



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Tarifvertrag Förderjahr

Abschluss:	19.05.2012
Gültig ab:	01.06.2012
Kündigungsfrist:	1 Monat zum Monatsende

mit Anhang
Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“
Neufassung 2015

Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V., Stuttgart
- Südwestmetall -**

und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

Tarifvertrag Förderjahr

vereinbart:

Präambel

In Anbetracht des sich abzeichnenden Fachkräftemangels haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg das gemeinsame Ziel, dass möglichst viele qualifizierte Ausbildungsbewerber für die Betriebe der M+E-Industrie zur Verfügung stehen. Gleichzeitig stellen sie übereinstimmend fest, dass Teile der Schulabgänger den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der M+E-Industrie nicht entsprechen.

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg verfolgen daher das gemeinsame Ziel, diesen förderbedürftigen Jugendlichen durch entsprechende Unterstützungs- und Fördermaßnahmen neue Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven in der M+E-Industrie zu bieten. Da dieses nach Ansicht der Tarifvertragsparteien am besten durch eine gezielte Förderung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens von Jugendlichen geschehen kann, haben diese in der Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 19. Mai 2012 ein entsprechendes gemeinsames Konzept entwickelt. Dieses Konzept ist Grundlage der vorliegenden Tarifvereinbarung.

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten
Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg–Hohenzollern und Südbaden;

1.2 fachlich:

für Betriebe im fachlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die
Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in
Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg–Hohenzollern und Südbaden;

- 1.3 **persönlich:**
für alle Jugendlichen, die am Sozialpartnerprogramm teilnehmen
(nachfolgend: Jugendlicher¹).

§ 2 Fördervertrag

- 2.1 Wenn sich ein Förderbetrieb (Ausbildungsbetriebe und Betriebe in Ausbildungsverbänden) entschließt, einem Jugendlichen nach den Vorschriften dieses Tarifvertrages und der Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 19. Mai 2012 zu fördern, schließt er rechtzeitig vor Beginn der Fördermaßnahmen einen schriftlichen Fördervertrag mit dem Jugendlichen ab.

Basis für die Durchführung des Förderjahres sind die Fördergrundsätze gemäß § 54a Ziffer 2 SGB III. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

- 2.2 In dem Fördervertrag sind mindestens die Dauer und der Inhalt der Förderung (§ 3), die Rechte und Pflichten des Jugendlichen (§ 4) und die Vergütung (§ 5) entsprechend den Tarifbestimmungen zu regeln.

§ 3 Dauer und Inhalt des Fördervertrages

- 3.1 Der Fördervertrag hat eine Laufzeit von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten.

Er endet in der Regel nach der Laufzeit, für die er abgeschlossen wurde, oder mit Beginn der an das Förderjahr anschließenden Ausbildung, soweit der / die Jugendliche in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wird. Einer Kündigung bedarf es in beiden Fällen nicht.

- 3.2 Für den Fördervertrag gilt eine Probezeit von drei Monaten.

Innerhalb dieser Probezeit ist die Kündigung des Fördervertrages durch den Förderbetrieb oder den Jugendlichen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

- 3.3 Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung des Fördervertrages durch den Förderbetrieb oder den Jugendlichen mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats möglich.

Vor der Kündigung durch den Förderbetrieb ist der Betriebsrat entsprechend § 102 Abs. 1 BetrVG zu hören.

- 3.4 Die Kündigung des Fördervertrages aus wichtigem Grund ist jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

- 3.5 Der Fördervertrag umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens und orientiert sich an der

¹ Der Begriff „Jugendlicher“ meint sowohl weibliche wie auch männliche Jugendliche und wird lediglich aus Gründen der Vereinfachung in dieser Form verwendet.

Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 19. Mai 2012. Der Einsatz der Jugendlichen zu produktiven Arbeiten im Förderbetrieb erfolgt ausschließlich in diesem Rahmen.

§ 4 Rechte und Pflichten der Jugendlichen

- 4.1 Die Jugendlichen gelten weder als Beschäftigte noch als Auszubildende im Sinne der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg.
- Für sie sind aber die Regelungen
- | | |
|--|--|
| Zahlung der Ausbildungsvergütung | §§ 2.2 NWNB/SB/SWH, 2.3 NWNB/SB/SWH |
| Ausbildungszeit | §§ 5.1 - 5.3.1 NWNB/SB/SWH, 5.4 NWNB/SB/SWH, 5.5 NWNB/SB/SWH |
| Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, Freistellung von der Ausbildung | §§ 7.1 - 7.3 NWNB/SB/SWH, 7.7 NWNB/SB/SWH |
| Berufsschule, Ausbildungsmittel, Berufskleidung, außerbetriebliche Ausbildung | §§ 8.1 NWNB/SB/SWH, 8.3 – 8.8 NWNB/SB/SWH |
| Gefährliche Arbeiten, Arbeiten in Kennzahlensystemen tempoabhängige Arbeiten, Unterweisung über Gefahren | §§ 11 NWNB/SB/SWH |
| Urlaub | §§ 15.1 -15.4 NWNB/SWH, 16.1 – 16.4 SB, 15.6 NWNB/SWH, 16.6 SB, 15.6.1 NWNB/SWH, 16.6.1 SB |
| Beschränkung der Haftung | §§ 16 NWNB/SWH, 17 SB |

der Manteltarifverträge für Auszubildende in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (NWNB), Südwürttemberg–Hohenzollern (SWH) und Südbaden (SB) in der jeweils gültigen Fassung entsprechend anzuwenden.

Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten des Jugendlichen von den Vorschriften dieses Tarifvertrages oder sonstigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen abweicht, ist nichtig.

- 4.2 Der/die Jugendliche ist zur Teilnahme an den Fördermaßnahmen und zur Arbeit im Betrieb verpflichtet.

Sofern und soweit im Fördervertrag vereinbart, nimmt der/die Jugendliche im Einzelfall auch darüber hinaus an besonderen individuellen Fördermaßnahmen innerhalb seiner Freizeit teil.

§ 5 Vergütung

- 5.1 Während der Dauer der Förderung erhält der/die Jugendliche eine monatliche Vergütung in Höhe von 250 Euro.

Dieser Betrag wird durch Zuschüsse zum Entgelt, Ausbildungsbeihilfen u.ä. im Rahmen einer öffentlichen Förderung erhöht, soweit diese beantragt und gewährt werden.

Die Tarifvertragsparteien werden sich gemeinsam dafür einsetzen, dass Unternehmen, die im Rahmen dieses Modells Förderverträge anbieten, Unterstützung durch öffentliche Mittel erhalten.

- 5.2 Bezieht der/die Jugendliche öffentliche Fördermittel, so hat er dies dem Förderbetrieb mitzuteilen.

§ 6 Zugang zu einem Ausbildungsverhältnis

- 6.1 Der/die Jugendliche hat die Möglichkeit, sich während des laufenden Fördervertrages um ein anschließendes Ausbildungsverhältnis beim Förderbetrieb zu bewerben.

Nach erfolgreichem Durchlauf des Fördervertrages hat der/die Jugendliche Anspruch auf die Teilnahme an einem qualifizierten Bewerbungsgespräch zum Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses. Er/sie ist bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Erfolgreich ist der Fördervertrag durchlaufen, wenn nach Ansicht des Förderbetriebs sowohl die Fachkenntnisse als auch das gezeigte Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten die Beurteilung des Teilnehmers als ausbildungsreif¹ rechtfertigen und eine günstige Prognose hinsichtlich der Bewältigung der angestrebten Ausbildung zulassen.

- 6.2 Die Übernahme des Jugendlichen in ein Ausbildungsverhältnis ist beiderseits freiwillig.

Sollte sich während der Laufzeit des Fördervertrages herausstellen, dass die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nicht in Betracht kommt, ist der/die Jugendliche und der/die Erziehungsberechtigte/n spätestens zwei Monate vor dem im Fördervertrag vereinbarten Ende des Fördervertrages darüber zu unterrichten.

§ 7 Sonstige Bestimmungen

Im Förderbetrieb (gegenwärtig oder zukünftig) bestehende oder praktizierte Fördermodelle jeglicher Art bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

¹ Nach der Definition des baden-württembergischen Ausbildungsbündnisses

§ 8
In-Kraft-Treten, Laufzeit, Kündigung

- 8.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2012 in Kraft.
- 8.2 Er kann mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- 8.3 Im Falle seiner Kündigung endet der Tarifvertrag ohne Nachwirkung. Zum Zeitpunkt der Kündigung laufende Förderverträge werden nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages bis zu deren Ende fortgeführt.

Stuttgart, den 19. Mai 2012

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
- Südwestmetall -

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Rainer Dulger/

Peer-Michael Dick

Jörg Hofmann/

Frank Iwer

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V., Stuttgart
- Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgende

Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“

vereinbart:

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg sehen in dieser Sozialpartnervereinbarung einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des Fachkräftepotentials im Lande. Die hier beschriebenen Maßnahmen unterstützen die Ziele der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg und des Ausbildungsbündnisses Baden-Württemberg.

Sie beinhaltet Maßnahmen, um den Bedarf an Fachkräften angesichts des strukturellen Wandels und den Herausforderungen des demografischen Wandels auch in Zukunft zu decken.

Einstieg

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg beabsichtigen, gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um junge, noch nicht ausbildungsfähige Schulabsolventen für den Einstieg in ein reguläres Ausbildungsverhältnis in der Metall- und Elektroindustrie zu befähigen. Dafür haben sie sich auf die in dieser Sozialpartnervereinbarung aufgeführten Maßnahmen verständigt (Anlage 1).

Hintergrund dieser Absicht ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen die Potenziale für die Fachkräftegewinnung auszuschöpfen, um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Darüber hinaus ist es Ziel der Tarifvertragsparteien

- ein in der Branche anerkanntes Sozialpartnermodell zur Ausbildungsvorbereitung zu schaffen,
- die für einen Einstieg in das Berufsleben benötigten Kompetenzen in Bezug auf das Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten auszubauen,
- Motivation für den eigenen beruflichen Werdegang zu schaffen,
- die Anzahl von An- und Ungelernten zu verringern, die sich aufgrund fehlender beruflicher Qualifikation in Arbeitsverhältnissen befinden und ein erhöhtes Risiko der Arbeitslosigkeit haben sowie
- die Jugendarbeitslosigkeit weiter zu senken.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass es zur Erreichung der in der Sozialpartnervereinbarung aufgeführten Maßnahmen und Ziele der Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen bedarf. Dieses umfasst neben den Betrieben auch die Eltern der Jugendlichen, die Politik, Behörden und Ämter und natürlich die Jugendlichen selbst.

Ausbildung

Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihr Wollen, die Zahl der Ausbildungsplätze mindestens zu erhalten und nach Möglichkeit zu steigern. Sie bauen dabei auf eine heute schon hohe Bereitschaft der Betriebe, auch über ihren eigenen Bedarf hinaus jungen Menschen qualifizierte Ausbildungsplätze anzubieten.

Die Qualität der Ausbildung und der Übergang vom Ausbildungsort zum Arbeitsort Betrieb machen das Modell der dualen Ausbildung zum international anerkannten Erfolgsmodell. Dies trägt zu einer sehr niedrigen Arbeitslosenrate von Jugendlichen in Baden-Württemberg bei. Die betriebliche Anbindung sichert große Nähe zu den Qualifikationsanforderungen in betrieblichen Prozessen.

Neben den Anstrengungen der Betriebe fußt dieses Modell auf einer qualifizierten Theorieausbildung in der Berufsschule. Die Tarifvertragsparteien sehen mit Sorge das strukturelle Defizit an Personal und Sachmitteln an den Berufsschulen, was zu einer Gefährdung der Qualität und Kapazität der dualen Erstausbildung führt. Sie sind sich daher einig, dass es zur Erreichung der in dieser Sozialpartnervereinbarung aufgeführten Ziele eines wesentlichen Beitrags der Politik bedarf.

Der demografische Wandel macht es notwendig, dass die Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie als attraktiver Einstieg in eine interessante berufliche Entwicklung gesehen wird. Das Ringen um die besten Fachkräfte wird auch darüber entschieden, welche berufliche Sicherheit ein Einstieg in die Branche mit sich bringt. Mit den nun getroffenen Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden unterstützen die Tarifvertragsparteien dieses Bemühen, ohne dass damit die über den Bedarf liegenden Ausbildungsanstrengungen der Betriebe eingegrenzt werden.

Weiterbildung für An- und Ungelernte

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg beabsichtigen, gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um an- und ungelerten Beschäftigten eine nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigung und Zukunftsperspektiven zu bieten. Dabei sollen die bestehenden öffentlichen Förderkulissen strukturiert und zielgerichtet genutzt werden.

Eine Grundlage hierfür bietet das Konzept der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung für an- und ungelerte Beschäftigte in der M+E-Industrie (Anlage 2).

Darüber hinaus sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass

- die gefundenen Modelle kein Präjudiz für die berufliche Erstausbildung darstellen. Hier stehen weiterhin qualifizierende Ausbildungsberufe nach BBiG im Vordergrund (z.B. 3 bzw. 3 ½ jährige Ausbildungsberufe).
- die Anzahl der betrieblichen Plätze in der Erstausbildung durch diese Modelle nicht reduziert werden.
- das Ziel der Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen ist, die eine Zulassung zu einer Abschlussprüfung im Sinne von § 43 Abs. 2 BBiG (Umschulung) oder § 45 Abs. 2 BBiG (Externenprüfung) ermöglichen.

Aufstieg

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs räumen der beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung seit langem einen hohen Stellenwert ein. Beispielhaft steht hierfür einer der ersten Tarifverträge zur Qualifizierung von 2001. In der Krise 2009/2010 haben die Tarifvertragsparteien und die Betriebe freie Kapazität genutzt, die Weiterbildungsanstrengungen zu erhöhen und trotz Unterauslastung jungen Menschen nach der Ausbildung den Weg in die Berufstätigkeit zu ermöglichen. Einige dieser dort gefundenen Regelungen haben die Tarifvertragsparteien als hilfreiche Ergänzungen zu den bestehenden Qualifizierungsregelungen nun auch für die Zeit nach der Krise vereinbart. Hierzu gehört die Möglichkeit, nach der Ausbildung unmittelbar in eine schulische oder berufliche Fortbildung zu gehen, ohne dass Ansprüche auf Weiterbeschäftigung verloren gehen. Dazu zählt auch die Möglichkeit einer „Qualifizierungsteilzeit“, die eine geblockte Freistellung für berufliche Entwicklung nach einer Ansparphase ermöglicht.

Stuttgart, 19. Mai 2012 / 24. April 2015

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
- Südwestmetall -

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Stefan Wolf

Peer-Michael Dick

Roman Zitzelsberger

Frank Iwer

Anlage 1:

1. Konzeptionelle Überlegungen

Zielgruppe sind junge, noch nicht ausbildungsreife (Definition analog dem Text des baden-württembergischen Ausbildungsbündnisses)¹ Schulabsolventen.

Das „Förderjahr“ ist kein 1. Ausbildungsjahr. Es ist abgekoppelt von der Ausbildung, um den Druck auf alle Beteiligten (Ausbilder, Jugendliche) nicht zu groß werden zu lassen. Wenn sich im Lauf des Förderjahres herausstellt, dass für einen Teilnehmer ein Berufsfeld innerhalb der Metall- und Elektroindustrie nicht mehr in Frage kommt, muss eine Umorientierung auf ein Berufsfeld außerhalb der Metall- und Elektroindustrie grundsätzlich möglich sein.

Im Förderjahr wird die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen (nicht-kognitive Kompetenzen bzw. erforderliche Kompetenzen in Bezug auf das Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten, wie z.B. Verlässlichkeit, Durchhaltevermögen, Verantwortungsbewusstsein) gekoppelt mit dem Erwerb von grundlegenden Fertigkeiten für die Ausbildungsreife (Sprach- und Rechenkenntnisse) angestrebt. Zusätzlich ist eine Einführung in erste fachliche Elemente, die auf eine Ausbildung hinführen, denkbar.

Die Befähigung für den Einstieg in das 1. Ausbildungsjahr in einem M+E-Beruf gem. BBiG ist das Ziel.

Die Motivation der Jugendlichen für eine M+E-Ausbildung wird zunächst durch Hospitation und im weiteren Verlauf durch Qualifizierung und Mitwirkung im betrieblichen Alltag zunehmend erhöht.

Ein Beginn des Förderjahres vor dem 1. Oktober ist nicht sinnvoll, damit abgelehnte Bewerber ohne Alternative und Ausbildungsabbrecher aus anderen Berufsfeldern eine neue Chance erhalten können.

2. Qualifikationseinheiten

Das Förderjahr umfasst drei Qualifikationseinheiten:

- a. Vermittlung **grundlegender kognitiver Fähigkeiten** für die Ausbildungsreife: Rechenfähigkeit und deutsche Sprachkenntnisse.
- b. Ausbau **grundlegender persönlicher Fähigkeiten** für die Erlangung der Ausbildungsreife durch Einfügen in ein betriebliches Geschehen, Kooperation mit anderen, Entwicklung von Kompetenzen in Bezug auf das Sozialverhalten wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Offenheit, Frustrationstoleranz, Verhalten gegenüber Kunden, Vorgesetzten und Kollegen.
- c. **Grundkenntnisse Metall oder Elektro:**
 - Kennenlernen handwerklicher M+E relevanter Fertigkeiten, wie z.B. Feilen, Anreißen, Sägen, Messen, Prüfen, Stempeln, Bohren, Reiben, Gewindeschneiden, Scheren, Biegen, Nieten, Schrauben, Verstiften, Passen, Scharfschleifen einfacher Werkzeuge und Blechbearbeitung. Wartung und Pflege von Werkzeugen und Maschinen und Bewerten der Arbeitsergebnisse.
 - erste Erfahrungen in Fachbereichen z.B. im Bereich Instandhaltung, Maschinen- und Anlagenbau, Feingerätebau, Produktionstechnik, Feinblechbau o. ä.

¹Nach der Definition des baden-württembergischen Ausbildungsbündnisses entspricht eine Person nicht den Anforderungen, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit nicht erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dazu gehören allgemeine schulische Basiskenntnisse in Lesen, Rechtschreibung, schriftlicher Ausdrucksfähigkeit und mathematischen Grundrechenfähigkeiten ebenso wie allgemeine Merkmale des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens.

3. Zielgruppen

Zielgruppe des Förderjahres sind Jugendliche mit mindestens Hauptschulabschluss, die vom Unternehmen für die M+E-Industrie identifiziert wurden, insbesondere:

- benachteiligte Jugendliche in Bezug auf soziale Herkunft und prekäre Lebensverhältnisse
- Bewerber, für die eine weitere schulische Laufbahn nicht sinnvoll ist
- Bewerber mit Migrationshintergrund und insbesondere auch solche mit schwachen Deutsch-Kenntnissen
- Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, z.B. aus Brennpunktschulen
- Ausbildungsabbrecher z.B. aus Nicht-M+E-Berufen
- bisher abgelehnte Bewerber aus M+E-Betrieben ohne Alternative als niederschwellige Einstiegsoption

4. Teilnehmergebung

Die Teilnehmergebung soll erfolgen über:

- Betriebe aus dem Pool abgelehnter Bewerber ohne Alternative
- die Zusammenarbeit mit Brennpunktschulen
- die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit
- die Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Jugendhilfe (Jugendhäuser, Schulsozialarbeit, etc.)
- die Sozialpartner, die regionale Schwerpunkte vereinbaren können.

5. Organisation und Ablauf

Phase 1: Einführung Oktober bis Dezember (3 Monate):

- Startgespräch: Teilnehmer gemeinsam mit Ausbilder, Pädagoge und gegebenenfalls unter Einbeziehung der Eltern, um noch einmal Regeln und Rahmenbedingungen zu klären.
- Einstiegswoche: Zentral durchgeführtes 4-Tage Seminar, 1 Tag Einführung im fördernden Unternehmen.
- Ab der zweiten Woche:
 - **Metallgrundlagen praktisch**: 3 Tage je Woche im Ausbildungsbereich des fördernden Betriebes

davon: 4-6 Tage Hospitation im betrieblichen Arbeitsprozess des „Förderbetriebes“ mit Bezug zu M+E-Berufsbildern: Vorstellung verschiedener betrieblicher M+E-Berufsbilder in unterschiedlichen Abteilungen. Die Jugendlichen werden an die Berufe und Abläufe im Unternehmen herangeführt, von denen sie bisher keine Vorstellung haben. Die Jugendlichen werden von einem Auszubildenden des 2. oder 3. Ausbildungsjahres als „Pate“ möglichst in beiden Phasen des Förderjahres begleitet. Die Verantwortung für die Teilnehmer des Förderjahres liegt beim Ausbilder.
 - **Unterricht an der Berufsschule**: 1 Tag pro Woche
 - **Training sozialer und personaler Kompetenzen** in Workshop- und Coachingeinheiten: 1 Tag pro Woche

Phase 2: Vertiefung Januar bis Juli (7 Monate):

- 3 Tage pro Woche **Fachpraxis im Unternehmen:** Hierzu werden neben der Ausbildungswerkstatt betriebliche Einsatzfelder passend zum gewählten Qualifikationsbereich abgedeckt.
- 1 Tag pro Woche **Berufsschule:** Deutsch und Mathematik sowie „theoretische“ Hinführung auf Fachpraxis im Betrieb
- 1 Tag pro Woche **Persönlichkeitsentwicklung** im Rahmen von Coachingbegleitung einzeln oder in der Gruppe
- Wöchentliche „**Sprechstunde**“ durch **sozialpädagogischen Betreuer** während der Arbeitszeit über den gesamten Verlauf des Förderjahres.
- Zusätzliche **individuelle Förderangebote** bei Bedarf, z. B.
 - o Computer Based Training-Module (CBT) je nach Förderbedarf auch in der Berufsschule
 - o Fachtheorie durch Ausbilder

6. Zusammenarbeit und Informationsaustausch

Je nach Bedarfslage sind regelmäßig Feedbackgespräche zwischen dem Jugendlichen, dem Ausbilder und dem sozialpädagogischen Betreuer zu terminieren. Zwischen Ausbilder und Betreuer ist ein regelmäßiger Informationsaustausch sicherzustellen. Zusätzlich können bei Bedarf Fachrunden von Ausbilder, Betreuer und Berufsschullehrer zusammentreten. Die Möglichkeiten einer aktiven Elternarbeit und der Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe durch den Betreuer sind zu prüfen.

7. Leistungsüberprüfung und Zertifikat

Das „Förderjahr“ endet mit einem Sozialpartnerzertifikat in dem u. a. die betrieblichen Qualifikationen bescheinigt werden. Die Prüfung der Qualifikation erfolgt im Betrieb durch den Betrieb z.B. im Rahmen einer betrieblichen Arbeitsaufgabe. Außerdem erhält der Jugendliche ein betriebliches Zeugnis und ein Zeugnis der Berufsschule. Der Abschluss sollte öffentlichkeitswirksam im Rahmen einer Zertifikatsfeier begangen werden. Der Übergang in eine „reguläre“ Ausbildung ist das gemeinsame Ziel.

8. Öffentliche Förderung

IG Metall und Südwestmetall werden sich gemeinsam um öffentliche Fördermöglichkeiten bemühen und das Gespräch mit der Landesregierung Baden-Württemberg sowie der Bundesagentur für Arbeit suchen.

Anlage 2:

Modularisierte abschlussorientierte Berufsqualifizierung für an- und ungelernete Beschäftigte in der M+E-Industrie

1. Zielgruppe

Zielgruppen der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung sind gering qualifizierte Beschäftigte in Unternehmen nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit. Hierzu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- ohne Berufsabschluss sind, oder
- mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können oder eine Weiterbeschäftigung im Betrieb gesichert ist,
- und in beiden Fällen das 25. Lebensjahr vollendet haben.

2. Konzeptionelle Überlegungen

Die modularisierte abschlussorientierte Berufsqualifizierung zielt auf einen berufsqualifizierenden Abschluss ab. Das Ziel ist der Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen, die eine Zulassung zu einer Abschlussprüfung im Sinne von § 43 Abs. 2 BBiG (Umschulung) oder § 45 Abs. 2 BBiG (Externenprüfung) ermöglichen.

Berücksichtigung individueller Berufserfahrung

An- und ungelernete Beschäftigte verfügen aufgrund ihrer Berufserfahrung über theoretische und praktische Handlungskompetenzen. Die Gestaltung der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung baut daher auf dem jeweiligen allgemeinbildenden, fachtheoretischen und fachpraktischen Kenntnisstand der Beschäftigten auf. Es ist davon auszugehen, dass die Zielgruppe in mehrerer Hinsicht heterogen ist. Vorhandene Arbeits- und Berufserfahrungen sind individuell in der Qualifizierungsplanung zu berücksichtigen.

Konzept der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung

Um sowohl den individuell unterschiedlichen Voraussetzungen der Beschäftigten als auch dem betrieblichen Bedarf an Qualifikationen und Flexibilität gerecht zu werden, ist die modularisierte abschlussorientierte Berufsqualifizierung in einzelne Module (im Folgenden „TQ“) aufgebaut.

Zwischen den Modulen können auch zeitliche Unterbrechungen liegen. Die Qualifizierung soll vorrangig innerbetrieblich erfolgen.

Jede TQ ist ein eigenständiges Modul. Die Inhalte der TQ werden aus den Ausbildungsrahmenplänen erstellt und stellen somit die Berufsanschlussfähigkeit sicher. Der betriebliche Praxisanteil liegt bei mind. ¼ der Maßnahmendauer. Die Dauer einer TQ kann zwischen zwei und sechs Monaten variieren. Jedes Modul endet mit einer Kompetenzprüfung. Deren Ergebnis wird von der Ausbildungsstätte bestätigt. Die Teilnehmenden erhalten zudem eine Bescheinigung der Sozialpartner über die vermittelten Inhalte.

Kompetenzerwerb

Durch den Erwerb der TQ wird die Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Arbeitnehmer gestärkt. Das Lernen im Prozess der Arbeit und die Verknüpfung von Lern- und Arbeitstätigkeiten führen zu einer nachhaltig positiven Motivation der Lernbereitschaft und des Selbstvertrauens in die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten und bewirken ein hohes Maß an Durchhaltevermögen. Lernen in der Arbeit nach einem modularen System bietet die Chance, Konkretheit und Überschaubarkeit der Lernaufgaben zu erhöhen und die unmittelbare Überprüfbarkeit und Verwertbarkeit des Gelernten für die eigene Arbeit zu ermöglichen und zu erkennen. Vor allem die Einbeziehung betrieblicher Aufgaben in den Lernprozess fördert die Lernmotivation der Teilnehmer und ermöglicht einen leichteren Zugang zu den Lerninhalten.

3. Organisation und Ablauf

Auswahl der TQ

Die Inhalte der TQ werden aus den Ausbildungsrahmenplänen einzelner M+E-Berufe erstellt und stellen somit die Anschlussfähigkeit zu diesen Berufen sicher. Die Inhalte liegen in Form von Lernfeldtabellen vor.

Die Reihenfolge und zeitliche Lage der TQ und der Lernfelder sind nicht vorgegeben und können im Rahmen gesetzlicher Vorgaben flexibel festgelegt werden (Anhang TQ Beispiel).

Auswahl der Teilnehmer

Nach Möglichkeit soll diese Maßnahme für mehrere Beschäftigte angeboten werden. Dabei sollen in Frage kommende Beschäftigte durch die Betriebsparteien gezielt angesprochen und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Teilnehmersauswahl erfolgt vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme durch eine Kompetenzfeststellung (u.a. unter Nutzung des Instruments AiKomPass) und ein persönliches Gespräch mit der Führungskraft sowie unter Wahrung bestehender Beteiligungsrechte des Betriebsrats und gegebenenfalls unter Berücksichtigung etwaiger öffentlicher Fördermöglichkeiten.

Umsetzung/Administration

Beratung und Unterstützung bei der Administration und Umsetzung der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung erhalten die Unternehmen durch die Sozialpartner der M+E-Industrie in Baden-Württemberg und ihren jeweiligen Bildungseinrichtungen. Im Fall einer öffentlichen Förderung kann eine Projektleitung die Umsetzung unterstützen. Sie steht als Lernbegleiter und Bildungscoach sowie als Ansprechpartner für Betriebe und Qualifizierungsteilnehmer zur Verfügung.

4. Öffentliche Förderung

Die TQ ist im Rahmen des WeGebAU-Programms (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) der Bundesagentur für Arbeit förderfähig. Es gelten die Förderbedingungen der Bundesagentur für Arbeit. Die entsprechenden Voraussetzungen an Gruppengrößen, Freistellungen etc. sind zu berücksichtigen, um eine Förderung zu erhalten.

