



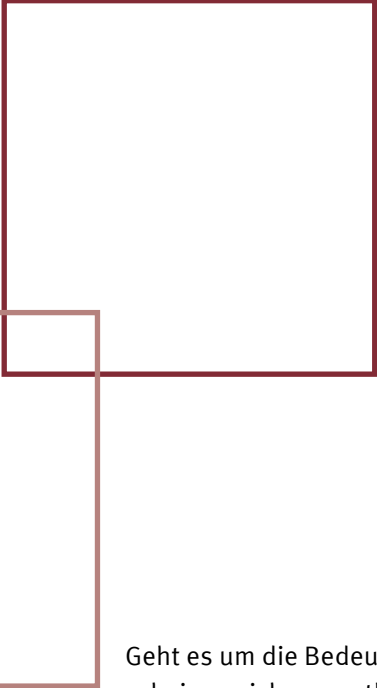
AUSBILDEN = ZUKUNFT SICHERN

Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte
und Ausbildungspersonal

Inhalt

Jetzt ausbilden = jetzt Zukunft sichern	2
Fachkräftebedarf langfristig planen	4
Welcher Bedarf an dualer Berufsausbildung besteht im Unternehmen?	6
Warum sollte die Ausbildung in mindestens 3-jährigen Berufen stattfinden?	10
Welchen Einfluss hat der Betriebsrat bei der Auswahl der neuen Auszubildenden?	14
Was soll der Betriebsrat bei Ausbildungspersonal und -stätte beachten?	20
Unterstützungsmöglichkeiten für eine gelingende Ausbildung	26
■ Und was es außerdem noch gibt: Die Teilzeitausbildung	30
■ Literaturhinweise	32
■ Linkliste	32

Jetzt ausbilden = jetzt Zukunft sichern



Geht es um die Bedeutung der dualen Ausbildung, scheinen sich wesentliche Akteure einig: Politik, Arbeitgeberverbände und Bildungsexpert*innen weisen ihr eine zentrale Rolle bei der Sicherung von Fachkräften zu und heben den Stellenwert einer fundierten beruflichen Ausbildung für gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit hervor. Doch die realen Verhältnisse werden diesen Zuweisungen kaum gerecht.

Seit vielen Jahren geht die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zurück und auch die Ausbildungsbetriebe werden weniger. Die Pandemie hat diesen Abwärtstrend wie ein Katalysator verschärft. Zugleich fallen viele Jugendliche durchs Raster, melden sich nicht mehr als ausbildungssuchend und ihr Verbleib ist – statistisch gesehen – unklar. Manche suchen sich eine Alternative zur dualen Ausbildung, andere landen erstmal in Warteschleifen und es gibt die, die resignieren und selbst nicht mehr an ihre Chance auf einen interessanten Beruf, gesichertes Einkommen und Aufstiegschancen glauben. Kein guter Start in das Berufsleben!

Der Anteil von jungen Menschen, die ohne Berufsabschluss bleiben, ist seit Jahren auf viel zu hohem Niveau: Der Berufsbildungsbericht 2023 weist in der Alterskohorte der 20- bis 34-Jährigen mittlerweile über 2,6 Millionen junge Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss aus – rund 18 Prozent der Altersgruppe. Eine dramatische Entwicklung!

Auch im Bereich der Metall- und Elektroberufe ist die Situation ernst, ein Rückgang der Ausbildungstätigkeiten zu beobachten. Die Kofa-Studie 1/2023 des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt, dass sowohl in der Metallerzeugung und -bearbeitung als auch in Maschinenbau und Fahrzeugtechnik das Ausbildungsplatzangebot zurückging. Das ist insofern fatal, als in diesen Berufsfeldern der Mangel an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung laut Studie am größten ist. Für eine gelingende sozial-ökologische Transformation sind aber genügend beruflich qualifizierte Fachkräfte unabdingbar.



Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall

Unser Ziel bleibt eine echte Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen

Es besteht dringender Handlungsbedarf, um den jährlichen Rückgang der betrieblichen Ausbildung aufzuhalten und die Entwicklung umzukehren. Die IG Metall macht sich daher auch weiterhin für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie stark und setzt sich für eine bessere Berufsorientierung an Schulen sowie ein systematisches Übergangsmangement zwischen Schule und Beruf ein. Sie nimmt in der Arbeitsmarkt- und in der Tarifpolitik Einfluss und verbessert die Rahmenbedingungen sowohl für die Erstausbildung als auch die berufliche Bildung insgesamt.

Auch auf der betrieblichen Ebene müssen vorhandene Initiativen gestärkt und neue gestartet werden. Dabei sind die Betriebsräte besonders gefordert. Sie können und müssen die berufliche Ausbildung zum Thema im Betrieb machen. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet konkrete Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte. Es gilt, diese zu nutzen und das betriebliche Aus-

bildungsplatzangebot auf den Prüfstand zu stellen, bei der Auswahl neuer Auszubildender alle Jugendlichen zu berücksichtigen und Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen.

Diese Broschüre gibt Denkanstöße, praktische Tipps und rechtliche Hinweise. Sie soll den Betriebsräten und dem betrieblichen Ausbildungspersonal eine Hilfestellung bei ihrem Engagement für mehr und bessere Ausbildungsplätze bieten.

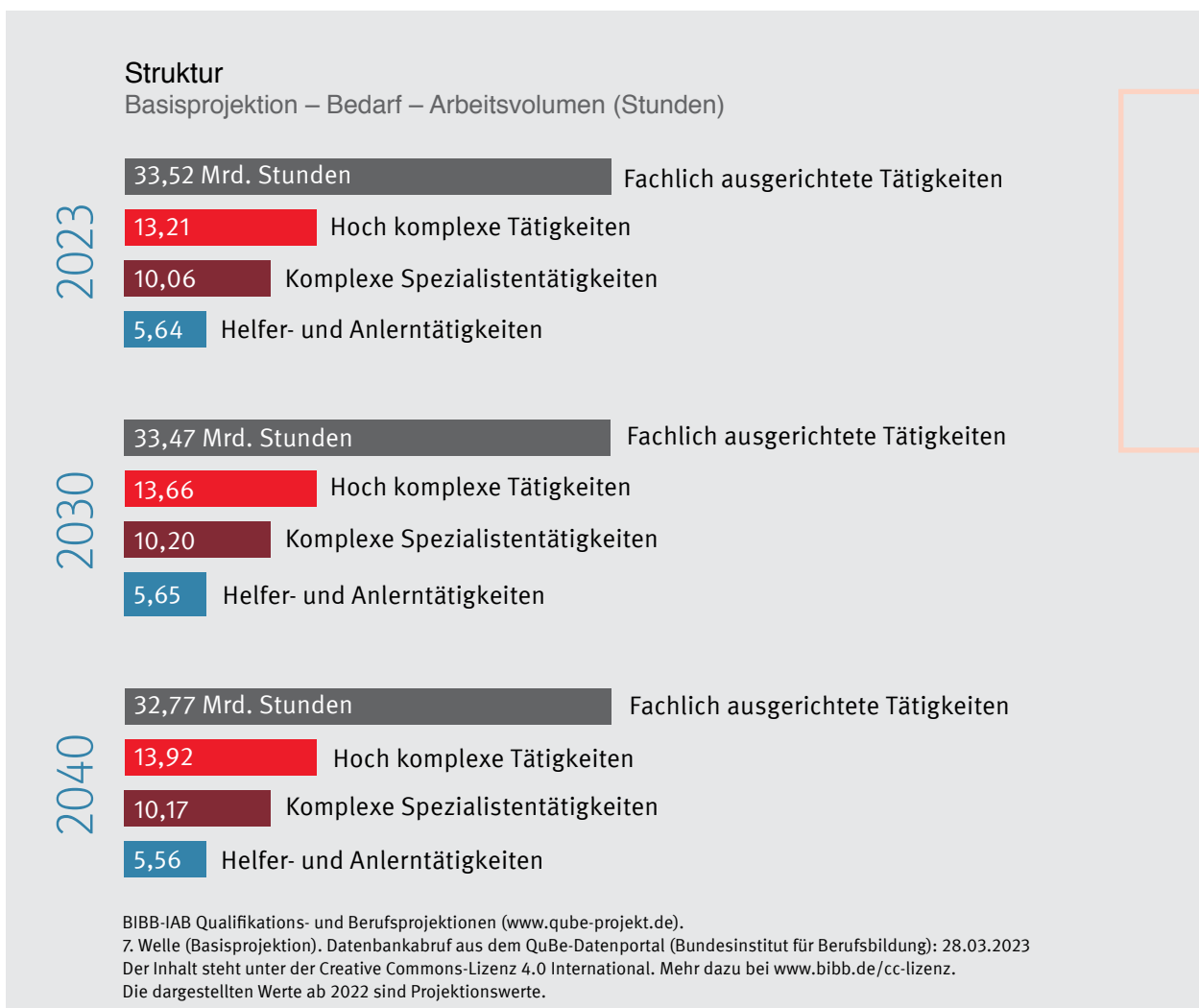
Die IG Metall wird sich weiterhin auf allen Ebenen dafür einsetzen, dass allen jungen Menschen ein guter Start ins Berufsleben gelingen kann und persönliche sowie gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen damit Hand in Hand gehen.

Hans-Jürgen Urban



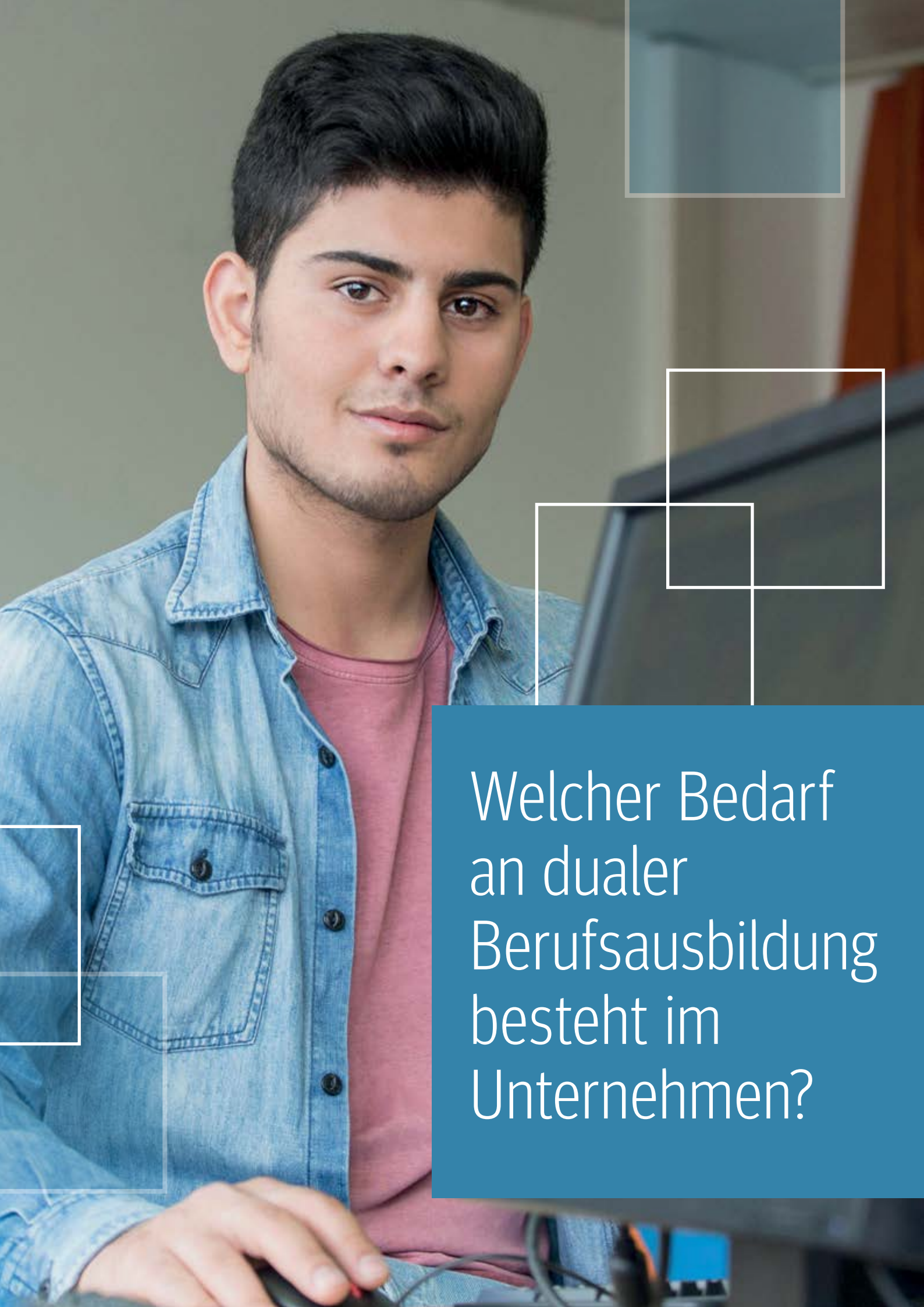
Fachkräftebedarf
langfristig planen

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, verschwinden werden sie aber nicht.



Die Grafik oben verdeutlicht, dass auch in Zukunft der Arbeitsmarkt überwiegend Arbeitskräfte mit mittlerer Qualifikation nachfragen wird. Hier werden auch die größten Engpässe entstehen. Der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften wird leicht

ansteigen. Für die betriebliche Personalentwicklung bedeutet das insbesondere die Ausbildung der Fachkräfte mit Berufsabschluss im Blick behalten zu müssen. Der zweite Blick sollte dann Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gelten.



Welcher Bedarf
an dualer
Berufsausbildung
besteht im
Unternehmen?

Um den Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu sichern, muss der Prozess hin zur Ausbildung frühzeitig begonnen 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. Um den Ausbildungsbedarf zu bestimmen, sollte daher ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren betrachtet werden.

Auf Verlangen des Betriebsrats hat der Arbeitgeber nach § 96 Abs. 1 BetrVG den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Dabei soll auch der Bedarf an betrieblicher Erstausbildung ermittelt werden.

Der Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften ist oftmals nicht genau zu ermitteln, da ändernde Geschäftsstrategien etc. eine Rolle spielen. Dennoch können die folgende Formel und deren relevante Größen eine gute Orientierung bieten, um die Zahlen des Arbeitgebers zu überprüfen.

Es gilt dabei folgende Faktoren zu berücksichtigen:

Anzahl der Arbeitskräfte

- Man 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 sowie 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 ohne abgeschlossene Ausbildung. Sie kann anhand von Erfahrungswerten eingeschätzt werden, z. B. Abbruch der Ausbildung, Nichtbestehen der Prüfung etc.

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.

Arbeitskräfte • Fachkräftefaktor • Fluktuationsquote • Deckungsgrad

Verbleibquote • Übernahmequote • 100



Anzahl der einzustellenden Auszubildenden

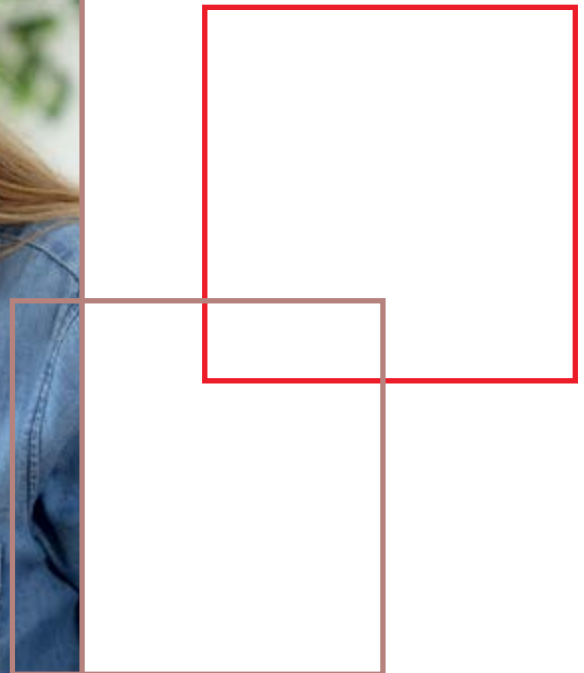
Ein Rechenbeispiel

Der Betrieb plant, in fünf Jahren mit **500 gewerblich-technischen Arbeitskräften** zu arbeiten. **80 Prozent** dieser Arbeitskräfte sollen ausgebildete Fachkräfte sein. 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.

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

Es müssten demnach 13 gewerblich-technische Auszubildende eingestellt werden.



Vorgehen im Betrieb



- Auf Verlangen des Betriebsrats hat der Arbeitgeber nach § 96 Abs. 1 BetrVG den Ausbildungsbedarf 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 Ausbildungsbedarfs ist für den Betriebsrat mit rechtlichen Mitteln durchsetzbar.
- Die Entscheidungsgewalt über die Anzahl der neu einzustellenden Auszubildenden obliegt allerdings weiter dem Arbeitgeber. Es bleibt die Möglichkeit, Öffentlichkeit herzustellen.





Warum sollte die Ausbildung in mindestens 3-jährigen Berufen stattfinden?

Für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben ist eine qualifizierte Berufsausbildung eine wichtige Voraussetzung. Der erlernte Beruf muss jungen Menschen eine langfristig verwertbare Beschäftigung, nicht nur im Ausbildungsbetrieb, ermöglichen. Eine mindestens 3-jährige Berufsausbildung ist eine gute Voraussetzung dafür. 2-jährige Ausbildungsberufe sind meist spezifischer angelegt, häufig auch „Schmalspurausbildungen“, die dem Anspruch komplexer Arbeitszusammenhänge und -tätigkeiten nicht gerecht werden.

Auch auf dem Arbeitsmarkt haben 2-jährige Ausbildungsberufe klare Nachteile. Ein langfristiger Verbleib im Beschäftigungssystem ist mit solchen Abschlüssen überdurchschnittlich häufig unsicher. Außerdem sind die damit zu erreichenden Tätigkeiten oftmals mit einem niedrigeren Entgeltniveau verbunden.

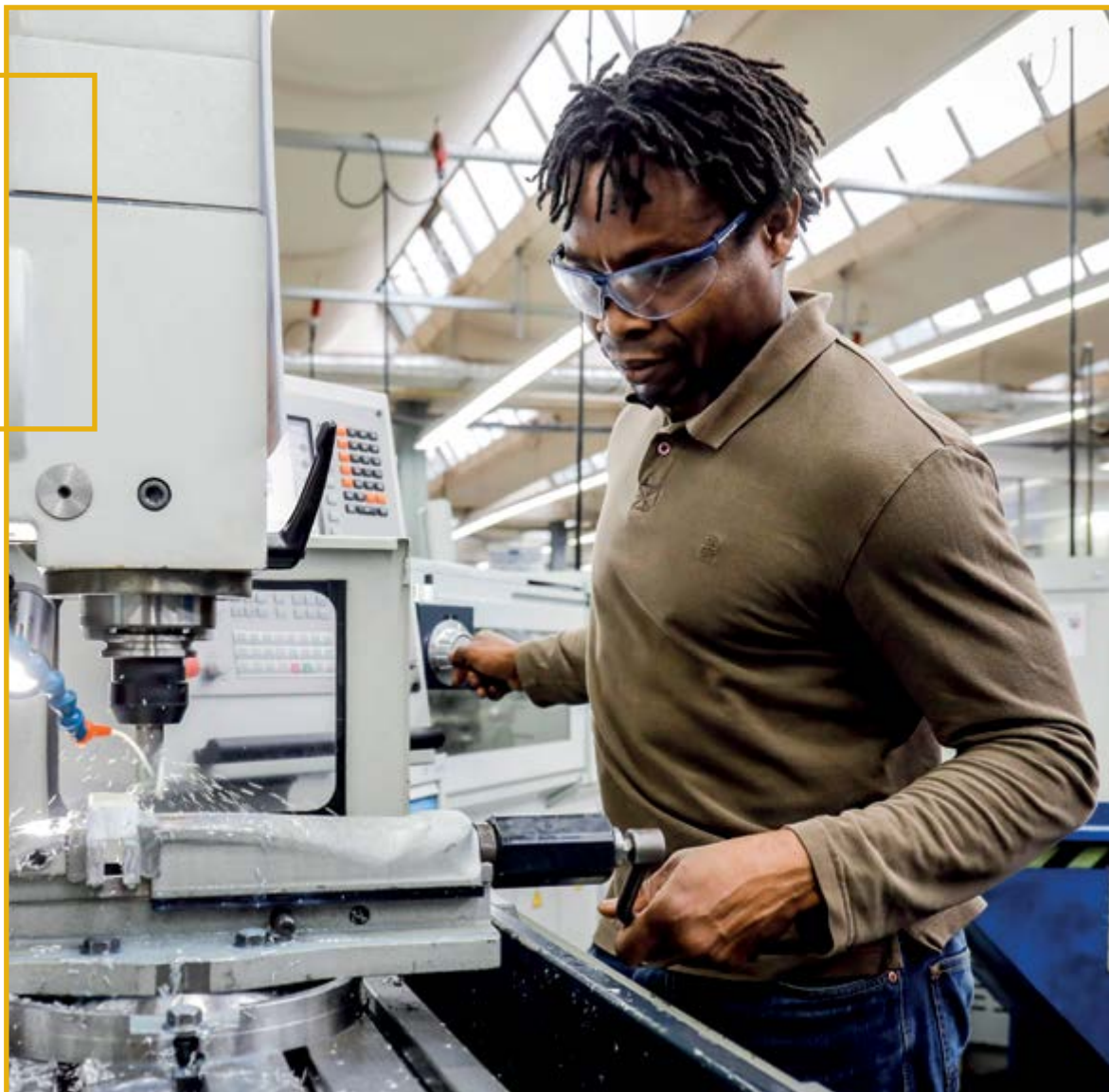
Auch das Argument, dass so schwächeren Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht wird, ist nicht überzeugend. Denn es basiert allzu oft auf dem Vorurteil, dass schwächere Jugendliche keine 3-jährige Ausbildung schaffen. In der Konsequenz bieten Arbeitgeber diesen keine qualifizierte Ausbildung an. Wenn jedoch Schüler*innen 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 3-jährigen Ausbildungsberufen ausgebildet wird. Für lernschwächere Jugendliche sowie Betriebe gibt es hier eine Reihe von Unterstützungsmöglichkeiten.¹ Für leistungsstarke Auszubildende ist eine individuelle Ausbildungszeitverkürzung möglich und sinnvoll (vgl. § 8 Berufsbildungsgesetz [BBiG]).

¹Vgl. dazu „Unterstützungsmöglichkeiten für eine gelingende Ausbildung“ in dieser Broschüre auf Seite 26.

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 Berufsexpert*innen prognostizierten Entwicklungen veränderter Tätigkeitsanforderungen vorbereiten;
- Sie müssen zu einer vollwertigen gesellschaftlichen Anerkennung führen und dürfen die Absolvent*innen 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 3-jährige Ausbildung (z. B. qualifizierte Fachkräfte für innovative Produktion, Beschäftigungsfähigkeit Ausgebildeter, Anschlussfähigkeit zur Weiterbildung) eingebracht werden.
- Zur Förderung von lernschwächeren oder beeinträchtigten Jugendlichen sollten Unterstützungsmöglichkeiten vorgeschlagen werden (Assistierte Ausbildung, Fördertarifvertrag, ggf. Teilzeitausbildung, Unterstützung durch Integrationsämter). Ziel ist es, allen Jugendlichen eine Ausbildung in einem anerkannten mindestens 3-jährigen Beruf zu ermöglichen.



Günter Geerdes,
Ausbildungsbeauftragter,
Meyer Werft Papenburg

„Wenn man eigenständige, kompetente und selbstständig handelnde junge Leute haben will, dann muss man vollwertig ausbilden. Das heißt auch, alle Inhalte im Zweifel mit mehr Zeit und nicht mit weniger Inhalt vermitteln. Denn wenn Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung gemeinsam gelingen sollen, braucht es Zeit! Wenn perspektivisch dann noch Beschäftigungssicherheit, besseres Einkommen und Aufstiegschancen die Ziele sind, ist die 3-jährige Ausbildung das Minimum!“



Welchen Einfluss hat der Betriebsrat bei der Auswahl der neuen Auszubildenden?

Es gehe nicht darum, die „Besten“ zu finden, sondern die „Richtigen“, so hat es ein Ausbildungsleiter vor Jahren prägnant auf den Punkt gebracht. Viele Arbeitgeber hingegen halten an hohen Qualifikationsanforderungen fest, wollen immer noch die (schulisch) besten Schulabgänger*innen für ihre Ausbildung gewinnen.

Nachhaltig ist dieses Vorgehen nicht, gehen doch so den Unternehmen viele zwar lernschwächere, aber motivierte Bewerber*innen verloren und die Integrationsfähigkeit des Ausbildungssystems sinkt. Bei allseits verkündetem Fachkräftemangel ein fataler Weg.

Die „Richtigen“ gehen den Arbeitgebern so vielleicht verloren, wenn sie keine Chance auf einen Einstieg in die Ausbildung erhalten, genauso wie die ausgewählten „Besten“, wenn diese nach erfolgreicher Ausbildung höhere Bildungsabschlüsse anstreben und das Unternehmen verlassen.

Ziel sollte sein, allen eine Chance zu geben und bei jedem Auswahlverfahren Potenziale zu erkennen und, wenn nötig, Startschwierigkeiten mit entsprechender Unterstützung zu begegnen.

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. Herkunftsland, Alter und Geschlecht sind keine Ausschlusskriterien. Hier können anonyme Bewerbungen hilfreich sein. Auch Bewerber*innen mit niedrigen oder schlechteren Schulabschlüssen sollen berücksichtigt werden. Fördermaßnahmen in der Ausbildung können zum Ausgleich von Defiziten genutzt werden.
- Auch eine körperliche Beeinträchtigung darf kein Einstellhindernis sein. Hier gibt es Unterstützung über die Reha-Teams der Bundesagentur für Arbeit bzw. die Integrationsämter.
- 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 Fördertarifvertrags der IG Metall oder der öffentlichen Förderung (Einstiegsqualifizierung, Berufsvorbereitung der BA) genutzt werden kann.
- Wird Künstliche Intelligenz bei der Personalbeschaffung eingesetzt, so hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Hier sollte der Arbeitgeber zumindest nachweisen, dass seine Software diskriminierungsfrei agiert.

Die Wahrnehmung von Vielfalt und Heterogenität von Auszubildenden ist kein neues, aber ein immer wieder herausforderndes Phänomen für alle an Ausbildung Beteiligten. Die Auszubildenden unterscheiden sich stark in ihrer schulischen Bildung, ihrer Sprachfertigkeit, im sozialen Hintergrund und Alter. Bei Audi in Ingolstadt gibt es nun ein Konzept, an dem Ausbildungsleitung und Betriebsrat immer wieder gemeinsam arbeiten und das bestehende Förderprogramm nutzen, um gezielt Jugendliche mit besonderen Herausforderungen zu fördern und in eine duale Regelausbildung münden zu lassen.



Dr. Richard Wensauer,
Ausbildungsleiter
Fertigungstechnik/Logistik,
AUDI AG Ingolstadt



Jürgen Wittmann,
Betriebsrat,
AUDI AG Ingolstadt



**Kurz erläutert für Nachahmer:
Wie sieht euer Konzept aus?**

Dr. Richard Wensauer: Lernen hat für Audi generell einen zentralen Stellenwert, denn die Weiterentwicklung der Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden ist unser Kapital.

In Zeiten von Digitalisierung und Transformation des Unternehmens leistet die Ausbildung einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung neuer Fachkräfte und ist ein Baustein, um Audi stetig zu einem lernenden System auszubauen.

Dabei ist uns auch die Förderung leistungsschwächerer Bewerber*innen ein wichtiges Anliegen. Wir kombinieren dabei aktuell die Programme der Einstiegsqualifizierung (EQ) und der Assistenten Ausbildung (AsA flex) der Agentur für Arbeit. Die Jugendlichen durchlaufen zunächst im Rahmen der EQ ein 10-monatiges Praktikum, erlernen dabei die Grundlagen der Metallbearbeitung und werden parallel, wie alle Azubis, in der Berufsschule blockbeschult. Bei unserem dualen Partner wird viel an den bestehenden theoretischen Defiziten gearbeitet, und die Jugendlichen werden fit gemacht für eine anschließende Berufsausbildung.

Wir starten mit der Rekrutierung bewusst im November, denn wir wollen denen eine Chance geben, die bislang keinen Ausbildungsplatz ergattern konnten, die einen Förderbedarf – sei es kognitiv oder sozial – haben, auf diese Klientel fokussieren wir uns bewusst. Dazu sind wir in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter und wir gehen gezielt in Berufsschulen in die berufsvorbereitenden Klassen und auch in Flüchtlingsklassen, wo es ein großes Potenzial gibt. Eine Altersgrenze ziehen wir dabei nicht, unsere Teilnehmenden sind aktuell zwischen 16–29 Jahre alt.

Add-on haben wir die Kolpingagentur mit im Boot, von denen wir das Programm AsA flex nutzen: Dabei ist ein Ast des Programms eine sozialpädagogische Begleitung, ein Ast fachspezifische Nachhilfe. Das wird bereits vor der Ausbildung, während des EQ-Programms, initiiert und bei Bedarf in der Ausbildung fortgeführt.

Jürgen Wittmann: In meinen Augen verfolgen wir mit unserem Konzept eine andere Philosophie als viele andere Betriebe. Manche senken die Einstellvoraussetzungen, um an Auszubildende zu kommen. Das ist nicht unsere Idee. Wir wollen unser Niveau gleich halten und lieber vorher in die jungen Leute investieren, um ihnen dieselben Startvoraussetzungen wie anderen Bewerbenden zu ermöglichen. Wir sehen das als Türöffner für die Berufsausbildung.

Wie sieht der Weg nach der Einstiegsqualifizierung aus?

Wensauer: Das Ziel ist die Übernahme in die betriebliche Ausbildung. Dabei steht bei uns Motivation und Sozialverhalten im Vordergrund. So ungefähr 60/70 Prozent derer, die ins EQ starten, münden auch in ein festes Ausbildungsverhältnis bei der Audi AG. Hier kann dann, wie eingangs erwähnt, über das Programm AsA flex weiter unterstützt werden. Viele nutzen diese gegebene Chance und rechtfertigen damit unser Vertrauen.

Wittmann: Wir halten auf jeden Fall Ausbildungsplätze für die Jugendlichen aus den EQ-Maßnahmen bereit. Sollte sich schon frühzeitig abzeichnen, dass eine größere Anzahl für die Berufsausbildung geeignet ist, steuern wir innerhalb unseres Ausbildungskontingents entgegen, damit jede und jeder potenziell die Chance hat, in Ausbildung bei Audi zu kommen.

Wensauer: Bislang war es noch so, dass wir die Jugendlichen in die Ausbildung vorwiegend als Fertigungsmechaniker übernommen haben und eine Fachkraft für Lagerlogistik. Dieses Jahr haben wir schon ein breiteres Portfolio, aller Voraussicht nach werden wir einen Zerspanungsmechaniker und einen Mechatroniker übernehmen und in den Folgejahren ist eine weitere Öffnung der Berufe für EQ-Kandidat*innen angedacht. Die zehn Monate bieten ja auch die Chance, Stärken der Person festzustellen oder herauszukitzeln und zu sehen, in welchen Berufen wir das jeweilige Potenzial am besten nutzen können.

Ehrlicherweise muss man sagen, es gibt die, die es auch nach zehn Monaten nicht schaffen, wirklich im System anzukommen. Das tut uns jedes Mal leid. Aber ich glaube, dass jeder für sich etwas mitnimmt und somit auch einen Mehrwert hat. Im Optimalfall sind all unsere EQ-Teilnehmenden nach dem Programm besser auf das Arbeitsleben vorbereitet, attraktivere Kandidat*innen für den Arbeitsmarkt und ich hoffe, dass alle von ihren Erfahrungen mit unseren (Lern)Strukturen langfristig profitieren können. >>>

Was war eure Motivation für dieses Vorgehen?

Wittmann: Grundphilosophie ist die, dass bei uns alle gleich starten und die gleichen Abschlussmöglichkeiten bekommen. Alle, die durchs „normale“ Raster durchgefallen sind, sei es aufgrund von Noten, wegen Auffälligkeiten im Verhalten oder anderer sozialer Aspekte, sollen auch die Chance bekommen, durch mehr Unterstützung in eine Ausbildung zu münden. Das bietet das Konzept und die Jugendlichen werden sowohl sozialpädagogisch unterstützt, aber auch bei den schulischen Themen wie z. B. im technisch-mathematischen Bereich.

Wensauer: Ausbildung ist für uns nach wie vor eine gesellschaftliche Verantwortung, die wir gerne wahrnehmen. Jeder junge Mensch, der es schafft, über eine EQ in eine reguläre 3-jährige Ausbildung zu kommen, ist ein junger Mensch, den wir, ich sag mal „gerettet“ haben. Zum einen für die Gesellschaft, zum anderen auch für sich selbst und auch für Audi, wenn wir ihn als motivierte Fachkraft von morgen im Betrieb halten können. Wir sind davon überzeugt, dass wir unser Angebot weit öffnen müssen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und Potenziale zu heben.



Welche Erfahrung habt ihr bislang gemacht?

Wensauer: Die Erfahrung ist top. Viele erkennen, dass wir ihnen nochmal eine Chance geben, für einige ist es schon die zweite oder dritte, aber die wissen: Jetzt ist es ernst, denn vielleicht ist das meine letzte Chance, wirklich Fuß zu fassen. Mit der entsprechenden Betreuung entwickeln sich unsere Jugendlichen im EQ-Programm überdurchschnittlich positiv.

Wittmann: Durch die starke Kooperation und Empfehlungen, z. B. mit der Berufsschule, klappt die Kandidat*innenfindung mittlerweile sehr gut. Und auch die Motivation der Teilnehmenden bestärkt uns. Die EQ'ler lernen zehn Monate in einem anderen System als Schule und oft brauchen sie die Zeit, damit es einfach mal „klick“ macht im Kopf. Dazu ist ein vernünftiges Umfeld, Erfolgserlebnisse und ein gutes Team aus Trainer*innen wichtig. Noten sind dabei das eine. Wir haben den Fokus eher auf Motivation und Verhalten gelegt. Gerade in einer pubertären Phase brauchen manche da einfach länger und/oder eine klare Struktur, und da hilft diese Vorphase.

Welche Optionen haben die, die trotz aller Unterstützung den Abschluss ihres Berufs doch nicht schaffen?

Wensauer: Der Abschluss einer erfolgreichen Berufsausbildung ist eine zwingende Voraussetzung für die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis bei Audi. Wenn die jungen Leute trotz aller Unterstützung die Abschlussprüfung, z. B. im 3-jährigen Beruf Fertigungsmechaniker nicht bestehen, wollen wir eine zusätzliche Weiche einbauen. Wenn Auszubildende die Hürde der Abschlussprüfung aufgrund kognitiver Defizite nicht überspringen können, aber ansonsten motiviert sind und aufgrund ihres Verhaltens gut zum Unternehmen passen, steuern wir diese dann in eine Abschlussprüfung eines passenden 2-jährigen Berufs ein. Da haben wir uns für die Fertigungsmechaniker*innen den Beruf der Fachkraft für Metalltechnik/Schwerpunkt Montagetechnik ausgesucht. Dort sind die Inhalte sehr deckungsgleich, die Prüfung ähnlich, aber weniger komplex. Gleichzeitig bieten wir im Laufe

der Ausbildung die Option eines Berufswechsels an, wenn sich herauskristallisiert, dass Leistung, Neigung und Eignung bei einer Alternative besser übereinander passen.

Wittmann: Wir wollen allen die Chance auf den 3-jährigen Abschluss geben und haben uns ganz bewusst gegen eine 2-Klassengesellschaft schon bei Ausbildungsbeginn zwischen 2-jährigen und 3-jährigen Berufen entschieden. Die eingesetzte Weiche mit einer Rückfalloption in einen 2-jährigen wollen wir nutzen, um denen, die motiviert sind und ihre Chance nutzen wollen, die Möglichkeit zu geben, ins Unternehmen übernommen zu werden.

Ist noch mehr in Planung?

Wensauer: Wir wollen zukünftig unser Angebot noch erweitern und mit zwei Strängen parallel laufen: Eine Klasse, wie bisher mit Einstiegsqualifizierung (EQ) und eine mit EQ +, das heißt, die Jugendlichen können in ihrer Maßnahme (EQ +) noch ihren qualifizierten Hauptschulabschluss nachholen. Dieser ist wieder zwingende Voraussetzung für eine Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis bei Audi. Zusätzlich wollen wir eine Lernplattform aufsetzen, auf der unter Anleitung aber weitestgehend selbstgesteuert gezielt schulische Defizite aufgearbeitet werden können. Damit erhoffen wir uns eine noch individuellere Förderung jeder*jedes Einzelnen.

Flankierend werden wir unsere Ansätze wissenschaftlich begleiten lassen. Dabei soll neben der Auswertung unserer bisherigen Angebote auch weitergedacht werden, z. B. an der Frage: Was brauchen meine Ausbilderinnen und Ausbilder und die Fachkräfte in den Lernstationen und Versetzungsstellen im Betrieb an Weiterbildungsangeboten? Fachlich sind wir alle gut aufgestellt, aber der pädagogische Aspekt unserer Arbeit muss gestärkt werden: Welches Handwerkszeug brauchen die Auszubildenden, um mit den lernschwächeren Azubis gut umgehen zu können, welche Ansprache brauchen diese Azubis, wie motiviert man sie und wie bringt man ihnen individuell funktionierende Lernstrategien bei?



Parallel werden wir zeitnah eine Kooperation mit einer*m externen Sozialpädagog*in eingehen, um sowohl Auszubildende wie auch Auszubildende zusätzlich beraten und begleiten zu lassen.

Wittmann: Für die jungen Menschen ist uns die Möglichkeit wichtig, perspektivisch den qualifizierten Abschluss erwerben zu können, denn der ist bei Audi Mindestvoraussetzung für den Einstieg in die Ausbildung.

Für das auszubildende Personal wird durch die Bandbreite der Auszubildenden die Arbeit auch immer herausfordernder, vom 15-jährigen Hauptschüler bis zum 35-jährigen Studienabbrecher oder Flüchtling haben wir alles. Das erfordert von den Auszubildenden auch ein differenziertes pädagogisches Vorgehen und das ist für die Trainer*innen die größte Herausforderung und bringt die größte emotionale Belastung mit sich. Da haben wir ein großes Interesse, den Kolleginnen und Kollegen Unterstützung zu geben.

A young woman with blonde hair tied back, wearing a light pink t-shirt and blue jeans, stands in a factory or workshop. A yellow measuring tape is draped around her neck. In the background, there is a sewing machine with red thread and other industrial equipment. The scene is brightly lit, and the woman is looking directly at the camera with a slight smile. A red rectangular box is overlaid on the bottom left of the image, containing white text.

Was soll der Betriebsrat bei Ausbildungs-personal und -stätte 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 methodische, soziale und pädagogische Kompetenzen verfügen.

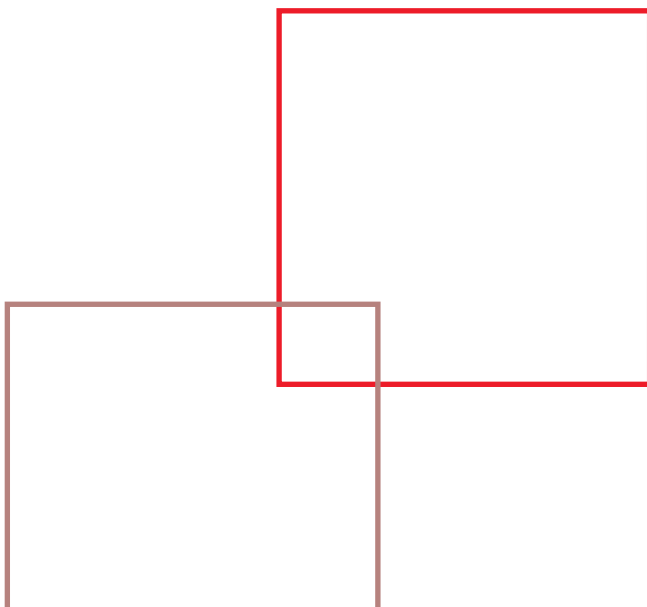
Dies gilt sowohl für das hauptamtliche Ausbildungspersonal als auch für die in den Versetzungs- bzw. Einsatzstellen mit der Ausbildung Beauftragten. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) schreibt im § 28 vor, dass nur wer fachlich und persönlich geeignet ist, Auszubildende ausbilden darf. Da sich in der Praxis 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 gesetzlichen Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gibt es die Ausbilder-eignungsverordnung (AEVO). Die AEVO beschreibt die rechtlichen Mindeststandards zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Alle mit der Ausbildung betrauten Personen, also auch die mit der Ausbildung Beauftragten in den Versetzungsstellen, könnten über einen solchen Nachweis verfügen. Sie sollten aber mindestens einen Abschluss zum Lernprozessbegleiter oder zur Lernprozessbegleiterin (neuer Abschluss zum* zur Berufsspezialist*in geplant ab 2025) vorweisen können.



Der Betriebsrat als Partner des Ausbildungspersonals

Im Jahr 2021/2022 hat die IG Metall über 1.000 mit Ausbildung betraute Personen zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Ziel der IG Metall war es, über das Projekt mit den Kolleg*innen, die für die Aus- und Fortbildung in den Betrieben verantwortlich sind, in einen engeren Austausch zu kommen, deren Situation und Bedarfe sichtbar und zu einem interessenspolitisch relevanten Thema zu machen.

An mehreren Stellen wurden in den Befragungsergebnissen Verbesserungsbedarfe sichtbar. So wurde zum Beispiel deutlich, dass Auszubildende in innerbetriebliche Entwicklungen nicht oder nur wenig eingebunden werden und ihnen wenig Raum gegeben wird, um in Veränderungsprozessen aktiv mitzuwirken. Des Weiteren zeigte sich deutlicher Handlungsbedarf, was die Qualifizierungsbedarfe angeht. Vor allem für die pädagogischen Herausforderungen

ihrer Arbeit fühlen sich mehr als ein Drittel nicht ausreichend qualifiziert. Rund 50 Prozent der Befragten geben an, dass es weder Regelungen zur Kostenübernahme für Bildungsmaßnahmen noch Freistellungsvereinbarungen für Weiterbildungen gibt. Hier gibt es Handlungsbedarf, den auch und gerade Betriebsräte voranbringen können.

Ein weiterer Aspekt: 85 Prozent der Auszubildenden bewerten einen Austausch zwischen Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Ausbilder*innen als hilfreich für die Qualität der Ausbildung. Dem entgegen haben 42 Prozent der Auszubildenden selten bis nie einen solchen Austausch. Hier liegt noch viel Potenzial für die Mitbestimmungsgremien, um Austausch zu fördern und damit Arbeits- und Ausbildungsbedingungen gemeinsam anzugehen.



Die ganze Studie gibt es hier:

<https://wap.igmetall.de/APIF-2021.htm>



Der Betrieb als Ausbildungsstätte

Neben den oben erwähnten Anforderungen an das Ausbildungspersonal hat auch der Betrieb selbst Voraussetzungen laut Gesetz zu erfüllen. In erster Linie muss die Ausbildungsstätte in ihrer Gesamtstruktur das Erreichen des Ausbildungsziels gewährleisten (BBiG § 27, Absatz 2). Das heißt, dass die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im vollen Umfang vermittelt werden müssen. Dies umfasst weiterhin Räumlichkeiten, Maschinen und Geräte aber auch Produktions- und Geschäftsprozesse oder Fertigungsstrukturen, die zum Erlernen des Berufsbildes nötig sind. Auch den besonderen gesetzlichen

Vorschriften zur Beschäftigung von Jugendlichen nach JArbSchG muss Genüge getan werden. Die Durchführung der Ausbildung muss überwiegend von der vertraglichen Ausbildungsstätte erfüllt werden können, ergänzende Ausbildungsmaßnahmen können außerhalb der Ausbildungsstätte erbracht werden.

Betriebsräte haben in Zusammenhang mit der Sicherung der Ausbildungsqualität und dem Arbeitsschutz der Auszubildenden besondere Rechte und Pflichten. Liegt die Eignung des Betriebs als Ausbildungsstätte nicht vor, besteht ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Einstellung von Auszubildenden gemäß § 99 Abs.2 Nr. 1 BetrVG.

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 (HA162.pdf [bibb.de]). Diese beziehen sich sowohl auf die Qualifikation des Ausbildungspersonals wie auch auf ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden und Auszubildenden.
- Der Betriebsrat sollte gemeinsam mit der JAV darauf achten, dass die grundlegenden Voraussetzungen für die Ausbildung stimmen. Etwaige personelle bzw. betriebliche Veränderungen (z. B. im Produktionsprozess) sollten dabei im Blick behalten werden.
- 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*r).
- 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 hierzu auch eigenständige Vorschläge unterbreiten. Dem Ausbildungspersonal ist genauso wie allen anderen Beschäftigten eine Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.



Das „Lernen lernen“ ist das Ziel der Lehrmethode, die man als Lernprozessbegleitung bezeichnet. Dabei steht nicht mehr die Wissensvermittlung nach der Methode „Einer macht vor, die anderen machen nach“ im Fokus, sondern die Frage: Wie kann die*der Lernende mit eigenen Mitteln, in eigenem Tempo, selbstgesteuert Lösungen erarbeiten und Wissen erlangen? Ausgangspunkt ist dabei, den Menschen individuell zu fördern und mit geeigneten Lernprozessen zu begleiten. Die so entwickelte Selbstlernkompetenz soll, auch über die Ausbildung hinaus, die berufliche Handlungsfähigkeit stärken. Doch was brauchen die, die Lernende begleiten wollen und wie werden diese auf ihre Tätigkeit vorbereitet? Bei der Volkswagen AG steht diese Frage seit einiger Zeit im Fokus und wird nun über ein breit angelegtes Projekt angegangen.



Burcu Sicilia,
Betriebsrätin,
Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats-
bildungsausschusses
Volkswagen AG



Thomas Nikiel-Bloch,
Referent des Betriebsrats,
Ansprechpartner
für Bildungsfragen
Volkswagen AG



Was heißt Lernprozessbegleitung bei Volkswagen, was versteht ihr darunter?

Burcu Sicilia: Bei Volkswagen ändern sich im Zuge der (digitalen) Transformation viele klassische (Berufs-)Rollen. Hierfür ist ein Re- oder Upskilling notwendig, eine Erweiterung der Kompetenzen in den neuen Rollen. Im weitesten Sinne geht es insgesamt um einen Mind-Change aller Beteiligten (Dozent*innen, Teilnehmende und Führungskräfte), mehr informelles, individuelles Lernen und Weiterbilden statt klassisches Seminarangebot. Das gilt sowohl für die Weiterbildung im Betrieb als auch für die Ausbildung. Um das zu forcieren, wurde im Mai 2023 ein Projekt gestartet, dass das Thema der Lernbegleitung auf verschiedenen Ebenen im Unternehmen implementieren soll.

Bleiben wir mal bei der Ausbildung: Wer ist die Zielgruppe?

Thomas Nikiel-Bloch: Zunächst mal ganz klassisch. Ausbilderinnen und Ausbilder sollen weitere Kompetenzen entwickeln und zu Lernprozessbegleiter*innen werden.

Aber auch die Kolleginnen und Kollegen, die in den verschiedenen Bereichen als Ausbildungsbeauftragte (ABBAs) Azubis begleiten und betreuen, sind hier mögliche Zielgruppe. Sie haben zwar die fachlichen Kompetenzen, brauchen aber zum Beispiel das pädagogische Know-how, um das Lernen zu begleiten oder in Projekten zu denken.

Wie sieht die Qualifizierung aus?

Sicilia: Die Arbeit auf Augenhöhe zwischen Teilnehmenden und „Trainer*innen“ sowie projektorientierte Ansätze stehen im Mittelpunkt. Methoden- und Formatvielfalt werden ebenfalls forciert. Wir werden z. B. verschiedene kurze Learning-Nuggets in Form von Webinaren mit wiederkehrendem Austausch untereinander anbieten. Informelle, schnelle Möglichkeiten des Austauschs stehen ebenfalls im Vordergrund.

Nikiel-Bloch: Die Maßnahmen sind als Blended- oder Hybridvarianten angelehnt und dauern zwischen ca. 15 und 30 Wochen. Ausbilder*innen oder Trainer*innen durchlaufen z. B. einen vorgeschlagenen Lern- oder Entwicklungspfad mit verbindlichen und optionalen Inhalten, wie das Kuratieren von Lerncontent, die Bedeutung von Skillmanagement, Medienrecht bis hin zu Methoden wie „LearningOutLoud“ und eigenem Aufbau von

Lernpfaden oder komplexeren Lernarchitekturen. Das Ganze ist unterschiedlich gewichtet, je nach Zielrolle. Dieser Weg steht auch den ABBAs frei. Klar ist, dass am Ende des Entwicklungspfades das betriebliche Ausbildungspersonal immer ein Mindestmaß an Maßnahmen absolviert haben muss, um letztendlich den individuellen Lernprozess jedes einzelnen Auszubildenden ganzheitlich bewerten zu können.

Was war eure Motivation, als Bildungsausschuss diesen Weg zu begleiten?

Burcu Sicilia: Die Herausforderungen für das Unternehmen in der Transformation zum Dienstleister für Mobilitätslösungen sind groß und lassen sich in herkömmlichen Konzepten nicht realisieren, weder zeitlich noch finanziell. Es war an der Zeit, auch im Unternehmen das Lernen „neu zu denken“, und daher hat sich der Betriebsrat und insbesondere der Bildungsausschuss für den Wandel vom formellen zum informellen Lernen eingesetzt.

Welche Erfahrung habt ihr bislang mit eurem Konzept gemacht?

Nikiel-Bloch: Die Maßnahme in der Form ist Mitte Mai gestartet, insofern liegen keine aktuellen Erfahrungen vor. In der Vergangenheit gab es einzelne kleine Pilotversuche in Richtung „Lernbegleiter*innen“. Auch hier waren kleine Projekte Teil der Maßnahme. Aber agiles Arbeiten und informelle Lernprojekte waren noch nicht in aller Munde. Mittlerweile ist die Idee der Lernbegleitung bekannter und der Mehrwert ist vielen deutlich geworden. Und es gibt die Einsicht, dass Volkswagen letztlich die Veränderung hin zu einem Mobilitätsdienstleister mit der Belegschaft nur wird stemmen können, wenn auch Lernprozessbegleitung in Aus- und Weiterbildung stärker implementiert und dadurch skalierbar wird. Mit reinen formalen Methoden wäre das nicht zu schaffen.

Und was passiert nach dem Projekt?

Sicilia: Ausgehend von verschiedenen Beruferollen sind im Projekt verschiedene Schwerpunktrollen identifiziert worden (Lernbegleiter*innen, Lernkoordinator*innen u. a.), die mit Leben und Inhalten gefüllt werden. Es wird sich zeigen, welche davon zukünftig weiterentwickelt und dauerhaft implementiert werden. Entscheidend dabei ist die Frage, wie schnell der Kulturwandel hin zum „Lernen lernen“ gelingt. Ohne wird es schwierig.



Unterstützungs-
möglichkeiten für
eine gelingende
Ausbildung

Für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf ist es oft schwierig, die ersten Schritte in eine gelingende Ausbildung zu finden. Das liegt auch daran, dass sich viele Betriebe schwertun, ihnen eine Chance zu geben. Sie scheuen oftmals den Mehraufwand für die Ausbildung der vermeintlich schwächeren Bewerber*innen, anstelle ihnen ein fundiertes Unterstützungsangebot zu machen. Hier einige Möglichkeiten für Programme, die Einstieg und/oder erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung unterstützen können.

Die Assistierte Ausbildung (AsA flex)

Das Förderinstrument wurde auch auf Druck der Gewerkschaften verstetigt und mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zu AsA flex zusammengeführt. AsA flex richtet sich sowohl an (zukünftige) Auszubildende als auch an die Unternehmen.

Auszubildende können individuelle Hilfen durch eine sozialpädagogische Begleitung bekommen.

Ziel ist

- die Unterstützung bei der Berufsorientierung,
- der erfolgreiche Einstieg in ein Ausbildungsverhältnis sowie die Stabilisierung eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses bzw. einer Einstiegsqualifizierung (EQ),
- der Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten,
- die Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
- final der erfolgreiche Berufsabschluss.

Unternehmen können durch einen Bildungsträger administrative und organisatorische Unterstützung zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses oder der EQ erhalten, wenn sie einen förderberechtigten jungen Menschen ausbilden möchten.

Dazu zählen unter anderem:

- Hilfestellungen bei der Auswahl der Bewerber*innen,
- die Verwaltung, Organisation und Durchführung einer Ausbildung – z. B. durch die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungs-/Qualifizierungsplans bzw. der Umsetzung von Ausbildungssequenzen;
- regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden, um frühzeitig Schwierigkeiten zu erkennen und
- das Coaching der Ausbilder*innen.

Es gibt somit Maßnahmenpakete im Sinne einer ausbildungsvorbereitenden Phase, in der die Jugendlichen Unterstützung bei der Orientierung erhalten und der Betrieb den*die künftige*n Auszubildende*n kennenlernen und weitere Unterstützung vom Bildungsträger erhalten kann. Und es gibt das Maßnahmenspektrum der Assistierte Ausbildung, das zu jedem Zeitpunkt in der Ausbildung genutzt werden kann.

Die Kosten dafür trägt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter vollständig, wenn die nötigen Voraussetzungen erfüllt sind und die Maßnahme bewilligt wurde. **Das Unternehmen** trägt weiterhin die Kosten der betrieblichen Ausbildung und auch die Rechte und Pflichten, die sich aus dem regulären Ausbildungsvertrag ergeben, bleiben unberührt.

Wie kommt man zur Förderung?

Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt durch die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit bzw. Integrationsfachkraft des Jobcenters. Unternehmen, die einen förderungsberechtigten jungen Menschen ausbilden wollen oder bereits ausbilden, können ihren Bedarf dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter melden.

Berufseinstiegsbegleitung (BerEB)

Rechtliche Grundlage der Berufseinstiegsbegleitung ist § 49 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III). Die Berufseinstiegsbegleiter*innen unterstützen Jugendliche dabei, den Schulabschluss zu schaffen, persönliche Probleme zu lösen, bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz und dabei, in den ersten sechs Monaten der Ausbildung gut zurechtzukommen.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

kann durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 54a SGB III gefördert werden. Sie bietet die Möglichkeit, Ausbildungsinteressierte ohne berufli-

che Vorkenntnisse über einen Zeitraum von vier bis zwölf Monaten an fachliche Inhalte heranzuführen und eine sprachliche Vorbereitung zu ermöglichen. Die EQ richtet sich unter anderem ausdrücklich an Menschen, die aufgrund von Lernbeeinträchtigungen oder bestehender sozialer Schwierigkeiten besonderer Unterstützung bedürfen. Eine Absolvierung in Teilzeit ist möglich.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

kann während einer Berufsvorbereitungsmaßnahme (z. B. EQ) oder der Ausbildung beansprucht werden, wenn die*der Jugendliche nicht bei den Eltern wohnt.

Die BAB ist eine Förderung nach SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit und soll bei der Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten helfen, die einen Ausbildungserfolg verhindern würden. Ansprechpartner*in ist die Agentur für Arbeit am Wohnort.

Alle Infos auch unter: www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/ausbildung/ausbildung-vorbereiten-unterstuetzen



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-Geschäftsstelle.



Bei ZF in Schweinfurt wird auf Initiative des Betriebsrats das Programm AsA flex genutzt, um Auszubildende gezielter individuell zu fördern und auch bei Fragen über die Ausbildung hinaus zu unterstützen.



Stefanie Burger
Betriebsrätin,
ZF in Schweinfurt



Was war der Anlass AsA flex zu nutzen?

Stefanie Burger: Wir hatten Azubis, die sich beim Lernen in der Schule immens schwergetan haben. Das hatte ganz verschiedene Ursachen, von Motivationsproblemen über problematisches Sozialverhalten, Lernschwierigkeiten bis hin zu Problemen im sozialen Umfeld. Wir haben es zunächst sowohl mit betrieblichem Unterricht als auch unzähligen innerbetrieblichen Gesprächen versucht, die allerdings haben nicht zur Verbesserung geführt.

Im Gespräch mit meinem damaligen IG Metall-Jugendsekretär haben wir weitere Handlungsmöglichkeiten diskutiert und er hat mich dann überhaupt erst auf diese Maßnahme aufmerksam gemacht. In Kreisen von Betriebsräten wird das kaum bis gar nicht beworben.

Wie sind eure Erfahrungen mit dem Programm?

Burger: Positiv! Unsere Auszubildenden, die an diesem Programm teilgenommen haben, haben alle davon profitiert. Vor allem dadurch, dass eine außerbetriebliche und damit neutrale Person beteiligt ist, die einen anderen Zugang hat und Inhalte nochmal auf andere Art und Weise vermittelt.

Gab es für euch als Betriebsrat weitere Mitbestimmungsmöglichkeiten?

Burger: Wir haben uns dafür eingesetzt, dass ein Teil der Maßnahme nun zur Ausbildungszeit gehört. Eigentlich werden die sozialpädagogischen Stunden außerhalb der Arbeitszeit absolviert. Wir haben vereinbart, dass von diesen zwei sozialpädagogischen Stunden eine Stunde während der Ausbildungszeit besucht werden kann und damit auch vergütet wird.

Und was es außerdem noch gibt: Die Teilzeitausbildung

Manchmal lässt die individuelle Lebenssituation eine Ausbildung in Vollzeit nicht zu. Genau dafür gibt es seit Anfang 2020 die gesetzliche Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu vollziehen. Diese Flexibilität kommt nicht nur den Auszubildenden, sondern auch den Unternehmen zugute, die sich mit attraktiven Zeitmodellen ihren Fachkräftenachwuchs sichern können.

Der § 7a BBiG sowie § 27b HwO „Teilzeitberufsausbildung“ stärken seither deutlich die Möglichkeit, die Ausbildung und persönliche Verpflichtungen (z. B. zur Kinderbetreuung, zur Pflege von Angehörigen, für leistungssportliche Ambitionen, für Menschen mit Beeinträchtigungen oder auch mit Einkommensverpflichtungen über den Ausbildungslohn hinaus) zu vereinbaren und werden für alle Interessierten zur Option.

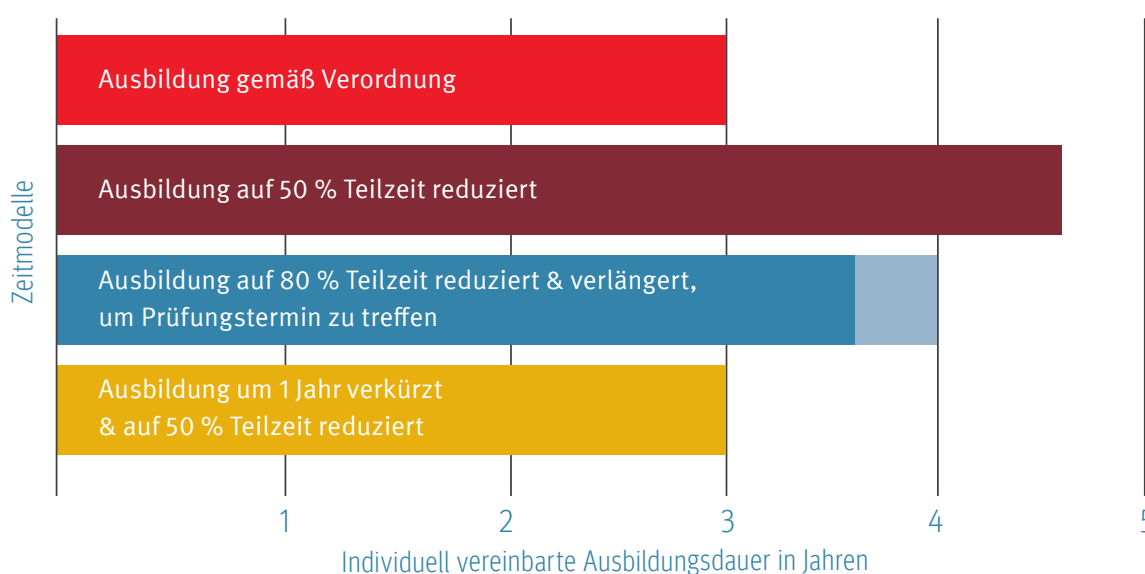
Die tägliche oder die wöchentliche Ausbildungszeit kann dabei (für einen bestimmten Zeitraum oder gänzlich) auf bis zu 50 Prozent reduziert werden, wobei sich die Vergütung im gleichen Verhältnis reduzieren kann (vgl. § 17 BBiG). Entsprechend der

Reduzierung verlängert sich die gesamte Ausbildungsdauer jedoch maximal auf das $1\frac{1}{2}$ -fache der regulären Dauer – auf Verlangen der Auszubildenden auch noch darüber hinaus bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin.

Teilzeitmodelle öffnen so neue Gestaltungsräume für Auszubildende sowie Unternehmen und werden damit auch zum **Handlungsfeld von Betriebsräten und JAVen:**

- Sie lassen sich mit Verkürzungen kombinieren. Hierdurch können z. B. fixe Prüfungstermine trotz individuellem Teilzeitmodell eingehalten werden.
- Sie können durch nachträgliche Vertragsänderungen flexibel angepasst werden.
- Für Menschen mit Behinderung können sie eine Alternative zu sogenannten 66er-Berufen sein.
- Für Personen mit Lernbeeinträchtigung oder für Geflüchtete können sie den Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung bedeuten.

Exemplarische Modelle für einen 3-jährigen Ausbildungsberuf



Quelle: BBAktuell 2019/04



Eine Teilzeitausbildung kann nur begonnen werden, wenn der Ausbildungsbetrieb dem zustimmt und Auszubildende*r und Betrieb dies gemeinsam bei der zuständigen Stelle (IHK, HWK) beantragen.

Hier können Betriebsrat und JAV für eine entsprechende Basis sorgen. Die Dauer der Verkürzung muss im Ausbildungsvertrag (als Zusatzvereinbarung) vermerkt und von der zuständigen Stelle in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden. Da bei der Berechnung der Teilzeitmodelle der Teufel im Detail steckt, hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung die Empfehlung Nr. 174 verabschiedet, an der auch die IG Metall mitgewirkt hat. Diese konkretisiert die Umsetzung des § 7a BBiG und zeigt Berechnungsmodelle auf.

■ Download auf
www.bibb.de/de/11703.php



Die gesetzlichen Teilzeitregelungen beziehen sich jedoch nur auf den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung. Den schulischen Teil müssen das Unternehmen, die Auszubildenden und die Berufsschule situativ abstimmen. Hier liegt es nahe, dass sich der regional verantwortliche Berufsbildungsausschuss ein Lagebild verschafft und ggf. das Thema weiterverfolgt.

Wer sich weitergehend in das Thema „Berufsbildung in Teilzeit“ einlesen möchte, kann auf eine Veröffentlichung des BMBFs zurückgreifen.

■ mehr auf
<https://wap.igmetall.de/berufsbildung-21897.htm>



Literaturhinweise

Der Bildungsausschuss im Betriebsrat:
<https://wap.igmetall.de/handlungshilfe-fuer-betriebsraete-und-vertrauensleute-16721.htm>



Linkliste

Aktuelles aus der beruflichen Bildung im Bildungsportal der IG Metall:
<https://wap.igmetall.de>



Arbeitshilfe 31 Personalplanung:
Bestellbar im Produktportal der IG Metall.
Eine Anmeldung ist dafür erforderlich
<https://produkte.igmetall.de>



Ebenfalls im Bildungsportal: eine Sammlung von Publikationen der IG Metall rund um das Thema berufliche Bildung:

<https://wap.igmetall.de/Publikationen.htm>



Homepage der IG Metall: www.igmetall.de



Ausbildungsqualität? Verbessern!
https://wap.igmetall.de/docs_IGM_-_Broschure_Ausbildungsqualitaet_Verbessern__2016__cc589764884329a04bfd382ac371ed58f3e9297e.pdf



Eine sehr umfangreiche Sammlung zu verschiedenen Themen dieser Broschüre findet sich unter:
<https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Dossier/linklisten.html>



Impressum

Herausgeber:
IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
vertreten durch Hans-Jürgen Urban,
geschäftsf. Vorstandsmitglied
IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion:
Anke Muth, Thomas Ressel,
Frank Gerdes, Dirk Neumann, Timo Gayer

Konzept und Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH
Frankfurt am Main
www.zplusz.de

August 2023

