

Das Thema: Umstrittenes Förderprogramm MobiPro-EU - Wirksame Hilfe oder Aufforderung zur Landflucht?; IHK-Transparenzinitiative bringt wenig Licht ins Dunkel

Seite 2

Vor Ort: Die Zeit ist reif für die Demokratisierung der Kammern – BBaktuell im Gespräch mit Sascha Dudzik

Seite 3

Laufende Weiterbildungsverfahren, Namen sind News, Rechtstipp, Linkservice, Termine und die Ecke

Seite 4

- news -

Auf richtige Vergütung im Ausbildungsvertrag achten

Zu einem rechtlich einwandfreien Ausbildungsvertrag gehört, dass eine angemessene Ausbildungsvergütung vereinbart wird. Als angemessen im Sinne des BBiG gelten in jedem Fall die jeweils branchenüblichen Tarifverträge. Allerdings in nicht tarifgebundenen Betrieben gelten nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) auch Ausbildungsvergütungen die max. bis zu 20 Prozent von der tariflichen Vergütung abweichen als noch angemessen. Das ist einigen Unternehmen noch immer nicht genug, sie versuchen noch niedrigere Ausbildungsvergütungen zu vereinbaren. Solche Ausbildungsverträge entsprechen allerdings nicht den gesetzlichen Anforderungen und dürfen durch die zuständige Stelle (IHK oder HWK) nicht eingetragen werden. Die IHK-Südthüringen musste dies bereits 2011 zur Kenntnis nehmen. Ein Azubi hatte mit Unterstützung der IG Metall geklagt, da die Ausbildungsvergütung mehr als 20 Prozent unter der branchenüblichen Tarifvergütung lag und er bekam Recht. 8.378,40 Euro musste der Gießereibetrieb dem Azubi nachzahlen, da half es dem Betrieb auch nicht, dass er nicht tarifgebunden ist. Die IHK-Südthüringen hätte den Ausbildungsvertrag so nicht eintragen dürfen, erschwerend kommt hinzu, die IHK hatte den Betrieb sogar falsch beraten. Das Beispiel zeigt, die IHK sind als zuständige Stelle für die Berufsausbildung ungeeignet, sie handeln im Interesse der Arbeitgeber und sind nicht unabhängig. Im Berufsbildungsausschuss sollte die Kam-



Im Berufsbildungsausschuss nachgefragt: Werden nur Ausbildungsverträge eingetragen, in denen eine angemessene Ausbildungsvergütung geregelt ist?

mer befragt werden, ob alle eingetragenen Ausbildungsverträge eine angemessene Ausbildungsvergütung enthalten und die Antwort zu Protokoll genommen werden.

Neue Empfehlung für das Führen von Ausbildungsnachweisen

Der Hauptausschuss beim BIBB hat bereits im Oktober letzten Jahres eine neue Empfehlung für das Führen von Ausbildungsnachweisen verabschiedet. Sie ersetzt die Empfehlung von 1971. Das Berichtsheft soll damit aufgewertet und als Instrument der Qualitätssicherung genutzt werden. Auszubildende und Ausbildende sollen zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung angehalten werden. Der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule soll für die



an der Berufsausbildung Beteiligten sowie die zur Überwachung der Berufsausbildung zuständigen Stellen in einfacher Form nachvollziehbar und nachweisbar gemacht werden. Die Kammern und somit auch die Berufsbildungsausschüsse sind aufgefordert, Beschlüsse herbeizuführen, die der neuen Empfehlung Rechnung tragen.

www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_156.pdf

Zeugnisse sollen zukünftig das DQR-Niveau ausweisen

Das Niveau des DQR soll zukünftig auf Aus- und Fortbildungszeugnissen vermerkt sein. Der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung hat deshalb eine Ergänzung der Empfehlungen „Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen (MPO-BBiG)“ und „Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Gesellen- und Umschulungsprüfungen (MPO-HwO)“ sowie „Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen beschlossen: „Im Prüfungszeugnis soll darüber hinaus ein Hinweis auf die vorläufige Einordnung des Abschlusses im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und das sich aus der Verknüpfung des DQR mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) ergebende EQR-Niveau enthalten sein.“ In den Berufsbildungsausschüssen muss nun diese Ergänzung in den Prüfungsordnungen beschlossen werden.



HA-Empfehlungen 120 und 121:

www.bibb.de/de/32327.htm

Zwei TOP's

Vorschläge für die nächste BBA-Sitzung:

1. **Ergänzung der Prüfungsordnung: Prüfungszeugnis mit DQR-Niveau**
2. **Ausweitung Schulsozialarbeit**

Das Zitat

„An allem Unfug, der passiert, sind nicht etwa nur die schuld, die ihn tun, sondern auch die, die ihn nicht verhindern.“

Erich Kästner

Zahl des Tages

6.800 Euro

kostet die vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrags im Durchschnitt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung berechnet.

www.foraus.de/html/3813.php

Das Thema: Umstrittenes Förderprogramm MobiPro-EU - Wirksame Hilfe oder Aufforderung zur Landflucht?

Seit Januar 2013 gibt es ein neues Sonderprogramm der Bundesregierung „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“. Mit dem Programm soll jungen Leuten aus Griechenland, Spanien und Portugal eine Berufsausbildung oder ein Arbeitsplatz in Engpassberufen in Deutschland schmackhaft gemacht werden. Dafür stehen bis 2016 bis zu 140 Millionen Euro zur Verfügung.

Das Förderprogramm ist umstritten. Arbeitslosen Jugendlichen in Südeuropa soll geholfen werden, gleichzeitig birgt das Programm aber auch viele Risiken. Es ist zu befürchten, dass sich die Abwanderung der jungen Menschen negativ für die wirtschaftliche Entwicklung Südeuropas auswirkt. Auch stellt die kulturelle und sprachliche Integration der Jugendlichen in Deutschland eine große Herausforderung da.

Bis zu 30.000 Euro kann ein Betrieb für einen Azubi aus Süd-Europa in drei Jahren bekommen. Wer als deutscher Jugendlicher eine Bäcker Ausbildung macht, bekommt nach Tarif eine Ausbildungsvergütung von rund 500 € im Monat. Jugendliche aus Südeuropa können mit dem Programm 818 € Ausbildungsvergütung kassieren.

„Die relativ hohe Ausbildungsvergütung von 818 Euro kann in der Praxis zu einer starken Alimentierung der Unternehmen führen, die einen Jugendlichen aus Südeuropa ausbilden“, sagt Willi Brase SPD-Bildungspolitiker im WAP-Interview.

Statt die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und die Bezahlung für junge Menschen zu verbessern und somit als Ausbildungsbetrieb attraktiver zu werden, könnten Betriebe das Förderprogramm ausnutzen.

Betriebe, die heute darüber klagen, sie fänden keine Auszubildenden, sollten ihre Ansprüche an Jugendliche und ihr Image überprüfen. Denn Ausbildungspotentiale gibt es genügend: Rund 300.000 junge Menschen befinden sich im Übergangsbereich. 80 Prozent dieser Jugendlichen verfügen über einen Schulabschluss und sind somit nicht als ausbildungsunfähig zu deklassieren. Hinzu kommen weitere 2,2 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren, die keinen Berufsabschluss haben. Ihnen kann eine zweite Chance eröffnet werden.

Wichtig in der Debatte: Jugendliche dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Wer für eine Ausbildung nach Deutschland kommen möchte, dem muss das möglich sein. Den jungen Menschen ohne Ausbil-



Attraktiv für Jugendliche mit guter Ausbildung, Arbeit und Bezahlung

dung in Deutschland, muss ein Berufsabschluss ermöglicht werden. Die Integration in Ausbildung kann beispielsweise mit der Ausweitung der Schulsozialarbeit unterstützt werden. In vielen Berufsbildungsausschüssen wurde die Ausweitung der Schulsozialarbeit bereits diskutiert, nur werden bisher zu wenig Mittel bereitgestellt. Der BBA kann mit einer Erklärung die Landesregierungen sowie die Bundesregierung auffordern, mehr Mittel für Schulsozialarbeit bereitzustellen.

Das IG Metall-Bildungsportal WAP hat mit Willi Brase, SPD-Bildungspolitiker im Deutschen Bundestag ein Interview zum Förderprogramm geführt.

www.wap.igmetall.de
www.thejobofmylife.de

IHK-Transparenzinitiative bringt wenig Licht ins Dunkel

Die IHK-Organisation hat eine Transparenzinitiative gestartet. Offenbar wurde der öffentliche Druck zu stark. BBaktuell hat sich das neue Transparenz-Portal www.dihk.de/ihktransparent/ der Kammerorganisation mal näher angeschaut. Tatsächlich werden einige Daten preisgegeben, aber Vieles bleibt weiter im Dunkeln. Beispiel Vergütung der IHK-Geschäftsführer: Das Portal beantwortet die Frage, „Woran orientieren sich die Gehälter der IHK-Geschäftsführer?“, mit einer Aufschlüsselung zu den einzelnen IHKs. Die Kammern Aschaffenburg und Karlsruhe vergüten orientiert nach TVÖD; Freiburg, Hanau, Krefeld, Mainz und Osnabrück orientieren sich an einen oder mehreren Tarifverträgen der gewerblichen Wirtschaft. Für die restlichen 73 IHKs heißt es nur Sonstiges.

Eine weitere interessante Frage ist die nach den Unternehmensbeteiligungen. Auf

die Frage: „Wie viele unmittelbare Beteiligungen im Sinne von § 271 Abs. 1 HGB (Anteil > 20 %) hielt die IHK?“ wird lediglich für 35 IHKs keine Beteiligung ausgewiesen. Mehr als die Hälfte aller IHKs haben unmittelbare Beteiligungen an Unternehmen. Insgesamt werden für 2011 bundesweit 98 Beteiligungen vermerkt. An welchen Unternehmen die Kammern beteiligt sind wird nicht veröffentlicht. Geschweige denn, ob daraus Konflikte mit der Rolle als zuständige Stelle resultieren.

Interessante Daten für die Aus- und Weiterbildung finden sich auch. Beispielsweise wie hoch die Gebühren (Eintragung und Prüfung) für ein Ausbildungsverhältnis als Industriemechaniker/-in sind. Spitzenreiter ist die IHK-Hannover mit 740 Euro, gefolgt von Berlin mit 695 Euro und Stade mit 620 Euro. Stimmt die Aufstellung, wird für die Eintragung von Ausbildungsverträgen und



IHK: Vieles bleibt im Dunkeln verborgen.

die Prüfung bei der IHK-Stuttgart keine Gebühr erhoben.

2011 waren bundesweit 174.513 Personen ehrenamtlich in Prüfungsausschüssen in Aus- und Weiterbildung engagiert. Spitzenreiter ist die IHK München für Oberbayern mit 9.555 Prüfern, am wenigsten hat die IHK-Limburg mit 346 Prüfern.

Vor Ort: Die Zeit ist reif für die Demokratisierung der Kammern – BBaktuell im Gespräch mit Sascha Dudzik

Sascha Dudzik (35), gelernter Industriemechaniker, war Jugend- und Auszubildendenvertreter bei Volkswagen Nutzfahrzeuge. 2006 absolvierte er erfolgreich die Traineeausbildung der IG Metall. Seit 2007 ist er Sekretär der IG Metall Hannover und dort für die IG Metall Mitglied im Berufsbildungsausschuss der IHK und HWK.

Sascha, warum ist die Mitbestimmung im Berufsbildungsausschuss (BBA) für Gewerkschaften wichtig?

Die Mitbestimmung nach dem Berufsbildungsgesetz und dazu gehört auch das Mandat im BBA, ist Teil der demokratischen Kontrolle der zuständigen Stellen. Wobei ich gleich sagen muss, sie ist aus meiner Sicht vollkommen unzureichend ausgestattet. Die zuständigen Stellen sind IHK und HWK. Beides sind zunächst Organisationen der Arbeitgeber. Eine unabhängige Wahrnehmung der Zuständigkeit in der beruflichen Bildung ist so nicht sichergestellt. Die Mitbestimmung über den BBA ist hier immerhin eine kleine Möglichkeit, Einfluss zu nehmen.

Im Handwerk haben wir doch eine weitestgehenden Beteiligung.

Stimmt, in der Selbstverwaltung des Handwerks sind Arbeitnehmer in der Vollversammlungen, den Ausschüssen oder als Vizepräsidenten einer Handwerkskammer engagiert. Eine echte Parität gibt es allerdings auch im Handwerk nicht.

Kannst Du ein konkretes Beispiel für einen Interessenkonflikt bei den zuständigen Stellen, die gleichzeitig Arbeitgeberorganisation sind, nennen?

Ein klassisches Beispiel ist das Ausbildungsplatzangebot und welche Betriebe ausbilden. Vor allem wenn die Nachfrage von Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen bedeutend über dem Angebot liegt, haben die Kammern kein Interesse dieses Defizit auf der Unternehmensseite zu thematisieren. Es kommt immer wieder vor, dass Unternehmen für eine Ausbildung werben, die definitiv keine gute Ausbildung sicherstellen können. Oft werden in solchen Betrieben die Auszubildenden als billige Arbeitskraft ausgenutzt. Insofern spielt auch das Thema „Qualität der Berufsausbildung“ eine große Rolle. Leider habe ich häufig das Gefühl, dass die Arbeitgeber diesem Thema nicht immer die gleiche Priorität geben wie die Arbeitnehmervertreter.

Im Berufsbildungsgesetz hat der Gesetzgeber dem BBA eine wichtige Rolle in der Qualitätssicherung zugesprochen. Reicht das nicht?

Leider nicht. Das Grundproblem, der Interessenkonflikt gleichzeitig zuständige Stelle und Arbeitgeberorganisation zu sein, kann damit nicht gelöst werden. Um die Qualitätssicherung muss da immer gerungen werden, das ist nicht befriedigend.

Was haben Beschäftigte, insbesondere Azubis davon, wenn die Gewerkschaften mehr Einfluss hätten?

Die Gewerkschaften haben die Interessen der Jugendlichen und Arbeitnehmer im Blick. Das haben wir schon heute, aber die Möglichkeit etwas zu bewegen ist nicht sehr groß. In den entscheidenden Gremien sitzen bei den IHKs nur Arbeitgeber. Eine unabhängige Zuständigkeit für die Berufsbildung, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt vertreten sind, wäre besser. Dennoch versuchen wir unser Mandat und die Möglichkeiten der Einflussnahme für die Jugendlichen zu nutzen.

Wie sieht das konkret aus?

Die meisten Jugendlichen werden in kleinen Betrieben ausgebildet, da gibt es meist keinen Betriebsrat und keine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Da ist es schon wichtig, dass wir versuchen Informationen zur Qualität der Ausbildung in den kleinen Betrieben zu bekommen. Hinweise sind die Prüfungsergebnisse, die Anzahl von Schlichtungen und die Vertragsabbruchzahlen. Wir thematisieren das immer wieder und hoffen so, langfristig Einfluss auf die Qualitätsentwicklung zu nehmen. Ein weiteres Feld, persönlich Einfluss zu nehmen, ist das Engagement als arbeitnehmerseitiger Schlichter bei den Schlichtungsausschüssen. Hier haben wir die Chance gemeinsam mit dem Schlichter der Arbeitgeberseite, Lösungen für junge Menschen zu finden, die arbeitsrechtliche Probleme haben.

Wie ist die Arbeit im BBA der IHK Hannover organisiert?

Wir treffen uns vier Mal im Jahr im Rahmen des BBA. Wenn nötig werden auch schon mal Unterausschüsse eingerichtet. Das letzte Mal wurde das notwendig, als wir uns Gedanken gemacht haben, wie wir Studienabbrecher auffangen und ihnen eine betriebliche Perspektive geben



„Zuständige Stellen in der Berufsbildung dürfen keine Arbeitgeberorganisationen sein. Eine echte Demokratisierung der Zuständigkeit muss von der Politik auf den Weg gebracht werden.“

können. An dieser Frage waren alle Seiten interessiert und es konnten schnell Lösungen entwickelt werden.

Welche Lösungen habt Ihr gefunden?

Im Unterausschuss haben wir gemeinsam mit den Arbeitgebern Fortbildungsangebote für Studienabbrecher identifiziert. Beispielsweise wird ihnen eine Ausbildung als Fachinformatiker Systemintegration mit Partnerbetrieben angeboten. Die Angebote und Partnerbetriebe müssen natürlich beworben werden. Wir sind im Unterausschuss nun kontinuierlich am Ball.

Was wünschst Du Dir als Unterstützung für deine Arbeit im Berufsbildungsausschuss?

Zunächst muss ich sagen, der Infodienst bbaktuell ist eine wichtige Hilfe für mich. Ich bekomme mit, was woanders läuft und Anregungen für unseren BBA. Leider fehlt oftmals die Zeit, sich als hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär umfassend mit dem Thema Berufsbildung in der nötigen Tiefe zu beschäftigen. Da ist es schon gut, wenn es Experten gibt, bei denen man schnell Rat und Unterstützung bekommt. Außerdem versuche ich, mich mit dem Bildungsportal WAP auf den laufenden zu halten.

Der Rechtstipp

§ Eine Berufsausbildung ist kein Vorbeschäftigungsverhältnis. Hat vor vielen Jahren einmal ein Ausbildungsverhältnis bestanden, kann der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis auch ohne Vorliegen eines Sachgrundes befristen. Der Grund: eine Berufsausbildung ist kein Vorbeschäftigungsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ferner bekräftigte das BAG eine Entscheidung vom 6. April 2011, wonach eine Vorbeschäftigung auch dann einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegensteht, wenn ein Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurücklag.

BAG vom 21. September 2011 - 7 AZR 375/10

Linkservice

www.lohnspiegel.de

Der LohnSpiegel vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung bietet inzwischen Informationen zu tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern in 354 verschiedenen Berufen und Tätigkeiten. Die Gehaltsangaben des LohnSpiegels berücksichtigen die bestehenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie nach Berufserfahrung, der betrieblichen Position, der Betriebsgröße und der Region (Ost/West). Die Daten sind nicht repräsentativ, liefern aber für viele Berufe verlässliche Orientierungsdaten.

Die Ecke ...



Keine Kammerregelung

Achtung Berufsbildungsausschüsse bei Handwerkskammern:

- Fortbildungsprüfungsregelung „Gebäudeenergieberater/-in (HWK)“ sollten max. auf drei Jahre befristet beschlossen werden. Es wird eine bundeseinheitliche Regelung nach § 42 HWO angestrebt.

Im Berufsbildungsausschuss sollte keine Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung beschlossen werden, die hier aufgeführt wird:

- Aktivitätenliste des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Neuordnung: www.bibb.de/de/941.htm
- Bestehende bundesweit gültige Fortbildungsordnungen: www2.bibb.de/tools/aab/aab_fortbildungsordnungen.php

Beratung gibt es beim DGB-Bundesvorstand: Hermann Nehls, 030 - 24060 647, hermann.nehls@dgb.de

Termine

19. - 23. Februar 2013

didacta 2013, Köln
www.didacta-koeln.de/

13. - 15. März 2013

17. Hochschultage berufliche Bildung an der Universität Duisburg-Essen, Essen
www.uni-due.de/hochschultage.2013/

09. April 2013

Symposium: Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation in der beruflichen Bildung am 9. April 2013 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
www.bibb.de/de/63146.htm

Jetzt Termin vormerken!

06. - 07. Juni 2013

8. IG Metall-Fachtagung für Personal in der Bildung, Frankfurt am Main

02. - 07. Juli 2013

WorldSkills 2013, Leipzig
www.worldskillsleipzig2013.com

IG Metall-Bildungsprogramm 2013

www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/Internet/Bildungsprogramm_2013_Kurzfassung_0192890.pdf

Namen sind News



Thomas Ressel ist seit Januar 2013 Nachfolger von Klaus Heimann als Ressortleiter Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand. Er vertritt die IG Metall zukünftig im Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung.



Hanna Schrankel ist seit Januar 2013 neue Projektmitarbeiterin im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand. Sie ist Expertin für die Qualifizierung von Ausbildungspersonal und promotet das neue Weiterbildungssystem für Bildungspersonal national und europäisch.

Impressum

Berufsbildung aktuell

Herausgeber:
Dr. Hans-Jürgen Urban,
IG Metall Vorstand
Briefanschrift:
60519 Frankfurt/Main
Hausanschrift:
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt
Redaktion: Thomas Ressel
thomas.ressel@igmetall.de
Telefon (0 69) 66 93-28 04
Telefax (0 69) 66 93-80-28 04