



| Baden-Württemberg

# Sozialpartnervereinbarung „vom Einstieg zum Aufstieg“

## **Sozialpartnervereinbarung „vom Einstieg zum Aufstieg“**

- Wesentlicher Beitrag zur Stärkung des Fachkräftepotentials in Baden-Württemberg.**
- Die beschriebenen Maßnahmen unterstützen die Ziele der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg und des Ausbildungsbündnisses Baden-Württemberg.**
- Beinhaltet Maßnahmen, um den Bedarf an Fachkräften angesichts des strukturellen Wandels und den Herausforderungen des demografischen Wandels auch in Zukunft zu decken**



## Einstieg

- ➔ **Gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen um junge, noch nicht ausbildungssreife Schulabsolventen für den Einstieg in ein reguläres Ausbildungsverhältnis in der Metall- und Elektroindustrie zu befähigen.**
- ➔ **Man ist sich 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

- ➔ Ziel ist es, die Zahl der Ausbildungsplätze mindestens zu erhalten und nach Möglichkeit zu steigern.
- ➔ Duale Ausbildung ist ein international anerkanntes Erfolgsmodell.
- ➔ Sorge über das strukturelle Defizit an Personal und Sachmitteln an den Berufsschulen.
- ➔ Das Ringen um die besten Fachkräfte wird auch darüber entschieden, welche berufliche Sicherheit ein Einstieg in die Branche mit sich bringt. Die getroffenen Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden unterstützen dies.

## Aufstieg

- ➔ **Berufliche Entwicklung durch Weiterbildung hat in der der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg seit langem einen hohen Stellenwert.**
- ➔ **Tarifvertrag zu Qualifizierung 2001.**
- ➔ **In der Krise 2009/2010 wurden freie Kapazitäten genutzt, die Weiterbildungsanstrengungen zu erhöhen und trotz Unter- auslastung jungen Menschen nach der Ausbildung den Weg in die Berufstätigkeit zu ermöglichen.**
- ➔ **Qualifizierungsregelungen wurden nun auch für die Zeit nach der Krise vereinbart**
  - Möglichkeit, nach der Ausbildung unmittelbar in eine schulische oder berufliche Fortbildung zu gehen
  - „Qualifizierungsteilzeit“ (eine geblockte Freistellung für berufliche Entwicklung).



| Baden-Württemberg

# Tarifvertrag „Förderjahr“

## Ziele des Tarifvertrages „Förderjahr“

- ➔ **Gemeinsames Ziel: möglichst viele qualifizierte Ausbildungsbewerber für die M + E Industrie.**
- ➔ **Durch den Tarifvertrag sollen für förderbedürftige Jugendliche, noch nicht ausbildungsreife (Definition analog dem Text des baden-württembergischen Ausbildungsbündnisses) Schulabsolventen durch entsprechende Unterstützungs- und Fördermaßnahmen neue Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven in der M+E Industrie geschaffen werden.**

## Ziele des Tarifvertrages „Förderjahr“

### ➔ 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.

## Inhalte des Tarifvertrages „Förderjahr,,

- ➔ **Förderbetrieb entscheidet, ob Förderjahr angeboten wird, wenn ja gelten die Bedingungen des Tarifvertrages.**
- ➔ **Teilnehmer am Förderjahr sind Beschäftigte.**
- ➔ **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gelten.**
- ➔ **Wesentliche Bestimmungen aus dem Manteltarifvertrag für Auszubildende, außer Sonderzahlungen, gelten.**
- ➔ **Vergütung beträgt tarifiedynamisch 250 €, öffentliche Förderungen kommen hinzu, z. B. EQ (aktuell 216 €).**
- ➔ **Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens. Der Einsatz der Jugendlichen zu produktiven Arbeiten im Förderbetrieb erfolgt ausschließlich in diesem Rahmen.**

## Inhalte des Tarifvertrages „Förderjahr“

- ➔ Nach erfolgreichem Durchlauf des Fördervertrages hat der Jugendliche Anspruch auf die Teilnahme an einem qualifizierten Bewerbungsgespräch zum Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses. Sie sind bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.
- ➔ Die Anlage zur Sozialpartnervereinbarung „vom Einstieg zum Aufstieg“ regelt die genaue Ausgestaltung.
- ➔ Der Übergang in eine „reguläre“ Ausbildung ist das gemeinsame Ziel.
- ➔ Das „Förderjahr“ endet mit einem Sozialpartnerzertifikat.

## Konkrete Ausgestaltung des Förderjahres

Das Förderjahr umfasst drei Qualifikationseinheiten:

- **Vermittlung grundlegender kognitiver Fähigkeiten für die Ausbildungsreife: Rechenfähigkeit und deutsche Sprachkenntnisse.**
- **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.**
- **Grundkenntnisse Metall oder Elektro.**

## Organisation und Ablauf Förderjahr

### ➔ **Phase 1: Einführung Oktober bis Dezember (3 Monate):**

- Startgespräch
- Einstiegswoche
- Ab der zweiten Woche
  - Metallgrundlagen praktisch: 3 Tage je Woche im Ausbildungsbereich des fördernden Betriebes
  - 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
- 1 Tag pro Woche Berufsschule
- 1 Tag pro Woche Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen von Coachingbegleitung einzeln oder in der Gruppe.