

# Anstöße zur Gestaltung von Tarifregelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema:

## Ausbildung und Übernahme

Die Arbeitgeber beklagen einen Fachkräftemangel – dabei haben sie ihn weitgehend selbst verursacht. Die vielen jungen Menschen, die jetzt zum ersten Mal oder auch zum wiederholten Mal vergeblich einen Ausbildungsplatz suchen, werden an den Rand der öffentlichen Wahrnehmung gedrängt, wenn vom Fachkräftemangel die Rede ist. Abgestempelt als nicht ausbildungsreif, werden junge motivierte Menschen von einer Maßnahme in die nächste geschickt, obwohl die allermeisten von ihnen nur einen Ausbildungsplatz bräuchten.<sup>1</sup>

Die oft in den Unternehmen vorzufindende Altersstruktur hat erst einmal nichts mit dem demografischen Wandel zu tun, sondern ist oftmals hausgemacht, da im großen Stil Personal und Ausbildungsplätze abgebaut wurden. Eine auf Zukunft gerichtete nachhaltige Personalpolitik ist eher ein Ausnahmemodell in den Unternehmen.

Von maßgeblicher Bedeutung ist die Höhe der Ausbildungsvergütung. Dabei gilt, dass sie existenzsichernd sein muss und eine angemessene gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Angesichts der nun vorhandenen Altersstruktur in den Betrieben gilt es umzudenken, und jungen Menschen Chancen und Perspektiven zu öffnen. Das bedeutet Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen. Denn prekäre Arbeitsverhältnisse machen Menschen krank, demotivieren und können nicht die Antwort sein, um den zunehmenden Bedarf an jungen Fachkräften zu decken. Menschen werden sich zukünftig entscheiden, dort zu arbeiten, wo die Bedingungen mit ihren persönlichen Lebensvorstellungen am ehesten übereinstimmen.

Darüber hinaus geht es darum, eine gute Qualität der Ausbildung sicher zu stellen und Arbeitsbedingungen für die junge Generation so zu gestalten, dass sie lange arbeitsfähig und im Erwerbsprozess verbleiben können.

Die Gestaltungsbeispiele sind als Anregungen zu verstehen, welche Regelungen eine Rolle spielen können. Daher sind zu einem Sachverhalt mitunter mehrere Vorschläge enthalten.

---

<sup>1</sup> zitiert nach Wolfgang Uellenberg-van Dawen, Leiter des Bereichs Politik und Planung in ver.di

## Gestaltungsbeispiele

### Zielstellung - Präambel

#### *Erläuterung:*

*Mit der Zielstellung – oft als Präambel verankert – wird zum Ausdruck gebracht, wie die Vertragspartner der Ausbildung grundsätzlich und in ihrer Ausgestaltung und Qualitätssicherung gegenüber stehen. Dort getroffene Aussagen halten das Selbstverständnis zur Ausbildung und Übernahme nach der Ausbildung fest.*

- \* Das Unternehmen/der Betrieb ... bekennt sich dazu, dass zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und im Rahmen seiner sozialen Verantwortung qualifizierte Berufsausbildung ein fester Bestandteil der Personalpolitik ist. Es ist Ziel Kontinuität im Ausbildungsengagement zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu gewährleisten.
- \* Für das Unternehmen ist eine hochwertige Ausbildung Grundstein für ein erfolgreiches Bestehen in der Arbeitswelt und trägt zur Sicherung eines hohen Fachkräfteniveaus bei.
- \* Bereits während der Ausbildung werden von der Personalabteilung gemeinsam mit den Bereichen/Fachabteilungen etc. bzw. in der Kommission Qualifizierungsschwerpunkte gesetzt, um die Auszubildenden frühzeitig auf Tätigkeiten frei werdender Stellen vorzubereiten. Hierbei ist zu beachten, dass trotzdem alle notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten für das erfolgreiche Bestehen der Ausbildung vermittelt werden.

### Bedarfsermittlung

#### *Erläuterung*

*Um eine nachhaltige Personalentwicklung umzusetzen, braucht es einer vorausschauenden Planung der zukünftigen erforderlichen Fachkräfte. Mit der Ausbildung in unterschiedlichster Form (Erstausbildung, Quereinstieg etc.) werden Menschen frühzeitig an das Unternehmen herangeführt und gleichzeitig für das Unternehmen als neue Fachkräfte gewonnen. Gleichzeitig kann das Unternehmen durch eine Kombination von tatsächlichem Eigenbedarf und dem Ausbildungsplatzangebot darüber hinaus seine gesellschaftliche Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen deutlich machen.*

- \* Das Unternehmen verpflichtet sich mindestens ... % von der Gesamtanzahl der im jeweiligen Jahr im Unternehmen vorhandenen Arbeitsplätze als Ausbildungsplätze einzurichten.
- \* Der Bedarf an Ausbildungsplätzen wird auf Basis der Altersstrukturanalyse gemeinsam mit dem BR/PR und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ermittelt.
- \* Bei der Ermittlung des Ausbildungsbedarfs wird die Vielfalt der im Unternehmen vertretenen Ausbildungsberufe wiedergespiegelt, um einer Vielzahl von jungen Menschen eine Perspektive in unterschiedlichsten Bereichen zu ermöglichen.
- \* Das Unternehmen verpflichtet sich über Bedarf auszubilden und legt mit BR/PR und JAV die entsprechenden Quoten fest (evtl. konkretes Verfahren beschreiben).
- \* Bei der Ermittlung der Erfüllung der vereinbarten Ausbildungsquote zählen:
  - Auszubildende nach Berufsbildungsgesetz
  - Studierende in dualen Studiengängen
  - Jugendliche, die sich im betrieblichen Förderprogramm befinden, usw.

## Förderung der Ausbildungsfähigkeit

### *Erläuterung:*

*„Nicht alles läuft reibungslos im dualen Ausbildungssystem: Nach wie vor finden viele Jugendliche keine Lehrstelle. Andere können zwar einen Platz ergattern, aber der Vertrag wird vor dem Ende der Ausbildung wieder aufgelöst.<sup>2</sup> Die Ursachen sind vielfältig. Teilweise liegt es an der falschen Berufswahl, der Qualität der Ausbildung und den Rahmenbedingungen unter denen Ausbildung stattfindet, aber auch daran, dass Jugendliche aktive Unterstützung benötigen, den Einstieg in die Ausbildung zu packen. Neben den Standards, die Ausbildung erfüllen muss, gilt es auch in den Unternehmen umzudenken und auch Jugendlichen eine Chance zu eröffnen, die auf den ersten Blick nicht hundertprozentig dem gewünschten Profil entsprechen.“*

- \* Zur Nachwuchssicherung verpflichtet sich das Unternehmen, Jugendliche mit besonderem Entwicklungsbedarf oder mit Sprachbarrieren durch entsprechende Förder- und Integrationsprogramme zu unterstützen.
- \* Zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit wird Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, eine Ausbildungsvorbereitungsphase zu vereinbaren. Damit soll eine Beziehung zum Betrieb, der Belegschaft und des Arbeitsprozesses geschaffen werden. Ziel ist es, die Motivation und Anstrengung zur Ausbildung zu stärken

<sup>2</sup> BöcklerImpuls 10/2015, siehe auch BöcklerImpuls 04/2013

und durch gezielte Unterstützung und Förderung die Ausbildungsfähigkeit zu erhöhen.

*Hinweis: Es sind dann ggf. weitere Regelungen zum Verfahren, Auswahl, Dauer, Rechte und Pflichten, Vergütung festzulegen, wenn es als Schwerpunkt des TV aufgegriffen werden soll.*

## Übernahme nach der Ausbildung

### *Erläuterung:*

*Ein sicherer Übergang von der Ausbildung zur Berufsausübung ist die beste Möglichkeit, eine eigenständige Existenzgrundlage zu erhalten und seine Fähigkeiten und Fertigkeiten aktiv in den Arbeitsprozess einzubringen. Damit wird nicht nur die Existenzgrundlage für die Ausgebildeten gesichert, sondern auch der Fortbestand des Unternehmens mit gut ausgebildeten Fachkräften.*

- \* Auszubildende sind nach bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich im erlernten Beruf unbefristet und in Vollzeit zu übernehmen. Abweichungen sind nur zulässig, wenn personen- oder verhaltensbedingte Gründe dem entgegen stehen.
- \* Auszubildende haben das Recht sich auf interne Stellenausschreibungen zu bewerben. Diese Bewerbungen sind als interne Bewerbungen zu behandeln.
- \* Liegen die Voraussetzungen für die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht vor, prüfen die ... (Tarifvertrags-/Betriebsparteien),
  - ob durch Überstundenvermeidung eine neue Stelle geschaffen werden kann,
  - ob ein Arbeitsverhältnis in Teilzeit angeboten werden kann (als befristete Regelung vereinbaren mit dem Ziel zur Vollzeit),
  - ob eine Vermittlung in ein anderes Unternehmen in der Region möglich ist oder ob durch Zusatzqualifikation ein anderer Arbeitsplatz in Frage kommt.

Hierbei ist der/die Betroffene bei der Lösungsfindung von Beginn an einzubeziehen.

- \* Können Auszubildende nicht unbefristet übernommen werden, sind sie mindestens ... Monate zu übernehmen, um Berufserfahrung sammeln zu können, die immer wieder bei Bewerbungen abgefordert wird.
- \* Werden Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung nicht übernommen, sind die Gründe mit dem Betriebsrat und der JAV zu beraten u. ggf. mit den Betroffenen andere Lösungen, mit dem Ziel einen Arbeitsplatz zu finden, zu entwickeln.

## Ausbildungsanforderungen und -bedingungen

### *Erläuterung:*

*Eine gute Qualität der Ausbildung trägt dazu bei, die Ausbildungsabbruchquote zu reduzieren, motiviert engagiert die Ausbildung durchzuführen, gute Fachkräfte hervor zu bringen und ist nicht zuletzt ein Kriterium dafür, dass sich Menschen für eine Ausbildung in genau dem Unternehmen vorstellen können. Das trägt insgesamt zu einem Imagegewinn bei.*

- \* Zur Sicherstellung einer hochwertigen, qualifizierten Ausbildung gehört, gut ausgebildetes Personal in ausreichendem Maße und mit entsprechenden Zeitbudgets/Stellenanteilen zur Verfügung zu stellen (evtl. Verfahren ergänzen).
- \* Das Ausbildungspersonal muss sowohl fachlich als auch pädagogisch qualifiziert sein und einen Anspruch auf persönliche Fort- und Weiterbildung haben. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass die Teilnahme an jährlich mindestens einer/zwei fachspezifischen Fortbildungen festgeschrieben wird. Bei der Festlegung/Ermittlung der Anzahl der Ausbilder/innen ist darauf zu achten, dass Ausbildung als Dienstaufgabe definiert wird. Es ist darauf zu achten, dass die Anzahl der Ausbilder/innen in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden steht.
- \* Der Ausbildungsbetrieb sorgt sachlich und fachlich dafür, dass die im Ausbildungsrahmenvertrag zu vermittelnden Inhalte umgesetzt werden. Die/der Auszubildende seinerseits ist verpflichtet, alle angebotenen Möglichkeiten zu nutzen, um den Ausbildungsgang erfolgreich abzuschließen. Er/ Sie kann sich an die Kommission bzw. an ... wenden, um Unterstützungsbedarf zu beraten.
- \* Zur Begleitung und Umsetzung der ausbildungspolitischen Ziele und Regelungen aus dem TV oder/und der BV/DV wird eine paritätisch besetzte Kommission eingerichtet. Mitglieder dieser Kommission sind mindestens ...

Zu den Aufgaben gehören z. B.:

- Ermittlung des konkreten Ausbildungsbedarfs, der Ausbildungsplätze und der Bereiche in denen ausgebildet werden soll,
- Auswahl der eingehenden Bewerbungen,
- Prüfung der Bewerbungen, die nicht ins erste Auswahlverfahren gelangen, entsprechend des betrieblichen Förderprogrammes,
- Entwicklung des Förderprogramms und Begleitung der Realisierung bzw. Nachsteuerung,
- Verantwortlichkeit für die Umsetzung gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsrahmenpläne,
- Erarbeitung eines Programms zur Sicherstellung von breit und umfassend angelegten Bildungsinhalten,

- der Sicherstellung des fachlich qualifizierten Ausbildungspersonals (z. B. Weiterbildungsangebote),
- Umsetzung der Lernstandskontrolle zur Erreichung des Ausbildungsziels und ggf. Einleitung erforderlicher Maßnahmen,
- Anzahl und Umfang der Freistellung von Ausbilder/innen,
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Ausbilder/innen.

*Hinweis: Eventuell lässt sich eine Verzahnung zwischen den Verantwortlichkeiten zur Aus- und Weiterbildung und der Berufsausbildung herstellen.*

- \* Die Auszubildenden erhalten die zur Ausbildung erforderlichen Ausbildungsmittel kostenlos, dies beinhaltet auch ggf. erforderliche Arbeitskleidung und Schutzausrüstungen. Sofern in der Berufsschule Kosten für Materialien entstehen, werden diese vom Auszubildenden übernommen.
- \* Für Auszubildenden gelten die Arbeitszeitregelungen der Beschäftigten des Unternehmens/Betriebs/Dienststelle. Es ist strikt darauf zu achten, dass Auszubildende keine Mehrarbeit/Überstunden leisten (Jugendschutzgesetz beachten).
- \* Berufsschulzeit: Der/die Auszubildende hat den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er/sie darf einen Auszubildenden nicht beschäftigen
  - vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht,
  - an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mind. 45 Minuten,
  - in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mind. 25 Stunden an mind. fünf Tagen.
- \* Die Auszubildenden erhalten eine Erstattung der Fahrtkosten für regelmäßige Fahrten zwischen Wohnung und Ausbildungsstätte sowie zwischen Wohnung und Berufsschule. Zeiten in denen keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird oder eine Entlohnung gezahlt wird, die der Ausbildungsvergütung gleichzusetzen ist, sind davon ausgenommen.
- \* Das Jugendarbeitsschutzgesetz findet auf alle Auszubildenden Anwendung.
- \* Neben den festgelegten Ausbildungsinhalten erhalten die Auszubildende Zusatzqualifikationsangebote. Das Angebot umfasst u. a. Qualifizierungsschwerpunkte zur Besetzung frei werdender Planstellen bzw. der Übernahme von Aufgaben, die im Rahmen von Vertretungsregelungen oder Altersübergangsregelungen oder im Rahmen von altersgemischten Teams besetzt werden sollen.
- \* Haben die Auszubildenden familiäre Pflichten neben der Berufsausbildung zu erfüllen, unterstützt sie das Unternehmen, damit ein Ausbildungsabschluss nicht

dadurch gefährdet wird. Existieren Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Familie, werden die Auszubildenden in den Berechtigtenkreis einbezogen.

## Gesundheit in der Ausbildung

### *Erläuterung:*

*Bereits während der Ausbildung muss es darum gehen, die Ausbildungsbedingungen gesunderhaltend und gesundheitsfördernd zu gestalten. Der Betrieb mit seinen Führungskräften und Beschäftigten hat eine Vorbildfunktion. Erleben die Auszubildenden bereits während ihrer Ausbildungszeit, dass gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen eine „Normalität“ darstellen, werden sie diese Normen für ihr eigenes Handeln übernehmen und im weiteren Erwerbsverlauf berücksichtigen und weiter geben. Vor allem werden gesundheitsförderliche Bedingungen dabei helfen, gute Fachkräfte langfristig zu binden.*

- \* Das Unternehmen investiert in die Gesundheit seiner zukünftigen Beschäftigten. Das bietet für beide Vorteile:
  - alle Auszubildenden werden erfasst,
  - eine frühzeitige Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit dem Thema stärkt das Gesundheitsbewusstsein und die Arbeitsfähigkeit,
  - die Akzeptanz, für Gesundheitserhaltende und -fördernde Maßnahmen im weiteren Erwerbsverlauf werden für zukünftige Mitarbeiter/-innen verbessert.
- \* Im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildung werden gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Aspekte integriert. Während der Ausbildung werden neben spezifischen beruflichen Fertigkeiten und Wissen, grundlegende Kenntnisse über gesundheitsförderliche- bzw. schädigende Verhaltensweisen und die Einstellung zum Beruf und dem Erwerbsleben geprägt.
- \* Gesundheitsförderung für Auszubildende wird in das Gesamtkonzept des Unternehmens integriert, aber zielgruppenspezifisch ausgerichtet.

Herausgeberin  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

v.i.S.d.P.  
Andrea Kocsis  
stellvertretende ver.di-Vorsitzende  
Bearbeitung: Sylvia Skrabs  
2016-02