



Handreichung für die Aus-und Weiterbildungspraxis



Ausbilden? Jetzt!
Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Vorwort



Unser Ziel bleibt, eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen zu verwirklichen

Junge Menschen müssen ausgebildet werden!

Das Lob könnte größer nicht sein: Die duale Ausbildung erfreut sich größter Wertschätzung. Politiker, Arbeitgeberverbände und Bildungsexperten weisen ihr eine übertragende Bedeutung bei der Sicherung von Fachkräften zu. Doch so richtig diese Zuweisung ist, so erschreckend sind die realen Verhältnisse.

Denn: die Zahl der neuen Ausbildungsverträge geht zurück! Mit 522.231 neuen Verträgen in 2014 haben wir einen historischen Tiefstand erreicht. Zugleich haben fast 290.000 ausbildungsinteressierte junge Menschen keinen Ausbildungsplatz erhalten. Kein guter Start ins Berufsleben. Manch einer wird sich umorientieren, andere erstmal in Warteschleifen gehen und leider wird es auch diejenigen geben, die einfach resignieren und selbst nicht mehr an ihre Chance auf einen interessanten Beruf, gesichertes Einkommen und Karrierechancen glauben. Das ist dramatisch. Dramatisch für die jungen Menschen, die ihrer Chancen beraubt werden, dramatisch für die Unternehmen, die es versäumen ihren Fachkräftenachwuchs zu qualifizieren und dramatisch für die Gesellschaft, die es sich nicht leisten kann, den Betroffenen keine angemessene berufliche Perspektive zu eröffnen.

Auch im Bereich der Metall- und Elektroberufe ist die Lage ernst: Die Ausbildungsbilanz der IG Metall für 2014 weist erneut im Kernbereich der Metall- und Elektroberufe weniger neue Ausbildungsverträge aus. Gegenüber dem Vorjahr wurden 840 Ausbildungserträge weniger abgeschlossen (-1,8 %).

Gegenüber 2012 sogar 3.537 Ausbildungsverträge weniger (-7,2 %). Eine Sonderauswertung des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) zeigt sogar, dass die Ausbildung in den Metall- und Elektroberufen in den letzten 20 Jahren stark geschrumpft ist. Seit 1994 ist laut IAQ die Zahl der Jung-Facharbeiter in diesen Berufen um 36,5 Prozent zurückgegangen. Zu wenig neue Fachkräfte treten in den Arbeitsmarkt ein. „Der Kernbereich der deutschen Exportindustrie, die Metall- und Elektroindustrie, ist nicht hinreichend für die Zukunft gerüstet“, warnt deshalb der Arbeitsmarktforscher Gerhard Bosch vom IAQ.

Die Lage ist alarmierend! Es besteht dringender Handlungsbedarf, um den jährlich stattfindenden Rückgang der betrieblichen Ausbildung aufzuhalten und die Entwicklung umzukehren. Die IG Metall engagiert sich deshalb in der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ und fordert dort belastbare Zusagen von Politik und Arbeitgebern ein, wie mehr und bessere Ausbildungsplätze geschaffen werden können. Zugleich nimmt sie in der Arbeitsmarkt- und in der Tarifpolitik Einfluss und verbessert die Rahmenbedingungen. Für die berufliche Bildung insgesamt und natürlich auch für die Erstausbildung. So wurden etwa auf Initiative der IG Metall bessere Rahmenbedingungen für Jugendliche mit Förderbedarf durchgesetzt oder auch der Zugang zu ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) verbessert.

Auch auf der betrieblichen Ebene müssen vorhandene Initiativen gestärkt und auch neue gestartet werden. Dabei sind die Betriebsräte besonders gefordert. Sie müssen die berufliche



Ausbildung zum Thema im Betrieb machen. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet konkrete Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte. Das betriebliche Ausbildungsplatzangebot muss auf den Prüfstand, bei der Auswahl neuer Auszubildender müssen alle Jugendlichen berücksichtigt und ggf. Fördermöglichkeiten genutzt werden. Es dürfen keine Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben!

Diese Broschüre gibt Denkanstöße, praktische Tipps und rechtliche Hinweise. Ich bin sicher, dass sie Betriebsräten eine gute Hilfestellung bei ihrem Engagement für mehr und bessere Ausbildungsplätze bietet.

Die IG Metall wird sich weiterhin an der Allianz für Aus- und Weiterbildung beteiligen, um Verbesserungen der Rahmenbedingungen auf den Weg zu bringen. Unser Ziel bleibt, eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen zu verwirklichen.

Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Inhalt

- 02** Vorwort
- 06** Fachkräftebedarf langfristig planen
- 07** Welcher Bedarf an dualer Berufsausbildung besteht im Unternehmen?
- 10** Warum sollte die Ausbildung in mindestens dreijährigen Berufen stattfinden?
- 12** Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat auf die Auswahl der neuen Auszubildenden Einfluss zu nehmen?
- 13** Was soll der Betriebsrat bei der Ausstattung der Ausbildung beachten?
- 15** Welche Fördermöglichkeiten von Auszubildenden gibt es?
- 18** Literaturhinweise und Links



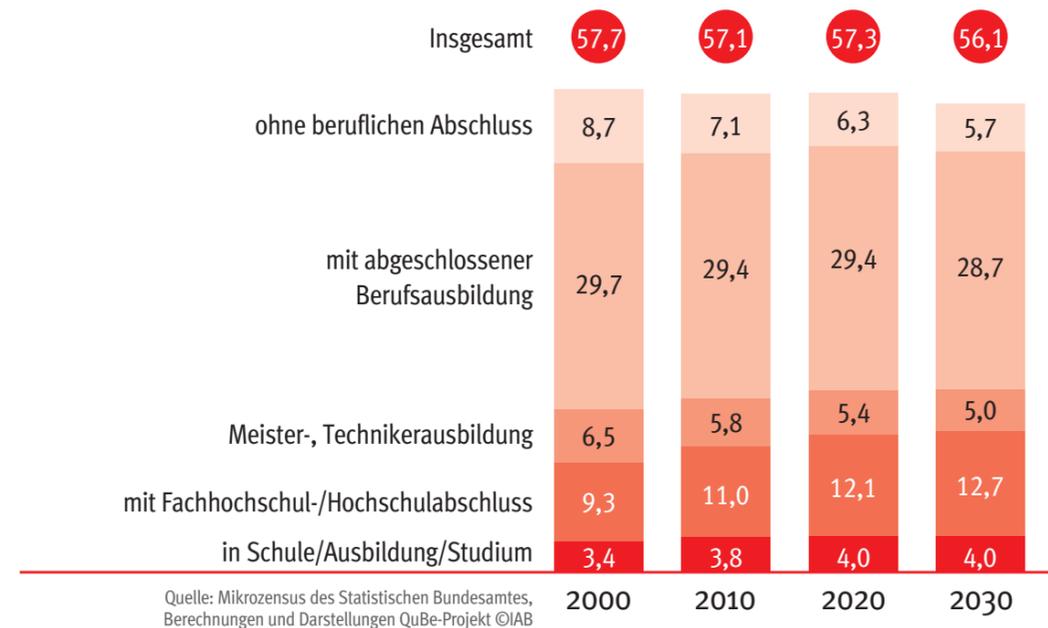
Fachkräftebedarf langfristig planen

Aktuelle Prognosen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weisen auf einen drohenden Fachkräfteengpass im mittleren Qualifikationsbereich, also bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, hin. Arbeiten, die nur geringfügige Qualifikationen erfordern, werden weniger, sie werden aber nicht verschwinden.

Der Bedarf an mittleren Qualifikationen wird in etwa konstant bleiben, der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften leicht zunehmen. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass auch in Zukunft der Arbeitsmarkt überwiegend Arbeitskräfte mit mittlerer Qualifikation nachfragen wird. Hier werden auch die größten Engpässe entstehen.

Für die betriebliche Personalentwicklung bedeutet das, insbesondere die Ausbildung der Fachkräfte mit Berufsabschluss im Blick behalten zu müssen.

Benötigtes Arbeitsvolumen nach Qualifikationen 2000 bis 2030 in Mrd. Stunden



Welcher Bedarf an dualer Berufsausbildung besteht im Unternehmen?

Um den Ausbildungsbedarf zu bestimmen, sollte ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren betrachtet werden. Von der Entscheidung Auszubilden über den Auswahlprozess und die tatsächliche Ausbildungszeit vergehen meist fünf Jahre, erst dann stehen die ausgebildeten Fachkräfte uneingeschränkt zur Verfügung.



Wie groß der Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften ist, kann unter Berücksichtigung verschiedener Faktoren ermittelt werden. Wobei es nicht einfach ist einen genauen Bedarf zu ermitteln, da eine Geschäftsstrategie sich ggf. nicht realisieren lässt. Faktoren, die zu berücksichtigen sind:

Anzahl der Arbeitskräfte, unterteilt nach gewerblich-technischem und kaufmännischem Bereich, die in fünf Jahren zur Realisierung der Geschäftsstrategie eingeplant werden.

Der Fachkräftefaktor drückt aus, mit welchem Anteil jeweils gewerblich-technisch ausgebildeter Fachkräfte und kaufmännisch ausgebildeter Fachkräfte das Unternehmen in fünf Jahren arbeiten will. Nur wenn der Wert bei null liegt, gibt es keinen Einstellbedarf.

Die Fluktuationsquote (Renteneintritt, Kündigung, Aufstieg etc.) nach gewerblich-technischem und kaufmännischem Bereich. Der Deckungsgrad beschreibt den Umfang, mit dem der Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung gedeckt wird.

Die Verbleibquote Ausgebildeter nach der Ausbildung. Sie kann anhand von Erfahrungswerten eingeschätzt werden (z.B. Abbruch der Ausbildung, Nichtbestehen der Prüfung, gewollter Unternehmenswechsel).

Die Übernahmequote nach der Ausbildung. Nicht alle Ausgebildeten wollen nach der Ausbildung im Betrieb bleiben. Auch hier gibt es Erfahrungswerte, die zu beachten sind.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren kann der Ausbildungsbedarf ermittelt werden.

$$\frac{(\text{Fachkräfte} * \text{Fachkräftefaktor} * \text{Fluktuationsquote} * \text{Deckungsgrad})}{(\text{Verbleibquote} * \text{Übernahmequote} * 100)} = \text{Anzahl der einzustellenden Auszubildenden}$$

Beispiel für gewerblich-technischen Einstellbedarf:

In fünf Jahren wird mit 500 gewerblich-technischen Arbeitskräften geplant, davon sind 80 Prozent ausgebildete Fachkräfte. Die Fluktuation im gewerblich-technischen Bereich beträgt 3 Prozent. 90 Prozent der zukünftigen Fachkräfte sollen selbst ausgebildet werden. Es wird davon ausgegangen, dass 90 Prozent die Ausbildung erfolgreich schaffen und ebenso 90 Prozent der Auszubildenden übernommen werden.

$$\frac{(500 * 80 * 3 * 90)}{(90 * 90 * 100)} = 13 \text{ (gerundet)}$$

Es müssten demnach 13 gewerblich-technische Auszubildende eingestellt werden.

Vorgehen im Betrieb:

- Auf Verlangen des Betriebsrates hat der Arbeitgeber nach § 96 Abs. 1 BetrVG den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Dabei soll auch der Bedarf an betrieblicher Erstausbildung ermittelt werden.
- Die zuvor beschriebenen Faktoren dienen dazu, den vom Arbeitgeber ermittelten Bedarf auf seine Plausibilität hin zu bewerten.
- Eine Weigerung des Arbeitgebers, den Bedarf zu ermitteln, stellt einen Gesetzesverstoß dar (§ 23 Abs. 3 BetrVG). Die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes ist für den Betriebsrat mit rechtlichen Mitteln durchsetzbar.
- Die Entscheidungsgewalt über die Anzahl der neu einzustellenden Auszubildenden obliegt allerdings weiter dem Arbeitgeber. Es verbleibt die Möglichkeit, Öffentlichkeit herzustellen.



© goodluz - Fotolia.com

Warum sollte die Ausbildung in mindestens dreijährigen Berufen stattfinden?

Für eine erfolgreiche Gestaltung des Berufslebens ist eine qualifizierte Berufsausbildung eine wichtige Voraussetzung. Der erlernte Beruf muss jungen Menschen eine Beschäftigung nicht nur im Ausbildungsbetrieb ermöglichen. Eine mindestens dreijährige Berufsausbildung ist eine gute Voraussetzung dafür. Zweijährige Ausbildungsberufe sind meist spezifischer angelegt, häufig auch Schmalspurausbildungen, die dem Anspruch komplexer Arbeitszusammenhänge und -tätigkeiten nicht gerecht werden. Auch auf dem Arbeitsmarkt haben zweijährige Ausbildungsberufe klare Nachteile. Das Argument, dass so wenigstens schwächeren Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht wird, ist nicht überzeugend. Denn es basiert allein auf dem Vorurteil, dass

schwächere Jugendliche keine dreijährige Ausbildung schaffen. In der Konsequenz bieten Arbeitgeber diesen keine qualifizierte Ausbildung an. Wenn jedoch Schüler schwächere Leistungen erbringen, dann können sie Nachhilfe bekommen - also mehr Bildung und nicht weniger! Soll dies in der Ausbildung nicht gelten? Schwächeren Jugendlichen sind demnach Berufsabschlüsse zu ermöglichen, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind und eine berufliche Entwicklung einschließen. Deshalb soll sich der Betriebsrat dafür einsetzen, dass grundsätzlich nur in mindestens dreijährigen Ausbildungsberufen ausgebildet wird. Für leistungsstarke Auszubildende ist eine individuelle Ausbildungszeitverkürzung möglich und sinnvoll (vgl. § 8 Berufsbildungsgesetz (BBiG)).



© Kzenon - Fotolia.com

Qualifizierte Ausbildungsberufe erfüllen folgende Kriterien:

- sie müssen arbeitsmarktfähig sein und auf die Ausübung einer qualifizierten »branchen- und bereichsübergreifenden Berufstätigkeit« vorbereiten. Dies erfordert breit angelegte Qualifikationsinhalte, die ein eigenständiges Arbeiten in einer Vielzahl von Einsatzbereichen ermöglichen;
- sie müssen so geschaffen sein, dass sie Grundlagen für eine spätere Weiterbildung vermitteln und auf sich verändernde Anforderungen der betrieblichen und überbetrieblichen Facharbeitsmärkte vorbereiten;
- sie müssen einem quantitativ ausreichenden und nicht nur kurzfristigen Bedarf an Tätigkeiten entsprechen und auf die von Arbeitsmarkt- und Berufsexperten prognostizierten Entwicklungen veränderter Tätigkeitsanforderungen vorbereiten;
- sie müssen zu einer vollwertigen gesellschaftlichen Anerkennung führen und dürfen die Absolventen nicht als geringer qualifiziert stigmatisieren;
- sie müssen zu Verdienstmöglichkeiten führen, die der Eingruppierung in Fachkräftegruppen entsprechen (Eckentgelt).

Vorgehen im Betrieb:

- Bei der Entscheidung, in welchen Ausbildungsberufen ausgebildet wird, hat der Betriebsrat Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 92 BetrVG.
- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über geplante Ausbildungsberufe und Einstellzahlen von Auszubildenden zu unterrichten und mit ihm zu beraten.
- Die Entscheidung obliegt dem Arbeitgeber. Dennoch sollten Argumente für eine qualifizierte mindestens dreijährige Ausbildung (z.B. qualifizierte Fachkräfte für innovative Produktion, Beschäftigungsfähigkeit Ausgebildeter, Anschlussfähigkeit zur Weiterbildung) eingebracht werden.
- Zur Förderung von schwächeren Jugendlichen sollten Fördermaßnahmen vorgeschlagen werden (ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung oder Fördertarifvertrag). Ziel ist es, allen Jugendlichen eine Ausbildung in einen anerkannten mindestens dreijährigen Beruf zu ermöglichen.

Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat auf die Auswahl der neuen Auszubildenden Einfluss zu nehmen?

Es geht nicht darum, die „Besten“ zu finden, sondern die „Richtigen“, so hat es ein Ausbildungsleiter angesichts rückläufiger Schulabgängerzahlen prägnant auf den Punkt gebracht. Viele Arbeitgeber wollen immer noch die besten Schulabgänger für ihre Ausbildung gewinnen. Wenig beachtet wird dabei, ob das dann auch diejenigen sind, die als qualifizierte Fachkräfte langfristig im Unternehmen ihr Können einbringen. Eins steht aber fest, bei einer Bestenauswahl bleiben die Jugendlichen mit Startschwierigkeiten auf der Strecke. Die „Richtigen“ gehen den Arbeitgebern so vielleicht verloren, genauso wie die ausgewählten „Besten“, wenn diese nach erfolgreicher Ausbildung höhere Bildungsabschlüsse anstreben.



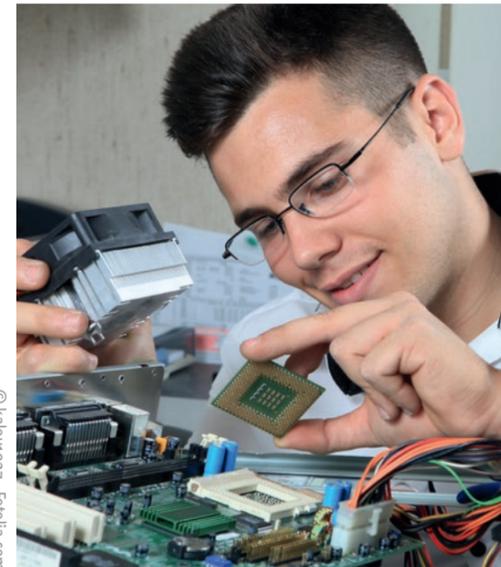
© Ingo Bartussek - Fotolia.com

Vorgehen im Betrieb:

- Bei der Auswahl von Auszubildenden besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 95 BetrVG. Das Einstellungsverfahren für Auszubildende muss mit dem Betriebsrat abgestimmt werden. Der Betriebsrat hat damit die Möglichkeit, auf Auswahlkriterien und -verfahren Einfluss zu nehmen.
- Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, soziale Aspekte bei der Auswahl zu berücksichtigen. Bewerber/innen mit niedrigen Schulabschlüssen sollen berücksichtigt werden. Fördermaßnahmen in der Ausbildung (ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung) können zum Ausgleich von Defiziten genutzt werden. Auch sollten Herkunftsland, Alter und Geschlecht kein Ausschlusskriterium sein, anonyme Bewerbungen können hier hilfreich sein.
- Der Betriebsrat sollte initiativ werden, Vorschläge zur Förderung machen und diese mit den Ausbildungsverantwortlichen beraten. Bei der Durchführung der Ausbildung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG.
- Bei Bedarf prüft der Betriebsrat, ob Berufsvorbereitung im Rahmen des Fördertarifvertrages der IG Metall oder der öffentlichen Förderung (Einstiegsqualifizierung, Berufsvorbereitung der BA) genutzt werden kann.

Was soll der Betriebsrat bei der Ausstattung der Ausbildung beachten?

Das Ausbildungspersonal hat in der Berufsausbildung eine Schlüsselrolle. Es ist für die Organisation der Ausbildung und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte verantwortlich. Neben Fachkompetenz muss das Ausbildungspersonal über metho-



© Kalou927 - Fotolia.com

dische, soziale und pädagogische Kompetenzen verfügen. Dies gilt für Ausbilder/innen sowie für die in den Versetzungs- bzw. Einsatzstellen mit der Ausbildung Beauftragten. Das BBiG schreibt im § 28 vor, dass nur wer fachlich und persönlich geeignet ist, Auszubildende ausbilden darf. Da sich in der Praxis aber meist verschiedene Personen um die Ausbildung kümmern, sollten alle über die entsprechende fachliche und persönliche Eignung verfügen.

Die persönliche und fachliche Eignung wird in den §§ 29 und 30 BBiG weiter präzisiert. Die

persönliche Eignung bezieht sich dabei darauf, dass man nicht gegen das BBiG oder im Zusammenhang erlassene Vorschriften und Bestimmungen (z.B. Ausbildungsordnungen) verstoßen hat und nicht einem Beschäftigungsverbot von Jugendlichen unterliegt (§ 25 Jugendarbeitsschutzgesetz, Vorliegen bestimmter Straftaten). Die fachliche Eignung sieht vor, dass die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sind. Die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können durch eine Ausbildung und Berufspraxis nachgewiesen werden.

Für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gibt es die Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Alle mit der Ausbildung betrauten Personen, also auch die mit der Ausbildung Beauftragten in den Versetzungsstellen, sollten über einen solchen Nachweis verfügen. Die AEVO umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

01. *Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,*
02. *Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,*
03. *Ausbildung durchführen und*
04. *Ausbildung abschließen.*

Vorgehen im Betrieb:

- Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass genügend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden ist. Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder haben in einer gemeinsamen Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung Standards vereinbart (HA-Empfehlung 13: www.bibb.de/de/11703.php).
- Der Betriebsrat hat nach § 98 Abs. 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Benennung des Ausbildungspersonals und kann auch eine Abberufung verlangen, wenn die geforderte Eignung nicht vorliegt. Alle Benennungen von Ausbildungspersonal müssen deshalb dem Betriebsrat vom Arbeitgeber mitgeteilt werden. Der Betriebsrat prüft diese dann auf die Eignung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und teilt dem Arbeitgeber seine Zustimmung oder Ablehnung mit. Das bezieht sich auch auf die in den einzelnen Abteilungen des Betriebes mit der Ausbildung beauftragten Personen (Ausbildungsbeauftragte).
- Der Betriebsrat sollte nach § 96 BetrVG auf die ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals achten und vom Arbeitgeber die erforderlichen Informationen anfordern. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Berufsbildungsbedarfe des Ausbildungspersonals ermittelt. Er kann auch eigenständige Vorschläge hierzu unterbreiten. Dem Ausbildungspersonal ist genauso wie allen anderen Beschäftigten eine Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.



© Monkey Business - Fotolia.com

Welche Fördermöglichkeiten von Auszubildenden gibt es?

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind nach § 75 SGB III Maßnahmen für junge Menschen:

- die ohne die Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen eine Einstiegsqualifizierung oder eine erste betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen oder fortsetzen können oder
- voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, diese erfolgreich abzuschließen oder
- Auszubildende, die nach der vorzeitigen Lösung eines betrieblichen Berufsausbildungsverhältnisses eine Berufsausbildung außerbetrieblich fortsetzen.

Die Hilfen zielen darauf ab, die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen. Die Förderung kann sich beispielsweise auf Sprachunterricht oder Förderunterricht in konkreten Bereichen wie Mathematik beziehen. Träger der Maßnahmen sind Bildungseinrichtungen, die die Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen im Auftrag der Agentur für Arbeit durchführen. Informationen gibt es bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/Ausbildung/index.htm

Assistierte Ausbildung

Ab Mai 2015 wird das Förderinstrument der Assistierte Ausbildung von den Agenturen für Arbeit angeboten. Damit kann die Agentur für Arbeit förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) durch Maßnahmen der Assistierte Ausbildung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung unterstützen. Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase enthalten.

In der ausbildungsvorbereitenden Phase werden förderungsbedürftige junge Menschen auf die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung vorbereitet und bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle unterstützt. Die ausbildungsvorbereitende Phase darf eine Dauer von bis zu sechs Monaten umfassen. Konnte der förderungsbedürftige junge Mensch in dieser Zeit nicht in eine betriebliche Berufsausbildung vermittelt werden, kann die ausbildungsvorbereitende Phase bis zu zwei weitere Monate fortgesetzt werden. Betriebliche Praktika können abgestimmt auf den individuellen Förderbedarf in angemessenem Umfang vorgesehen werden.

Förderungsbedürftig sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. Sie werden auch im Betrieb, individuell und kontinuierlich unterstützt und sozialpädagogisch begleitet,

beispielsweise zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses. Die Unterstützung ist mit dem Ausbildungsbetrieb abzustimmen und muss über die Vermittlung betriebs- und ausbildungsüblicher Inhalte hinausgehen.

So werden Betriebe, die einen förderungsbedürftigen jungen Menschen betrieblich ausbilden, bei der Durchführung der Berufsausbildung administrativ und organisatorisch und zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses unterstützt.

🔗 www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6o19o22DSTBAI722955

Einstiegsqualifizierung

Eine Qualifizierungsmaßnahme vor der Ausbildung? Auch das ist möglich: Betriebe können junge Menschen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (EQ) an eine Ausbildung heranführen. Zielgruppen für EQ-Maßnahmen sind junge Menschen, die aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet

oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Vorrangige Intention einer EQ ist es, diesen jungen Menschen Gelegenheit zu geben, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen bzw. zu vertiefen.

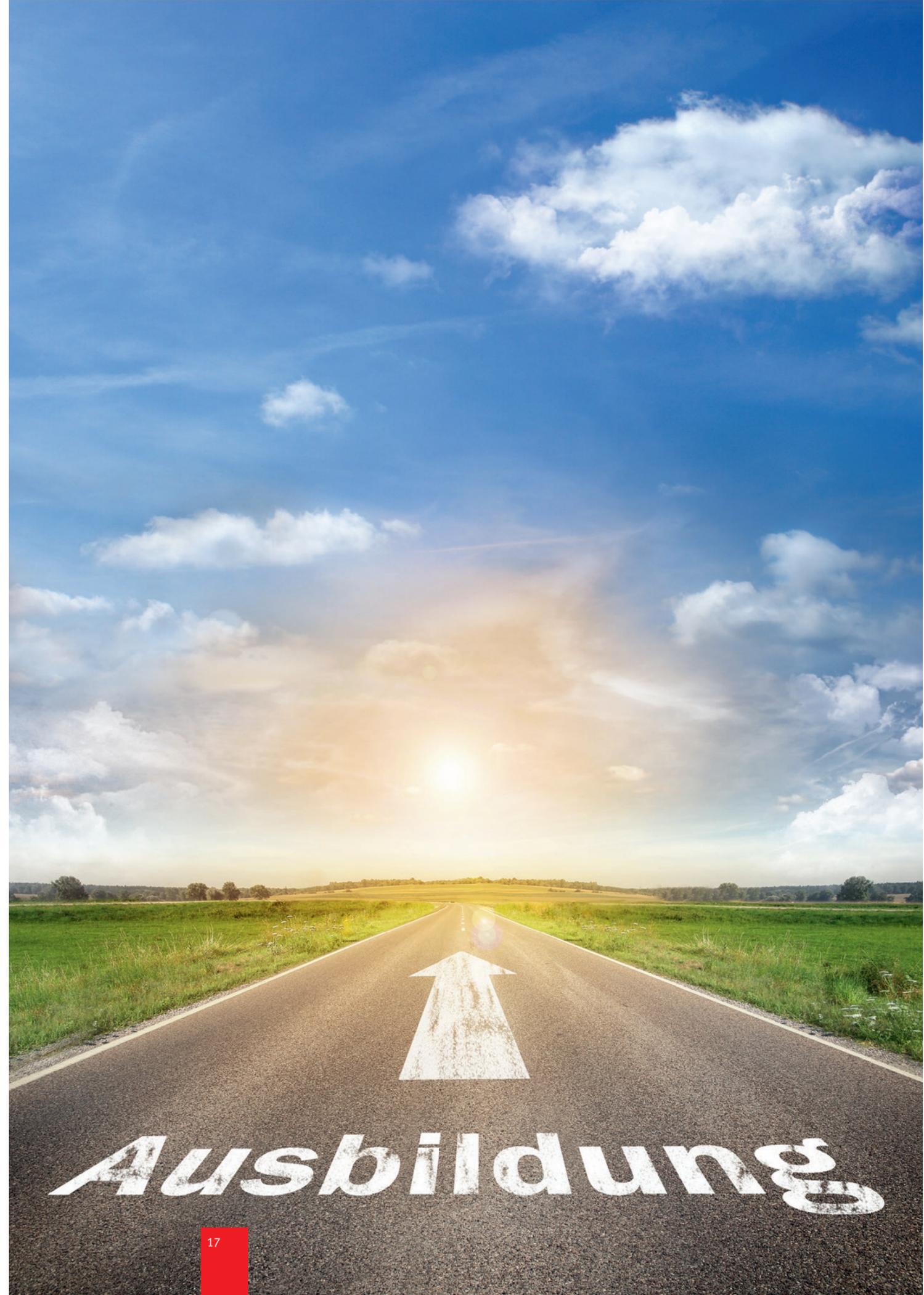
Grundlage für die EQ ist der § 54a SGB III. Arbeitgeber können Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden erhalten. Die EQ kann für die Dauer von sechs bis längstens zwölf Monaten gefördert werden.

🔗 www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsvorbereitung/Einstiegsqualifizierung/index.htm

Fördertarifverträge

In vielen Tarifgebieten konnte die IG Metall bereits Tarifverträge zur Integration von Jugendlichen in Ausbildung abschließen. Damit soll Jugendlichen, die Förderbedarfe haben, ein Einstieg in eine Berufsausbildung ermöglicht werden. Informationen zu den jeweiligen tariflichen Regelungen gibt es in der IG Metall-Verwaltungsstelle.

© Coloures-pic - Fotolia.com →



Literaturhinweise und Links

IG Metall (Hrsg.)
Der Bildungsausschuss im
Betriebsrat. Februar 2012
Produkt-Nr. 23026-36929

IG Metall (Hrsg.)
Erfolgreiche Interessenvertretung für
dual Studierende. Informationen und Tipps
für Betriebsrat und JAV. Dezember 2012
Produkt-Nr. 25186-40849

IG Metall (Hrsg.)
Diskussionspapier „Erweiterte moderne
Beruflichkeit“ – Ein gemeinsames Leitbild für
die betrieblich-duale und die hochschulische
Berufsbildung. November 2014
Produkt-Nr. 29789-51404

IG Metall (Hrsg.)
Handlungshilfe für Betriebsräte: Horizonte
erweitern – Perspektiven eröffnen.
Weiterbildungsmöglichkeiten
für Beschäftigte. Dezember 2012
Produkt-Nr. 23247-37531

 www.wap.igmetall.de
Das Bildungsportal der IG Metall.

 www.igmetall.de
Homepage der IG Metall

Herausgeber:
IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Gestaltung:
gutegründe GbR
www.gutegruende-design.de

Druck:
apm alpha print medien AG, 64295 Darmstadt. Mai 2015
Produkt-Nr. 31749-55584

