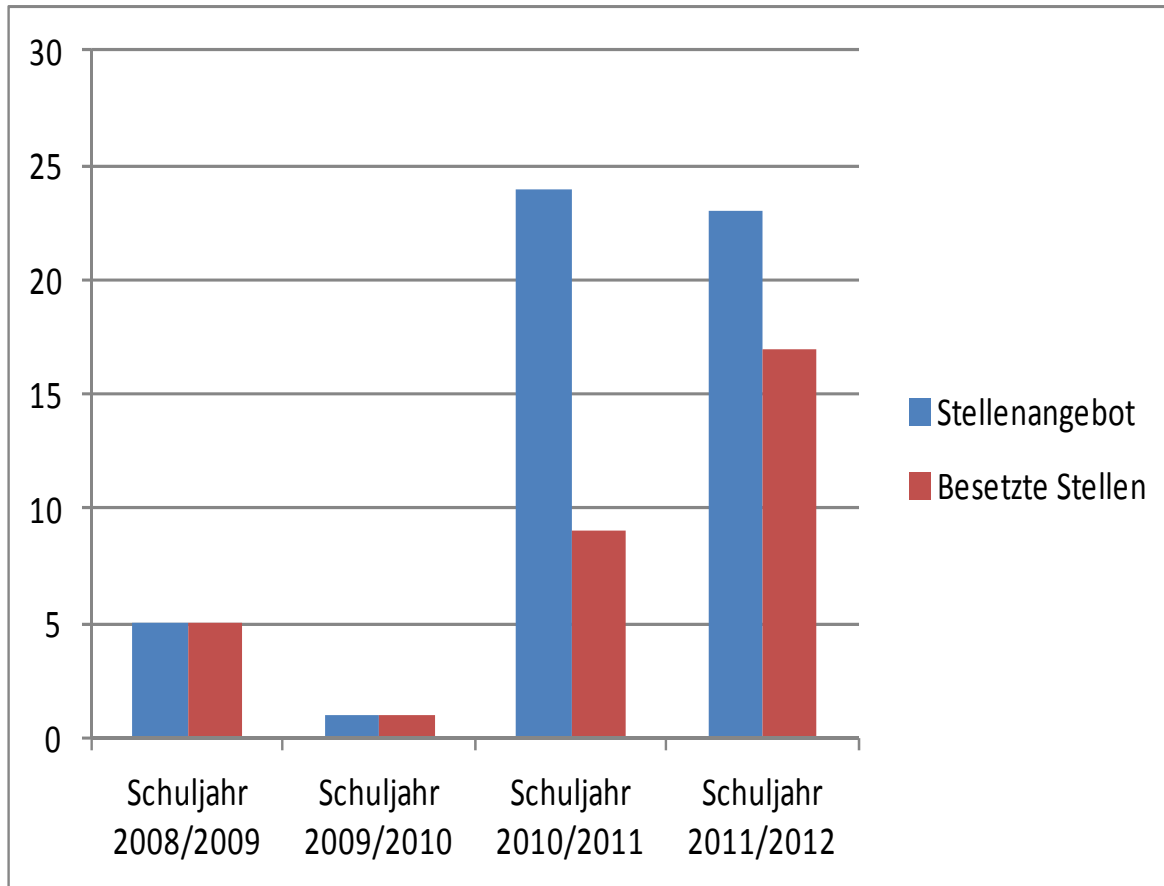


VEREIN ZUR FÖRDERUNG
DER BERUFSBILDUNG
DR. HEINZ POTTHOFF E.V.

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.



Erfolge bei der Bereitstellung von Förderplätzen in Unternehmen



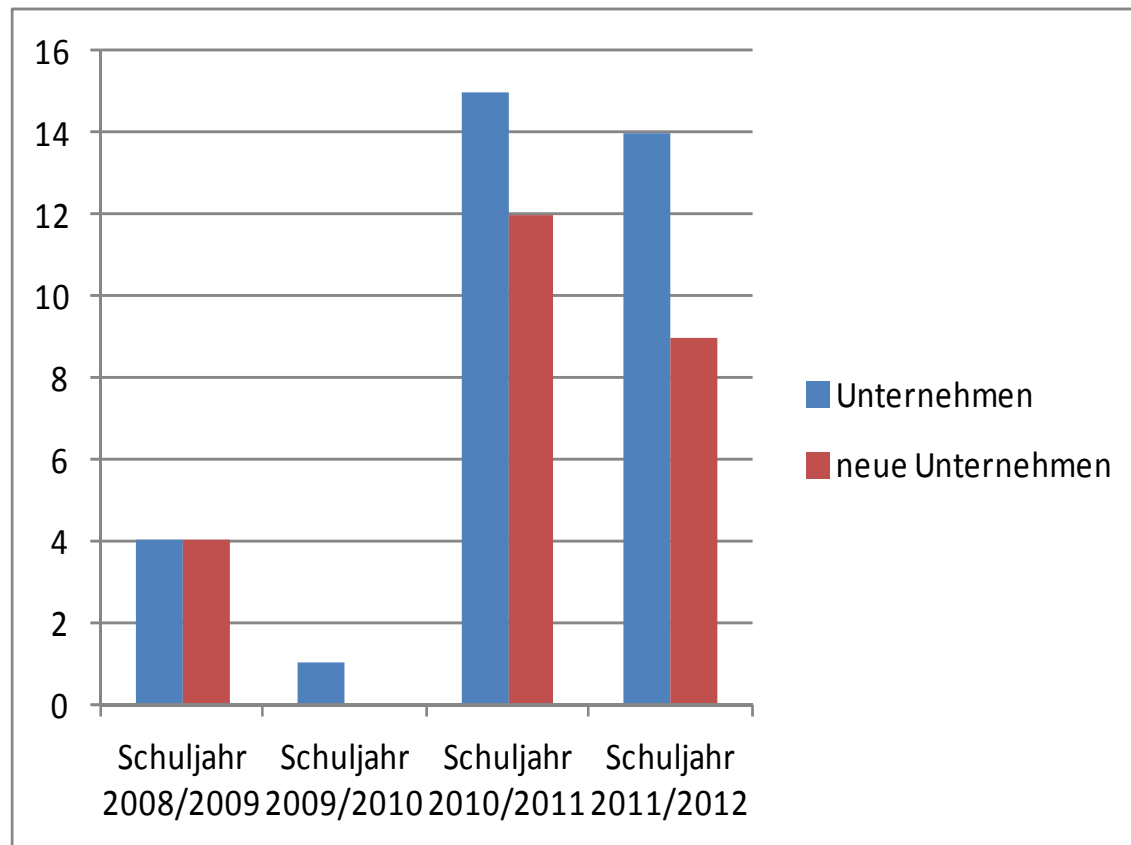
Insgesamt wurden 53 Stellen angeboten und 31 besetzt.

Damit konnte eine Besetzungsquote von 58,5% erreicht werden.

Die Besetzungslücke des ersten Projektjahres konnte von 62% auf 26% reduziert werden.



Erfolge bei der Beteiligung von Unternehmen



Insgesamt stellen 25 Unternehmen FAF-Plätze zur Verfügung.

Die Rahmenbedingungen des TV FAF-Einsatzes wurden in 11 von 26 Verbandsregionen des Landes NRW erprobt.



Erfahrungen beim Einsatz des TV FAF

Auswahl der Bewerber

- Bewerber kommen v.a. über die Arbeitsagenturen
 - Unsicherheit über Status der Schüler und Langzeitpraktikum
 - →bessere Informationen über Arbeitsagenturen
- TV FAF ist kaum bekannt
- Informationen kommen durch Übergangs-Coaches
 - Coaches verfügen über wenige aber hochwertige Kontakte
- Zeitperspektive: Nach der Nachvermittlung Oktober / November

Qualität der Bewerber

- Schulzeugnisse sind nicht gut!
 - Gleichwohl: Sehr gute Leistung in der Ausbildung → auch
Ausbildungsverkürzungen
 - Notwendig: Menschen anschauen, nicht nur Noten
 - Motivation und Potentiale in den Blick nehmen
- TV FAF: Option interne Schulung statt Berufskolleg?
 - Überbetriebliche Nachhilfemöglichkeiten sind nicht immer gegeben
- Notwendige Voraussetzungen: Mathematik
 - Formulieren: mündlich + schriftlich → Kommunikation
- Soziale Defizite verschwinden im betrieblichen Alltag schnell



Erfahrungen beim Einsatz des TV FAF

Integration in den Betrieb

- Direkte Zuordnung/Verantwortliche im Betrieb
 - Regelmäßiges Feedback
 - Behandlung wie Azubis → nur intensiver
- Ausstiegsmöglichkeiten sind für das Unternehmen vorhanden
- Praktischer Einsatz ist erwünscht
- Vorteil gegenüber EQ: keine verpflichtenden Schulungs-Bausteine

Betriebliche Rahmen- bedingungen

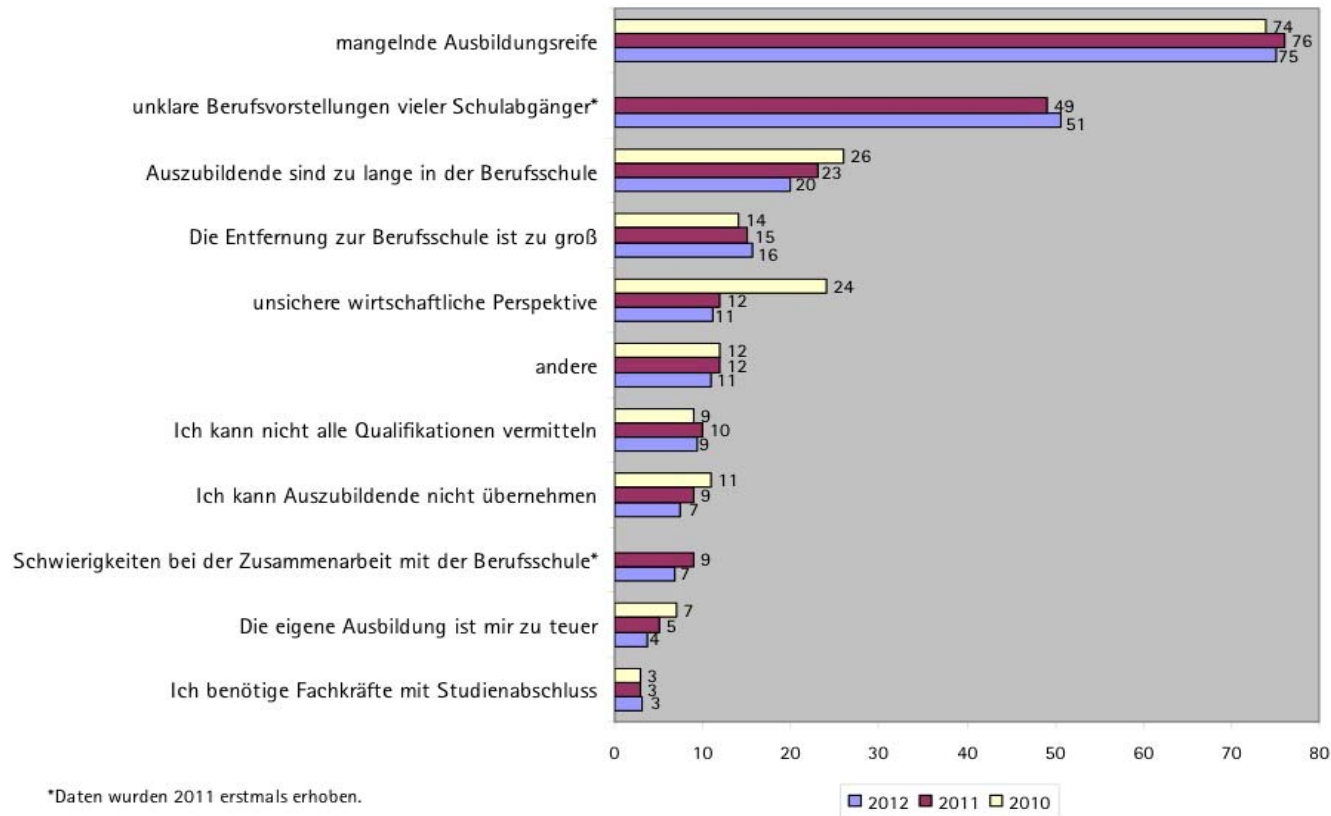
- Keine strukturelle Ausbildung → Inhalte nach Bedarf
- Praktische Tätigkeiten; vor allem Hilfstätigkeiten
 - Sandstrahlen
 - Abkanten
 - Gut sind eigenverantwortliche Tätigkeiten (z. B. Verantwortlichkeit für den Gemeinschaftsraum)



Ausbildungshemmnisse der Betriebe

Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus (in %)?

(Antworten von Unternehmen, die Ausbildungshemmnisse verzeichnen; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: DIHK 2012: Ausbildung 2012 (S. 31)



„Unternehmen stellen sich auf schwächere Jugendliche ein“

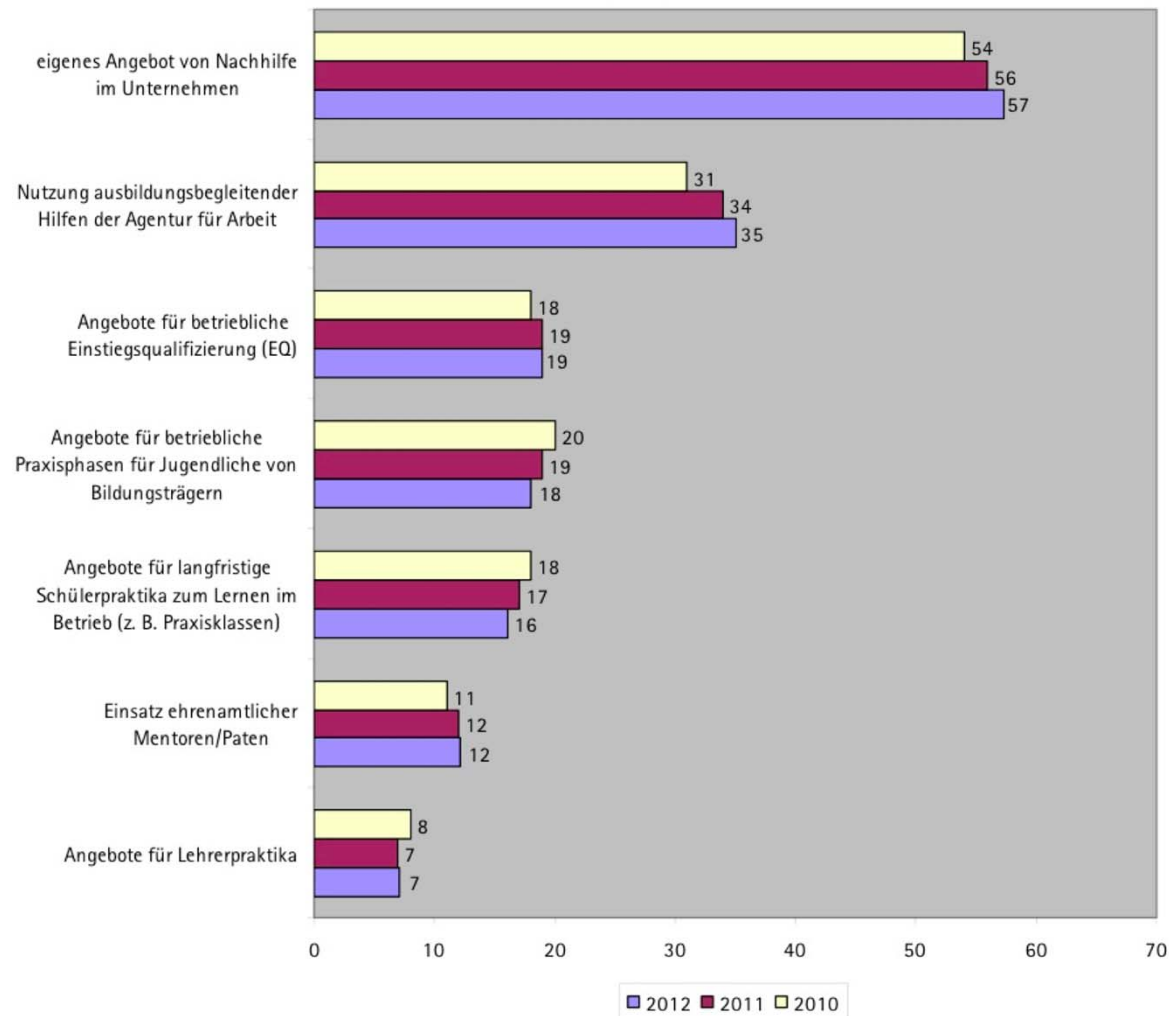
“Immer mehr Unternehmen sind bereit Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen zu besetzen. Sagten 2010 noch 36 Prozent, dass das für die Unternehmen nicht in Frage kommen, so beträgt dieser Wert 2012 nur noch 29 Prozent. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass mehr als 70 Prozent der Ausbildungsunternehmen grundsätzlich lernschwächere Jugendliche ausbilden würden“ (DIHK 05/12).



Reaktion der Betriebe auf mangelnde Ausbildungsreife

Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern (in %)?

(Mehrfachnennungen möglich, n= 10.561)



Quelle: DIHK 2012: Ausbildung 2012 (S. 36)



Faire Chance für schwächere, benachteiligte Jugendliche – betriebliche Förderoffensiven entwickeln

1. Ursachen von Schwachstellen der betrieblichen Ausbildung aufspüren und Gestaltungsalternativen entwickeln (Motto: Alle Themen auf dem Prüfstand)
2. Konkrete Unterstützung und Weiterbildung für alle betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen (auch genügend Zeit für regelmäßige Gespräche)
3. Betriebsspezifische Umsetzung der Fördertarifverträge bzw. betriebsverfassungsrechtliche Initiativrechte und Handlungsmöglichkeiten nutzen
4. Betreuer, Mentor (auch z. B. Azubis im 2. & 3. Lehrjahr) für gesamte Förderphase benennen (betriebliche Integration)
5. Fördermaßnahmen in betriebliche Konzepte zur Fachkräftesicherung einbinden
6. Inanspruchnahme von Beratungen u. a. für

→ Die Entwicklung betrieblicher Förderinitiativen

→ Durchführung von Auswahlverfahren

→ sozialpädagogische Begleitung

→ Ausbildungsbegleitende Hilfen

