PROJEKT ZUKUNFT

IGBCE Jugend



HANDBUCH

FACHKRÄFTE FALLEN NICHT VOM HIMMEL!

ohne-ausbildung-keine-zukunft.de

OHNE AUSBILDUNG KEINE ZUKUNFT



INHALT

EINLEITUNG ZUR KAMPAGNE

DRÄNGENDE HERAUSFORDERUNGEN

AKTIV WERDEN: HANDLUNGSHILFE FÜR JAV & BR

BAUSTEINE FÜR BETRIEBLICHE REGELUNGEN

AKTIONEN IM BETRIEB

ÜBERZEUGENDE ARGUMENTE

WEITERE UNTERSTÜTZUNG

EINLEITUNG



Philipp Hering | © IGBCE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die duale Berufsausbildung sichert jedes Jahr Hunderttausende Fachkräfte für den Arbeitsmarkt und ermöglicht jungen Menschen damit einen Weg in Gute Arbeit. Die Ausbildung qualifiziert Schulabgänger*innen für Berufe in unseren Industrien mit guten Arbeitsbedingungen, Tarifverträgen und damit langfristigen Perspektiven.

Denn nicht nur junge Menschen sind auf ein Ausbildungen angewiesen. Dieses Thema geht jede*n in unseren Branchen etwas an - egal in welchem Alter und in welcher Position: Auch die Betriebe brauchen dringend mehr qualifizierte Fachkräfte.

Der Fachkräftemangel bleibt neben Energie- und Klimakrise die größte Herausforderung für die deutsche Wirtschaft.

DESHALB FORDERN WIR ALLE – VOM JAVI BIS ZUR CHEFETAGE: OHNE AUSBILDUNG KEINE ZUKUNFT!

Für die Bewältigung der für die Transformation notwendigen infrastrukturellen Aufgaben fehlt massiv geschultes Personal. Eine Situation, die sich in den nächsten Jahren durch die extrem hohe Zahl der Rentenabgänge weiter zuspitzen wird.

Zwei Millionen offene Stellen und 400.000 mehr Menschen, die in Rente gehen werden, als aus der Schule in den Berufsbereich einmünden. Das ist kein exklusives Problem für die Jugend. Das ist die Realität, vor der wir alle stehen – heute, und wenn wir nicht sofort etwas ändern, auch morgen.

Als IGBCE wollen wir sofort etwas ändern und starten daher die Kampagne: Ohne Ausbildung keine Zukunft! Ziel der Kampagne ist es, mit einem Problembewusstsein betriebliche Lösungen gegen den Fachkräftemangel zu bauen und diese in verbindlichen Vereinbarungen festzuhalten. Dadurch werden mit mehr betrieblicher Ausbildung die Facharbeiter*innen von morgen im Unternehmen entwickelt.

DIE KAMPAGNE „OHNE AUSBILDUNG KEINE ZUKUNFT“:

Die Kampagnen-Zielsetzung

Wir brauchen deutlich mehr Ausbildungsplätze und diese müssen auch besetzt werden! Fachkräftemangel bekämpfen heißt unternehmerisch klug und verantwortungsvoll in die Zukunft investieren. Das Erwarten wir von den Unternehmen und dafür kämpfen wir gemeinsam. Es müssen mindestens so viele Ausbildungsplätze angeboten werden, dass der Fachkräftebedarf des Unternehmens gedeckt wird. Klar ist aber auch: Überbedarfsausbildung bleibt weiter das politische Ziel, so wollen wir unsere Regelungen gestalten.

Mit diesem Handbuch bieten wir vielfältige Unterstützung. Neben der grundsätzlichen Beschreibung der derzeitigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt und den demographischen Herausforderungen, begleitet das Handbuch bei den verschiedenen Schritten hin zur Betriebsvereinbarung. Es gibt Aktionsideen, um das Thema zum Thema zu machen. In einem rechtlichen Rahmen werden Vorschläge für mögliche Vereinbarungen eingeordnet. Die notwendigen Argumente helfen dabei, auch Arbeitgeber*innen von ihrer Verantwortung zu überzeugen. Und mit den begleitenden Checklisten kann direkt losgelegt werden.

Lasst uns gemeinsam mehr jungen Menschen eine Perspektive geben und dem Fachkräftemangel entschlossen entgegentreten. Denn jede Perspektive für die junge Generation ist eine Perspektive für unsere Unternehmen.

Lasst es uns anpacken!



Philipp Hering
IGBCE-Bundesjugendsekretär

OHNE-AUSBILDUNG-KEINE-ZUKUNFT.DE

HIER SCANNEN!

FACHKRÄFTEBEDARF DER IGBCE-INDUSTRIEN

FACHKRAFT (M/W/D) DRINGEND GESUCHT

In den verschiedenen Branchen der IGBCE besteht ein großer Fachkräftebedarf. Die meist komplexen Tätigkeiten in den Betrieben erfordern eine qualifizierende Ausbildung, teilweise sind Weiterbildungen nötig, um als Expert*innen und Spezialist*innen den weiter wachsenden Anforderungen für die Tätigkeiten gerecht zu werden.

Gleichzeitig besteht bereits heute ein Mangel an ausgebildetem Personal. Während in 2010 schon 16 % der Unternehmen den Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko einstuften, waren es in 2022 bereits 56 % - trotz schwierigem konjunkturellen Umfelds, wie die Konjunkturumfrage der DIHK zeigt. Es gibt in den Unternehmen also ein Bewusstsein für das zunehmende Problem.[1]

Sichtbar wird dies auch bei der wachsenden Anzahl an Berufsgattungen, die bereits einen Fachkräfteengpass vorweisen: 352 von 801. Aktuell sind 4 von 5 ausgeschriebenen Stellen jene in Engpassberufen, deren Besetzung lange dauert oder teilweise kaum möglich ist. In absoluten Zahlen fehlten Ende 2022 - über alle Branchen hinweg - über 300.000 Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung.[2]

Der Mangel ist bereits heute schon Teil der Herausforderungen - neben der Transformation und explodierten Energie- und Rohstoffpreisen - der IGBCE-Branchen. In der Papier- und Zellstoffindustrie haben laut einer EU-weiten Befragung 67 % der Betriebe Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen, der Engpass spitzt sich bis 2030 weiter zu.[3]

VIELE WEITERE BRANCHEN WIE DIE CHEMIE-, PHARMA- UND KUNSTSTOFF-INDUSTRIE KÄMPFEN EBENSO MIT FEHLENDEN FACHKRÄFTEN.

Viele weitere Branchen wie die Chemie-, Pharma- und Kunststoffindustrie kämpfen ebenso mit fehlenden Fachkräften. Engpässe zeigen sich beispielsweise in den Produktionsberufen oder im Bereich Technik und Instandhaltung, da dort wesentlich mehr ausgebildete Fachkräfte gesucht werden, als Arbeitssuchende gemeldet sind. Es gibt damit einen Überhang an offenen Stellen.

Betroffen sind beispielsweise Berufe wie Mechatroniker*innen, die in vielen Branchen benötigt werden - von der Keramik über die Energiewirtschaft bis zur Chemieindustrie.

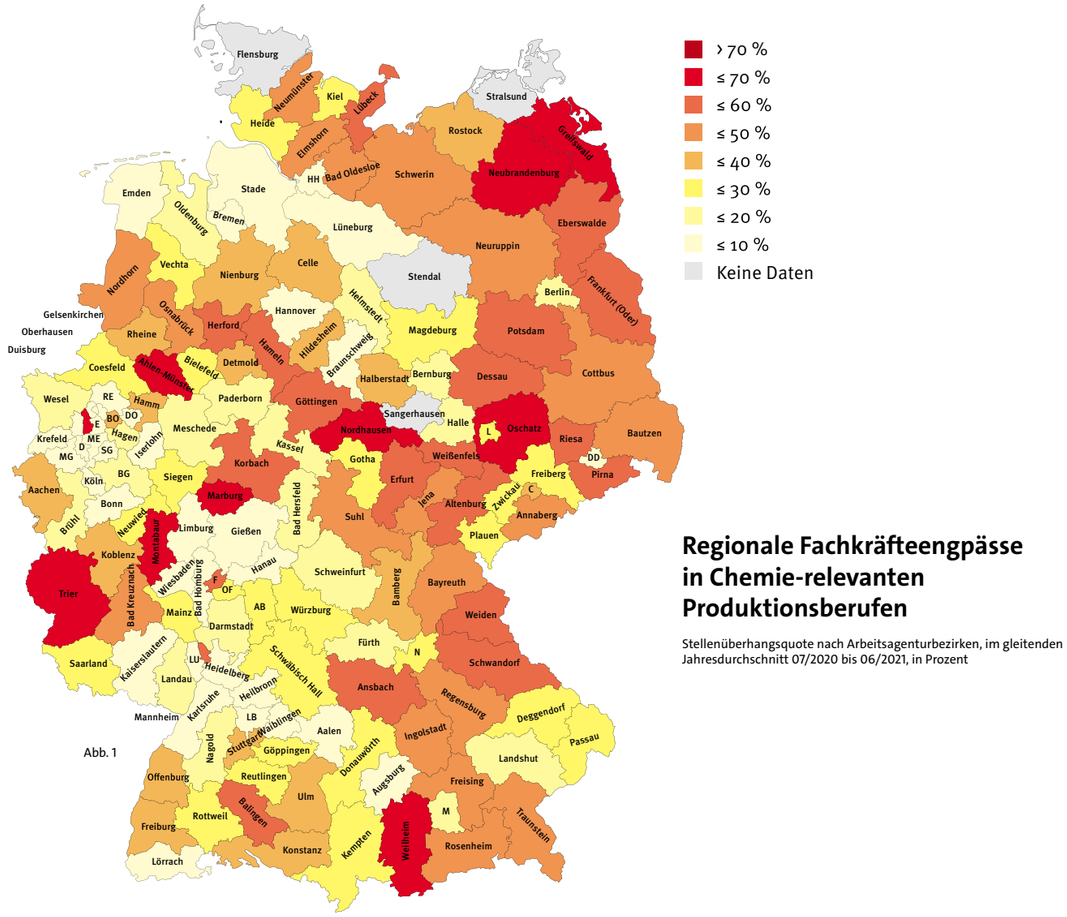


Abb. 1

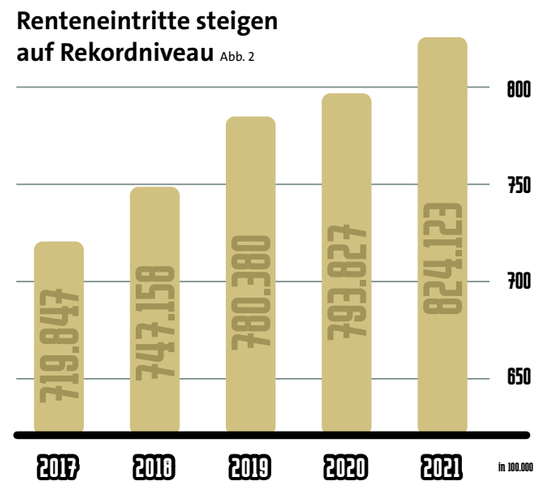
Regionale Fachkräfteengpässe in Chemie-relevanten Produktionsberufen

Stellenüberhangsquote nach Arbeitsagenturbezirken, im gleitenden Jahresdurchschnitt 07/2020 bis 06/2021, in Prozent

Auch regional zeigen sich dabei Unterschiede, insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern von Mecklenburg-Vorpommern bis Bayern gibt es deutlich mehr offene Stellen als Arbeitssuchende - also einen hohen Stellenüberhang, wie sich am Beispiel der Chemie-relevanten Produktionsberufe zeigt (Siehe Abbildung 1). Dort können von 10 offenen Stellen fur Ausgelernte in den Bezirken der Bundesagentur für Arbeit häufig 4 oder mehr nicht mit Arbeitslosen aus der Region besetzt werden. Es wird einmal mehr deutlich: Der Fachkräftemangel ist kein Problem von morgen, sondern bereits heute eine große Herausforderung.

In den vergangenen Jahren sind die Renteneintritte in Deutschland auf ein Rekordniveau angestiegen. 2021 sind über 800.000 Menschen neu Rentner*innen geworden. Diese Menschen haben sich nach jahrelanger Arbeit ihre Rente verdient (Siehe Abbildung 2). Gleichzeitig geht damit viel Wissen und auch Fachkräfte verloren, was in den Betrieben einen Mangel erzeugt, da im gleichen Zeitraum nur 473.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden.

Renteneintritte steigen auf Rekordniveau Abb. 2



koordinierte Bevölkerungsberechnung für Deutschland
Altersaufbau 2027

Quellen: https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/index.html#!y=2027

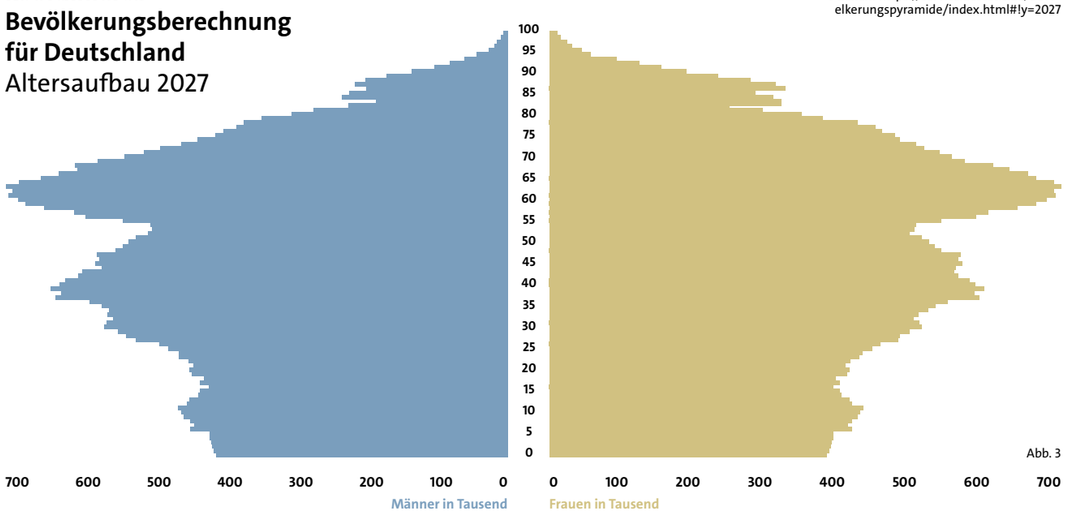


Abb. 3

In den kommenden zehn Jahren werden noch wesentlich mehr Menschen pro Jahr in Rente gehen, da die sog. Baby-Boomer (die Generation der Menschen, die zwischen 1946 und 1964 geboren wurde) aus den Betrieben ausscheiden. Das zeigt sich in der abgebildeten Bevölkerungspyramide für das Jahr 2027 deutlich. Die großen Ausdehnungen gibt es in den Geburtenjahrgängen rund um das Jahr 1965, die bis Anfang der 2030er Jahre in die Rente eingetreten sein werden. (Siehe Abbildung 3)

Ausbildungsangebote werden rund ein bis eineinhalb Jahre vor Beginn ausgeschrieben und die Ausbildungen dauern drei bis dreieinhalb Jahre. Unter diesem Gesichtspunkt wird deutlich, das jetzt in den Betrieben gegengesteuert werden muss, um für die ausscheidenden Kolleg*innen adäquaten Ersatz eigenständig auszubilden. Mit der dualen Ausbildung kann der künftige Fachkräftebedarf gedeckt werden.

Auf dem Ausbildungsarkt zeigte sich in den letzten Jahren eine Schieflage für junge Menschen. Auf der einen Seite ist das Angebot an Ausbildungsplätzen zu Beginn der Corona-Pandemie von rund 580.000 um 50.0000 Plätze zurückgegangen. Parallel verschlechterte sich die Besetzung, so dass aktuell rund 13 % der Plätze frei bleiben - und seit 2020 sind mit ungefähr 475.000 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen jährlich ungefähr 50.000 Personen weniger neu in eine Ausbildung gestartet.

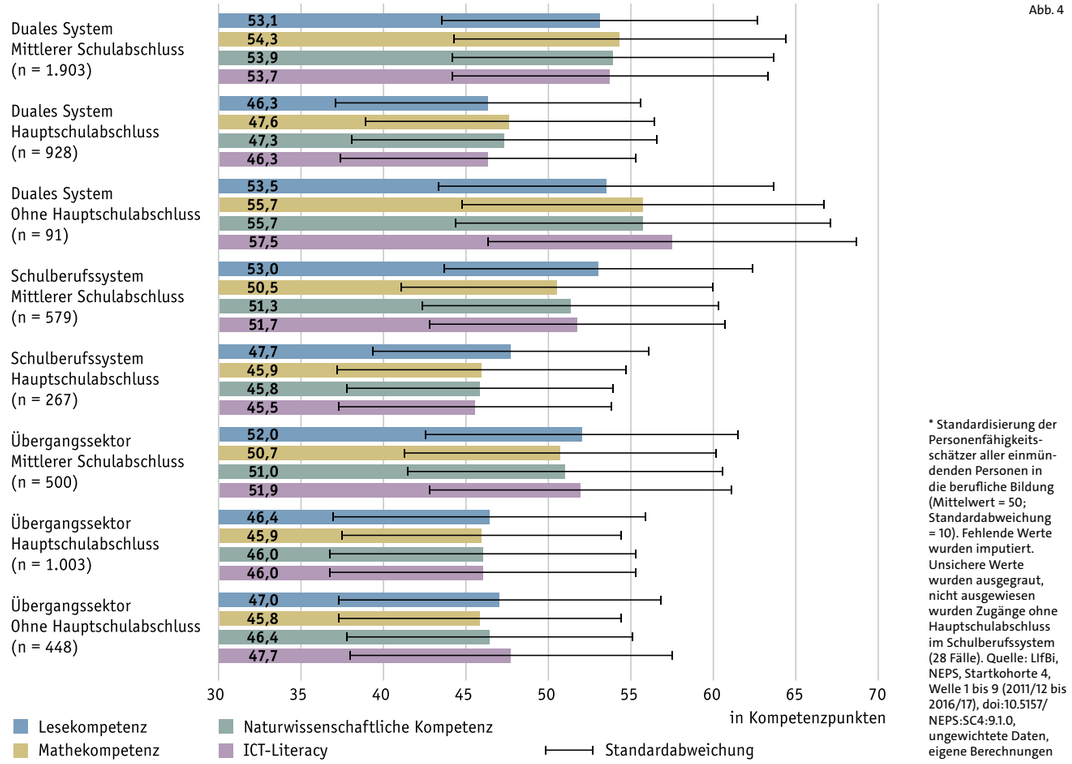
Gleichzeitig ist die Zahl der unversorgten jungen Menschen, also derer, die nicht in Ausbildung, Studium oder Arbeit sind, auf einen Stand von fast 630.000 Personen in 2021 massiv angewachsen. Damit fehlen für diese Menschen langfristige Perspektiven - auch wegen des zurückgegangenen Engagements der Unternehmen.[4]

Ein weit verbreiteter Mythos ist dabei die künstlich definierte „Ausbildungsreife“. Dabei wird jungen Menschen unterstellt, ihnen fehlten Kompetenzen für das erfolgreiche Aufnehmen und Absolvieren einer (dualen) Berufsausbildung. Auffällig ist, was wissenschaftlich belegt wurde: Es gibt keinen Kompetenzunterschied bei Hauptschulabsolvent*innen im Übergangssystem im Vergleich zur dualen Ausbildung. (Siehe Abbildung 4)

Fehlende Qualifikation ist also nicht das Kriterium, ob man eine betriebliche Ausbildung beginnt oder in Übergangsmaßnahmen geparkt und abgestellt wird. Vielmehr entscheiden die Unternehmen mit ihren Auswahlkriterierien - teilweise objektiv, teilweise subjektiv - ob junge Menschen eine Chance erhalten oder perspektivlos bleiben. Bedingt durch die Einstellungsverfahren gibt es darüber hinaus Hürden insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund, sei es aufgrund ihres Namens oder (noch) fehlender Sprachkenntnisse.[5]

Ersteinmündung von Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 9 (2011/2012) in die berufliche Ausbildung nach Ausbildungssektoren, schulischer Vorbildung und Kompetenzdomäne*
(Mittelwert, Standardabweichung, in Kompetenzpunkten)

Abb. 4



* Standardisierung der Personenfähigkeitsschätzer aller einmündenden Personen in die berufliche Bildung (Mittelwert = 50; Standardabweichung = 10). Fehlende Werte wurden imputiert. Unsichere Werte wurden ausgegraut, nicht ausgewiesen wurden Zugänge ohne Hauptschulabschluss im Schulberufssystem (28 Fälle). Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, Welle 1 bis 9 (2011/12 bis 2016/17), doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.0, ungewichtete Daten, eigene Berechnungen

In den kommenden zehn Jahren werden unabhängig der Schulart durchschnittlich 30.000 Absolvierende mehr die Schulen verlassen als noch 2020. Damit gibt es ein größeres Potential für duale Ausbildungen, um den Renteneintritten etwas entgegensetzen zu können. Bereits heute gibt es jährlich über 20.000 Bewerber*innen, die keinen Ausbildungsvertrag bekommen und fast 40.000 Menschen, die Lust auf eine Ausbildung haben, aber wegen fehlender Angebote etwas anderes machen müssen. In Summe sind 2,3 Millionen junge Menschen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung und 230.000 Personen sind aktuell in den Übergangssystemen geparkt.

Die jungen Menschen sind also bereit für eine Ausbildung heute und in den kommenden Jahren. Unternehmen müssen ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung decken und sollten darüber hinaus die gesellschaftliche Verantwortung anerkennen und mit Überbedarfsausbildung langfristige Perspektiven entwickeln. Wie das betrieblich erfolgreich umgesetzt werden kann, folgt in den Handlungsempfehlungen auf den kommenden Seiten.

1 **Quelle:** https://www.dihk.de/resource/blob/85032/cab37a15279c05e475e4677a-2b6a0bc8/dihk-konjunkturumfrage-herbst-2022-data.pdf, „https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Fachkraeftecheck__Chemie_5_2021.pdf“ Fachkraeftecheck__Chemie_5_2021.pdf (kofa.de), „https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html“ BMWK - Fachkräfte für Deutschland

2 **Quelle:** BMWK, https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftereport_Dezember2022.pdf

3 QUelle: https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Branchenausblick-Papierindustrie_StiftungIGBCE.pdf

4 **Quelle:** Erhebung 30.09. BiBB
2022: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2022_tab005_2regional.pdf
2021: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2021_tab005_2regional.pdf
2020: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2020_tab005_2regional.pdf

5 **Quelle:** „https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/kapitel-e-2018.pdf“ Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung (bildungsbericht.de)

AKTIV WERDEN

HANDLUNGSHILFE FÜR JAV & BETRIEBSRAT

In allen unseren Branchen zeigt sich ein Rückgang des Ausbildungsengagements seit Beginn der Corona-Pandemie in 2020. Durch die regelmäßige IGBCE-Abfrage von angebotenen Ausbildungsplätzen im Frühjahr und die dazugehörige Besetzung im Herbst eines Jahres zeigt sich, dass in vielen Betrieben Handlungsbedarf besteht. Dieser wird durch den demographischen Druck weiter verstärkt.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten rund um die berufliche Bildung für JAV- und BR-Gremien weiter ausgebaut. Die Betriebsparteien kennen am Besten den jeweiligen Bedarf und bauen dadurch passende Lösungen - das können Tarifverträge nur teilweise abdecken und eine im Koalitionsvertrag vereinbarte Ausbildungsgarantie wird dem Ziel der Stärkung dualer Ausbildung nicht alleine gerecht werden.

Statt abzuwarten, wurde in vielen Betrieben der Handlungsauftrag bereits erkannt. Die IGBCE unterstützt bei neuen und bereits gestarteten Aktivitäten, damit diese zum Erfolg werden, und es wieder mehr geschlossene Ausbildungsverträge in den Betrieben gibt.

DER WEG ZU MEHR AUSBILDUNG

- **Ausbildungssituation zum Thema in der Betriebsratssitzung machen**
- **Fachkräftebedarf im Betrieb erkennen (im Tarifbereich der chemischen Industrie zusätzlich: Demografieanalyse aus dem TV-Demo nutzen, sonst Personalbedarfsanalyse gem. BetrVG**
- **Anhand des Fragenkatalogs, (S. 17 & 18) die für den Betrieb passenden Fragen an den Arbeitgeber stellen und den Berufsbildungsbedarf gem. § 96 BetrVG ermitteln lassen**
- **Argumente für eine starke Ausbildung im Gespräch mit dem Arbeitgeber nutzen, beispielsweise bei der Beantragung von Mehrarbeit durch den Arbeitgeber.**
- **Mitbestimmungsrechte zur Förderung der Berufsausbildung kennen und sinnvoll einsetzen**
- **Betriebsvereinbarung zu Ausbildungsplatzzahlen und Einstellkriterien gemäß den Musterbausteinen vereinbaren, um Ausbildung zu intensivieren**
- **Angebliche Ausbildungsunreife von Bewerber*innen kritisch hinterfragen, insbesondere Einstellungstests, sowie Auswahl- und Bewerbungsverfahren prüfen und anpassen!**
- **Regelmäßiges Monitoring der Ausbildungssituation mit dem Arbeitgeber etablieren – auch im Hinblick auf (noch) nicht besetzte Plätze unterjährig**

EINE BETRIEBSVEREINBARUNG KANN LANGFRISTIG DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG SICHERN.

Fachkräftemangel incoming

Die Baby-Boomer haben ihre letzten Jahre im Betrieb, daher werden in den kommenden Jahren viele Menschen in die Altersrente gehen – so viele wie nie zuvor und wahrscheinlich nie danach. Um die Facharbeiter*innen zu ersetzen, die die Betriebe verlassen, müssen die Unternehmen das Ausbildungsengagement hochfahren. In vielen Berufen droht bereits jetzt ein Fachkräftemangel.

Dafür bietet die Bundesagentur für Arbeit eine gute Übersicht über verschiedene Berufe hinweg und erklärt dazu ihre Methoden – je nach Anzahl der Stellenangebote und Arbeitssuchenden lässt sich diese Analyse auch auf Länder und Regionen herunterbrechen. Dieses Instrument bietet einen ersten Überblick über das, was eurem Betrieb drohen könnte, wenn nicht gehandelt wird:

Engpassanalyse - Statistik der Bundesagentur für Arbeit
www.arbeitsagentur.de

Mit diesen Informationen können Betriebsrät*innen gestärkt in den Austausch mit dem Unternehmen gehen.

Hier bietet es sich an, dass der Betriebsrat gem. § 96 (1) BetrVG den Berufsbildungsbedarf durch den Arbeitgeber ermitteln lässt, um anschließend Vorschläge zur Berufsbildung zu machen und zum Beispiel Strategien zu entwickeln, mit eigener Ausbildung dem Fachkräftemangel zu begegnen. Der Mangel zeigt sich bereits heute, wenn wir die Belastungen der Kolleg*innen sehen, die häufig ausgedünnten Schichten erleben oder aufgrund von Krankenständen immer wieder Mehrarbeit notwendig ist. Die Auswirkungen sind also bereits heute sichtbar.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben Betriebsratsgremien in der beruflichen Bildung eine Stärkung erfahren, da sie seit kurzem die Einigungsstelle einschalten können, wenn eine Einigung bei der Berufsbildung nicht zustande kommt (vgl. § 96 Abs. 1a BetrVG). Um Engpässe zu umgehen, empfehlen wir dringend den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung und verweisen hierzu auf unsere Musterbausteine (Siehe Seite 15) für eine gelungene und zukunftsorientierte Vereinbarung.

Die folgenden Materialien helfen, damit dem Fachkräftemangel begegnet wird. Denn: Ohne Ausbildung keine Zukunft – weder für junge Menschen noch für Betriebe und deren Standorte.

Bewerber*innen: Zu schlecht?

Viele Interessenvertreter*innen hören von der Unternehmensseite, dass die Qualität der Bewerber*innen abnimmt und daher nicht alle Stellen besetzt werden können. An welchen Kriterien messen die Ausbildungs- und Personalabteilungen das? In den letzten Jahren gab es in der Wissenschaft viele Untersuchungen rund um die „Ausbildungsreife“ und deren Konstrukt – der Forschungsstand zeigt:

- Jugendliche im Übergangssektor [die keine betriebliche Ausbildungsmöglichkeit bekommen haben], die als noch nicht „ausbildungsreif“ gelten, weisen in vielen Kompetenzbereichen keine schlechteren Werte auf als diejenigen, die im dualen System sind
  ⟶ Das Problem sind nicht vermeintlich fehlende Kompetenzen, sondern tatsächlich fehlende Chancen und künstliche Hürden für ausbildungssuchende Jugendliche die von den Betriebsparteien angegangen werden müssen
- Auch vermeintlich leistungsschwachen [Kriterium: Schulnoten] Jugendlichen gelingt der Übergang in das duale System und ein erfolgreicher Abschluss einer betrieblichen Ausbildung
  ⟶ Vermeintlich leistungsschwache Jugendliche sind ausbildungsfähig, Betriebe müssen ihnen also eine Chance geben
- Bei der Berufswahlreife [Kompetenz, sich selbst einzuschätzen und sich zu informieren] haben Jugendliche mit maximal einem Hauptschulabschluss keine grundsätzlichen Probleme
  ⟶ Sie wissen, was sie können und bewerben sich daher für entsprechende Ausbildungsberufe, daher müssen Auswahlkriterien angepasst werden, um sie einzustellen
- Im Bereich der Soft Skills am Beispiel von Gewissenhaftigkeit und dem prosozialen Verhalten zeigen Jugendliche mit maximal einem Hauptschulabschluss keine schlechteren Werte auf als diejenigen Jugendlichen mit höheren Abschlüssen
  ⟶ Mit entsprechender fachlicher Unterstützung können auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss eine Ausbildung erfolgreich absolvieren, das BBiG kennt grundsätzlich überhaupt keine Einstiegsvoraussetzungen für eine Ausbildung – und eine Einstiegsqualifizierung kann zusätzlich unterstützen

Weiterführende Informationen zum Abbau von Hürden in der Auswahl von Bewerber*innen findet ihr unter:
ohne-ausbildung-keine-zukunft.de

HIERZU IST ES NOTWENDIG, DASS DIE JAV UND DER BETRIEBSRAT DIE RICHTIGEN FRAGEN STELLEN, UM ANSCHLIESSEND DIE DUALE AUSBILDUNG IM BETRIEB ZU STÄRKEN.

Daraus entstehen für Betriebsratsgremien Handlungsansätze, die mit Mitbestimmungsrechten im Betriebsverfassungsgesetz gestärkt sind. Im Rahmen der Auswahlrichtlinien gem. § 95 BetrVG kann das Gremium sicherstellen, dass Schulabgänger*innen aller Schulformen die Möglichkeit gegeben wird, eine Ausbildung im Betrieb zu starten – so wie das bis vor einigen Jahren noch üblich war. Hierbei ist besonders darauf zu achten, die genutzten technischen Systeme zur Auswahl entsprechend zu gestalten und keine künstlichen Hürden für Bewerber*innen zu hinterlegen.

Bei den personellen Einzelmaßnahmen gem. § 99 BetrVG ist kritisch zu hinterfragen, ob der Betrieb Bestenauslese betreibt und es nicht auch andere geeignete Bewerber*innen für den Ausbildungsplatz gibt. Es ist also der gesamte Einstellungsprozess mitzubestimmen, damit Bewerbungshürden abgebaut werden und junge Menschen erfolgreich im Betrieb starten können.

Neben den Auswahlrichtlinien kann das Commitment zur Öffnung des Einstiegs in Ausbildung in der Betriebsvereinbarung zur dualen Ausbildung zusätzlich unterstrichen werden. Weiter ist es hilfreich, das Ausbildungspersonal beim Prozess mitzunehmen und es davon zu überzeugen, die Auswahl auszuweiten, um junge Menschen auf ihrem Weg zur Fachkraft zu begleiten.

Die richtigen Fragen stellen

Um mit dem Betrieb den Berufsbildungsbedarf zu beraten, ist auf Verlangen des BRs der Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Hierzu ist es notwendig, dass die JAV und der Betriebsrat die richtigen Fragen stellen, um anschließend die duale Ausbildung im Betrieb zu stärken.

HISTORISCHE ENTWICKLUNG / AKTUELLE AUSBILDUNGSSITUATION

- Wie entwickelten sich im Betrieb die folgende Kennzahlen in den letzten fünf Jahren?
  - Anzahl Beschäftigte
  - Anzahl Auszubildende
  - Anzahl Ausbildungspersonal
- In welchen Bereichen sind aufgrund von Mehrarbeit und Überstunden Beschäftigte besonders belastet? Wie könnte Personalaufbau dabei helfen, die Beschäftigten spürbar zu entlasten und wie kann eigene Ausbildung in diesen Berufen langfristig verstärkt oder neu gestartet werden?

ZUKÜNFTIGE VERÄNDERUNGEN /ERWARTUNGEN

- Wie sieht die voraussichtliche Fluktuation durch Rentenabgänge bis 2030 aus? Gibt es einen Zeitpunkt, wann besonders viele Renteneintritte anstehen und einen Bereich, in dem besonders viele gehen (welche Qualifikationen)?
- Welche wirtschaftlichen Entscheidungen haben in welchem Umfang Auswirkungen auf den zukünftigen Personalbedarf?
- Welche Veränderungen im Qualifikationsbedarf der Beschäftigten sieht der Betrieb und welche Maßnahmen sind geplant?
- Welche Maßnahmen plant der Betrieb gegen den Fachkräftemangel? In wie weit soll die eigene Ausbildung vorbeugend unterstützen?
- Wie hoch beziffert der Betrieb den Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren, sprich wie viele Einstellungen / Auszubildende werden zur Schließung der drohenden Lücke benötigt?

Solltest du in der Umsetzung Fragen oder Unterstützungsbedarf haben, wende dich hierfür bitte an die Abt. Junge Generation/Ausbildung unter: ***abt.jugend@igbce.de***

BETRIEBLICH REGELN

Um im Betrieb eine langfristige Vereinbarung zur Stärkung der Berufsausbildung zu vereinbaren, gibt es aufgrund der betrieblichen Realitäten nicht das eine Muster, sondern es benötigt individuell abgestimmte Inhalte. Anhand der nachfolgenden Paragraphen im Betriebsverfassungsgesetz werden mögliche Bausteine vorgeschlagen, die bei der Betriebsvereinbarung berücksichtigt werden können.

MIT DEN RICHTIGEN PARAGRAPHEN ZUR BETRIEBSVEREINBARUNG

§ 92 BetrVG - Personalplanung
Der Betriebsrat hat ein Unterrichtungs- und Beratungsrecht bei der Personalplanung. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat seine Personalplanung offenlegen und sich die Vorschläge des Betriebsrats anhören. Hierüber kann auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die das Verfahren regelt. Die endgültige Entscheidung bei der Personalplanung unterliegt dem Arbeitgeber.

Im Rahmen dieser Personalplanung sollte zwingend die Berufsausbildung berücksichtigt werden.

MÖGLICHE BAUSTEINE FÜR BETRIEBSVEREINBARUNGEN:

Das Unternehmen hat im Rahmen der Personalplanung einmal im Jahr den Personal- und Qualifizierungsbedarf zu ermitteln und die Ergebnisse mit dem Betriebsrat zu beraten. Hierbei leitet sich aus dem künftigen Bedarf insbesondere auch die erforderliche Anzahl ab.

§ 94 BetrVG – Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze
Beim Einsatz von Personalfragebögen und Beurteilungen hat der Betriebsrat ein Mitbe-

stimmungsrecht und kann die Einigungsstelle anrufen. Entsprechend können hierbei Beurteilungssysteme für die Berufsausbildung geregelt werden.

MÖGLICHE BAUSTEINE FÜR BETRIEBSVEREINBARUNGEN:

Die Beurteilung der Auszubildenden erfolgt nach einem vorgegebenen Beurteilungsbogen. Hierbei ist darauf zu achten, dass die Qualifikation und Entwicklung von Auszubildenden im Vordergrund stehen. Die Beurteilung ist darauf ausgerichtet, Auszubildende mit qualifizierten Gesprächen und definierten Rückmeldungen in ihrem Lernprozess zu unterstützen.

IN BEIDEN FÄLLEN HAT DER BETRIEBSRAT EIN MITBESTIMMUNGSRECHT.

§ 95 BetrVG - Auswahlrichtlinien
In Betrieben mit weniger als 500 Arbeitnehmer*innen hat der Arbeitgeber ein Initiativrecht für die Festlegung von Auswahlrichtlinien bei Personaleinstellungen. Der Betriebsrat hat dieses Initiativrecht ebenfalls bei Betrieben, die mehr als 500 Arbeitnehmer*innen beschäftigen. In beiden Fällen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Werden sich die Parteien nicht einig, kann die Einigungsstelle einbezogen werden und entscheiden.

MÖGLICHE INHALTE FÜR DIE BETRIEBSVEREINBARUNGEN:

- Stellenausschreibung (zeitlicher Horizont, bevorzugte interne Ausschreibung, es wird kein Schulabschluss vorausgesetzt)
- Bewerbungsverfahren
- Einstellungstests
- Anforderungen (bspw. Bedarf es keinem Abitur für eine Ausbildung)
- Assessment-Center

§ 96 BetrVG – Förderung der Berufsbildung
Arbeitgeber und Betriebsrat beraten gemeinsam den Bedarf der Berufsbildung, um sicherzustellen, dass eigene Fachkräfte ausgebildet und qualifiziert werden. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde die Möglichkeit

DIE EINIGUNGSSTELLE KANN BEI DER VERMITTLUNG UNTERSTÜTZEN

geschaffen, hierbei auch die Einigungsstelle zur Vermittlung zu ersuchen, allerdings gibt es keinen Spruch, der einer Betriebsvereinbarung gleichkommt. Dennoch bietet sich bei Nichteinigung dadurch die Möglichkeit, eine Lösung mit Unterstützung der Einigungsstelle zu finden. Um den Berufsbildungsbedarf zu decken, können zahlreiche Themen geregelt werden.

§ 97 BetrVG – Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung
Alle Maßnahmen der Berufsbildung sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten, auch Ausstattung und außerbetriebliche Maßnahmen. Gemäß Absatz 2 hat der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die die Aufgaben der Kolleg*innen verändern. Hierbei kann auch die Einigungsstelle entscheiden, wenn keine Einigung zustande kommt.

MÖGLICHE INHALTE FÜR DIE BETRIEBSVEREINBARUNGEN:

- Ausstattung von Ausbildungswerkstätten, -Laboren und benötigtem Personal
- Materialien für Auszubildende
- Zusätzliche Unterstützungsangebote (Werkunterricht, Nachhilfe) für Auszubildende
- Weitere Berufsbildungsmaßnahmen
- Verbundausbildung in Kooperation mit anderen Unternehmen

ALLE MASSNAHMEN DER BERUFSBILDUNG SIND ZWISCHEN ARBEITGEBER UND BETRIEBSRAT ZU BERATEN.

§ 98 BetrVG – Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
Bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Auch bei der Auswahl der ausbildenden Personen sowie bei Teilnehmenden von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kann der Betriebsrat mitentscheiden und eigenständig Vorschläge einbringen. Bei Unstimmigkeiten zur Durchführung der Berufsbildung oder unterschiedlichen Auffassungen zum ausgewählten Personenkreis kann hilfsweise die Einigungsstelle entscheiden.

MÖGLICHE INHALTE FÜR DIE BETRIEBSVEREINBARUNGEN:

- Welche Berufe werden angeboten
- Welche Aus- und Weiterbildungsangebote gibt es (bspw. auch internes Weiterbildungsprogramm)
- Welche Ausbilder*innen werden bestellt (insb. hinsichtlich fachlicher Eignung, AEVO-Qualifizierung)
- Interne Bildungsangebote für An- und Ungelernte

§ 99 BetrVG – Personelle Einzelmaßnahmen
Der Paragraph hilft bekanntermaßen in vielen Bereichen und ist ein starkes Mittel der betrieblichen Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten. Auch im Bereich Ausbildung kann „der 99er“ helfen, Dinge zu regeln und auf die Auswahl von Auszubildenden und damit die Perspektive junger Menschen Einfluss zu nehmen.

AUCH BEI DER AUSBILDUNG KANN „DER 99ER“ HELFEN, DINGE ZU REGELN UND AUF DIE AUSWAHL VON AUSZUBILDENDEN UND DAMIT DIE PERSPEKTIVE JUNGER MENSCHEN EINFLUSS ZU NEHMEN.

MÖGLICHE INHALTE FÜR DIE BETRIEBSVEREINBARUNGEN:

- Grundsätze für die Auswahl von Auszubildenden
- Teilnahme des BRs und der JAV am Auswahlprozess
- Anteil an Nicht-Abiturient*innen in der Ausbildung
- Mögliche Nachbesetzungen, wenn Auszubildende abspringen

MIT ARGUMENTEN ÜBERZEUGEN

Neben dem rechtlichen Rahmen helfen bei der Umsetzung der Kampagne auch gute Argumente - insbesondere auf einige Mythen rund um die Ausbildungssituation. Um gut vorbereitet in die Gespräche zu gehen, gibt es nachfolgend hilfreiche Fragen und unterstützende Argumente.

Wir machen doch schon viel!

- Grundsätzlich freuen wir uns über jeden Betrieb, der mit einer eigenen Ausbildung die Wichtigkeit des dualen Systems unterstreicht und die gesellschaftliche Verantwortung für junge Menschen anerkennt – dennoch: nur noch 1/5 der Betriebe in Deutschland bilden aus, das sind immer weniger.
- In den kommenden Jahren gehen in Deutschland so viele Menschen in Altersrente wie noch nie – wie wird sichergestellt, dass dafür genug junge Fachkräfte ausgebildet werden, um den dann entstehenden Bedarf zu decken?
- Wie hoch ist die Ausbildungsquote im Betrieb? Wie viele Auszubildende werden pro Jahr eingestellt? Und wie hoch ist die Fluktuation durch Renteneintritte, (Eigen-)Kündigungen und weitere Gründe?
- Gibt es Standorte, an denen nicht ausgebildet wird?

Die Schulabgänger*innen sind mittlerweile zu schlecht

- An welchen Kriterien wird das gemessen? Gerade durch die herausfordernde Situation während der Corona-Pandemie haben viele Schüler*innen manche Inhalte in der Schule nicht vermittelt bekommen, dafür viele andere Dinge durch die veränderte Situation gelernt. Diese Chance sollte genutzt werden, um neue Fachkräfte selbst auszubilden und als starkes Unternehmen zu zeigen, wie die gefühlten Defizite selbst vermittelt werden. Auch in vielen Tarifbereichen gibt es Unterstützungsangebote, wie beispielsweise Start in den Beruf oder AusbildungPlus in der chemischen Industrie.
- Im Betrieb gibt es nicht nur Bereiche, in denen die Matheasse oder Sprachexperten gesucht werden – es gibt auch viele handwerkliche Berufe, die für eine eigene Ausbildung sinnvoll sind. Gerade in der Zeit von wenigen Bewerber*innen sollten hohe Ansprüche reflektiert werden, schließlich gibt es mehr als Abiturient*innen und gute Realschüler*innen. Die Forschung zeigt deutlich, dass die Kompetenzen von Bewerber*innen nicht schlechter geworden sind.

DIE HOHEN ANFORDERUNGEN AN DIE ZUKÜNFTIGEN AUSZUBILDENDEN SOLLTEN ÜBERDACHT WERDEN.

VIELE JUNGE MENSCHEN HABEN LUST AUF EINE AUSBILDUNG, ABER SIE KOMMEN DURCH BARRIEREN BEI DER SUCHE NACH EINEM AUSBILDUNGSPLATZ GAR NICHT INS DUALE SYSTEM.

Niemand von den Beschäftigten will die Ausbildung durchführen

- Ausgelernte sind immer nur so gut, wie die betriebliche Ausbildung – das ist klar. Dafür braucht es entsprechende Fachkräfte, die sich der wichtigen Aufgabe annehmen und als Ausbilder*innen oder ausbildende Fachkräfte an der Wissensvermittlung mitwirken. Neben vielen weiteren betrieblichen Aufgaben ist die Betreuung von Auszubildenden und/oder dual Studierenden häufig eine Zusatzaufgabe, die oben draufkommt. Dabei sollte diese Aufgabe mit Entlastung in anderen Bereichen oder einer finanziellen Anerkennung entgegengewirkt werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Sinne des Unternehmens sicherzustellen.
- Welche Ansätze wurden bereits gestartet, um die Aufgabe der Ausbilder*innen attraktiver zu machen?

Eine Ausbildung will doch niemand mehr machen

- Es gibt einen Trend hin zur Akademisierung, das ist objektiv richtig. Dafür gibt es mit den Programmen für dual Studierende viele Möglichkeiten, junge Menschen bereits heute an die Branche zu binden. Durch die Kombination von Theorie und Praxis im Rahmen des Studiums ergeben sich gute Möglichkeiten, die betriebliche Ausbildung zu stärken und dem Fachkräftemangel zu begegnen.
- Sind wir uns sicher, ob die Hürden zum Start in die Ausbildung nicht zu hoch sind? Viele junge Menschen haben Lust auf eine Ausbildung, aber sie kommen durch Barrieren bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gar nicht ins duale System. Hierbei sollten insbesondere die Auswahltests genauer angeschaut und hohe Anforderungen an die zukünftigen Auszubildenden überdacht werden, damit Schulabgänger*innen eine Chance und Betriebe motivierte Auszubildende bekommen. In Deutschland gibt es jährlich 230.000 Menschen mit Interesse an einer Ausbildung, die in Übergangssystemen hängen. Rund 2,3 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss sind eine ansprechbare Zielgruppe für Ausbildungsangebote.

Wir wissen nicht, ob es den Standort in Zukunft noch geben wird

- Im Rahmen von Standortvereinbarungen lassen sich die Zukunftsaussichten für Beschäftigung am Standort regeln und gleichzeitig die Perspektiven für die eigene Ausbildung festschreiben – dann stehen die selbst ausgebildeten Fachkräfte bereit, wenn es für den Standort wieder aufwärts geht. Die proaktive Bearbeitung des demografischen Wandels hilft als elementarer Bestandteil bei der Standortsicherung – und das Unternehmen kann mit Ausbildung die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrnehmen.

DAFÜR BIETET SICH DIE VERBUNDAUSBILDUNG AN, UM IN KOOPERATION MIT ANDEREN BETRIEBEN AUCH DIE AUSBILDUNGSINHALTE ZU VERMITTELN.

Die Ausbildung können wir nicht (allein) stemmen

- Dafür bietet sich die Verbundausbildung an, um in Kooperation mit anderen Betrieben auch die Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die der Betrieb alleine nicht abdecken kann. In vielen Regionen gibt es dafür bereits gute Beispiele.
- Andernfalls bieten sich Ausbildungsunternehmen an, die – bereits in Teilen der chemischen Industrie – als Dienstleister die ganze Ausbildung übernehmen und dafür sorgen, dass in dreieinhalb Jahren gut ausgebildete Fachkräfte im Unternehmen eingesetzt werden können.

Der Betrieb bildet nach Bedarf aus

- In den kommenden Jahren gehen in Deutschland so viele Menschen in Rente, wie noch nie zuvor und auch danach nicht mehr – sind darauf die Ausbildungszahlen bereits angepasst? Hinzu kommt, dass die Schulabgänger*innen weniger werden, insbesondere in den kommenden Jahren. Bereits jetzt können junge Menschen auswählen, wo sie ihre Ausbildung machen – und nach der Ausbildung gibt es vielfach Abwerbeversuche. Da ist es nur sinnvoll, jetzt wirklich genug junge Menschen auszubilden und an den Betrieb zu binden.
- Trotz aller Planungen verlassen manche Personen das Unternehmen – aus ganz unterschiedlichen Gründen – da kann es

nur richtig sein, mehr als den klaren Bedarf auszubilden, um auf mögliche Abgänge und Veränderungen gut vorbereitet zu sein. Im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung sollten wir (auch weiter) für eine Überbedarfsausbildung eintreten.

- Gibt es im Betrieb Veränderungen bei den Produkten, werden extern vergebene Prozesse wieder durch das Unternehmen selbst durchgeführt oder gibt es andere Auswirkungen auf das Personal, die in der Bedarfsplanung vielleicht noch keine Berücksichtigung fanden?
- Die Ausschreibungen für das nächste Ausbildungsjahr zielen auf den Personalbedarf in fünf Jahren ab (ein Jahr vor Ausbildungsbeginn startet die Ausschreibung, anschließend folgt die bis dreieinhalbjährige Ausbildung und danach die Einarbeitung für die Tätigkeit im Betrieb). Wie sind mögliche Änderungen des Bedarfs berücksichtigt, damit am Ende keine Unterdeckung an Fachkräften entsteht?

Es bewerben sich viel zu wenige junge Menschen

- Durch gutes Marketing hat der Betrieb die besten Möglichkeiten, Schulabgänger*innen anzusprechen und für eine duale Ausbildung zu begeistern. Dabei können klassische Methoden wie Kooperationen mit Schulen, die Bundesagentur für Arbeit oder Ausbildungsmessen ebenso helfen wie neue Aktivitäten durch zielgruppengerechtes Marketing, das verstärkte Nutzen von Empfehlungen oder Tools wie der Ausbildungsradar in der chemischen Industrie.
- Im Vergleich zeigt sich, dass durch ein höheres Ausbildungsangebot nicht gleichzeitig wesentlich mehr Plätze unbesetzt bleiben. Es ist also hilfreich mehr Ausbildung anzubieten, um mehr Menschen in Ausbildung zu bringen.
- Junge Menschen sind häufig bereit, für eine Ausbildung auch umzuziehen. Vielfach ist der Wohnungsmarkt aber angespannt, weswegen es vordergründig hohen Hürden gibt. Hierbei könnte der Betrieb mit Vermittlungsangeboten oder Azubi-WGs unterstützen, um ein attraktives Gesamtpaket zu bieten.
- Wurde bereits geprüft, ob die Bewerbungsmöglichkeiten einfach genug sind? In vielen anderen Branchen laufen Bewerbungen beispielsweise über kurze Sprachnachrichten oder mit knappen Tools ohne lange Onlinetests und ein ausgedehntes Auswahlverfahren. Dadurch bewerben sich Menschen auch auf Ausbildungen, die keine vergleichbaren Bedingungen bieten wie eine Ausbildung in einer starken Industrie.
- Durch den Wegfall der Berufsorientierung in der Corona-Pandemie sind nicht nur manche Berufe unbekannt, es fehlt auch das Wissen über die Vorteile von einer Ausbildung in der Industrie. Die damit verbundenen Benefits wie gute Tarifverträge und möglicherweise eine Übernahmegarantie im Betrieb können junge Menschen überzeugen, sich für eine Ausbildung in der Branche zu interessieren und sich zu bewerben.

UNTERNEHMEN KÖNNEN EIGENE EXPERT*INNEN AUSBILDEN UND AN SICH BINDEN.

Die duale Ausbildung können wir uns nicht leisten

- Ausbildung ist eine klassische Investition in die Zukunft – der von jungen Menschen und der des Unternehmens. Was für das Unternehmen bestimmt teurer wird als die eigene Ausbildung, ist das Fehlen von Fachkräften, wenn dadurch gewisse Produkte nicht mehr produziert werden können, oder Maschinen stillstehen, weil keine Facharbeiter*innen diese bedienen. Daher sollten bereits jetzt die richtigen Investitionsentscheidungen getroffen werden, damit das Unternehmen fit für die Zukunft ist.
- Durch Investition in eigene Ausbildung erhält das Unternehmen nicht nur Fachkräfte, die den Betrieb und die Gegebenheiten schon drei Jahre kennen, sondern es wird auch selbst über die Qualität der Ausbildung entschieden und damit über die Qualität der Fachkräfte. Mit dem richtigen Investment muss sich der Betrieb nicht darauf verlassen, welche Bewerber*innen in anderen Unternehmen nicht untergekommen sind, sondern kann eigene Expert*innen ausbilden und an sich binden. Die Kosten je Azubi belaufen sich für die gesamte Ausbildungszeit auf schätzungsweise 90.000 € bis 120.000 € - das sollte bei den Profiten der letzten Jahre zu stemmen sein.

Wir müssen erst mal schauen, wie wir durch die Transformation kommen

- Viele Veränderungen stehen den Betrieben und damit den Beschäftigten bevor, das ist richtig. In der Ausbildung werden die Kompetenzen vermittelt, die Beschäftigte in den kommenden Jahren brauchen. Daher kann Ausbildung ein guter Weg sein, um (erste) Beschäftigte bereits heute für die bevorstehenden Anforderungen zu qualifizieren.
- Eines der großen Zukunftsthemen der Transformation ist auch der Wissenstransfer von aktuell Beschäftigten, die vielfach in den kommenden Jahren in Rente gehen. An wen soll das Wissen weitergegeben werden, wenn nicht an die Fachkräfte von Morgen, die viele Jahrzehnte im Betrieb sein werden?

BETRIEBLICH AKTIV WERDEN



AUSHANG



VERTEILKARTEN









PLAKATMOTIVE

AKTIONSIDEEN

Kampagnenseite
www.ohne-ausbildung-keine-zukunft.de

Materialien in Meine IGBCE
www.igbce.de/igbce/interner-bereich#/materialdatabase

Neben guten Argumenten, Checklisten und Bausteinen für Betriebsvereinbarungen helfen bei der betrieblichen Umsetzung konkrete Aktionen. Damit können Kolleg*innen als Unterstützung gewonnen werden und es gibt eine betriebliche Aufmerksamkeit für die Stärkung der Ausbildung. Es ist empfehlenswert, dass JAV, Betriebsrat und Vertrauensleute gemeinsam Aktionen planen und durchführen und die verschiedenen Argumente für das Thema hervorheben.

Auf der vorhergehenden Seite findet sich eine Übersicht über einige der Materialien der Kampagne. Hier folgen ein paar Impulse und Ideen für betriebliche Aktionen.

Vor-Tor-Aktion
Es wird ein Bewusstsein geschaffen, wie viele der Kolleg*innen aus dem Betrieb in den kommenden Jahren in Rente gehen werden. Dazu benötigt es bunte Tischtennisbälle und zwei transparente Zylinder oder Kunststoffkisten. Die Beschäftigten werfen beim Weg in den Betrieb den übergebenen Ball in eines der Behältnisse: Renteneintritt in den nächsten 10 Jahren | Renteneintritt noch weit entfernt. Dazu werden den Kolleg*innen Postkarten mitgegeben und es zeigt sich schnell, wie viele Menschen in den kommenden Jahren fehlen werden.

Aushang pimpen
In vielen Betrieben nehmen die Ausschreibungen am schwarzen Brett überhand. Es bleiben immer mehr Stellen unbesetzt. Hierfür wird der bereitgestellte Aushang genutzt . Ergänzt um Ausdrucke wie „Hier könnten Fachkräfte mit der Ausbildung fertig werden“ kann das Problem ohne größeren Aufwand zum Thema gemacht werden.

Aktionstag Fachkräftemangel
In vielen Betrieben finden regelmäßig Feierlichkeiten für Jubilare und/oder Rentner*innen statt. Meist gibt es in diesem Zeitraum einen größeren gedanklichen Fokus auf die älteren Kolleg*innen, die gerade in Rente gegangen sind oder bald den Betrieb verlassen werden. Das ist ein guter Zeitpunkt, um einen Aktionstag Fachkräftemangel durchzuführen. Dafür werden am Vorabend an den Arbeitsplätzen die verschiedenen Postkartenmotive verteilt. Am Tag gibt es an der Kantine eine Metaplanwand, auf der Kolleg*innen aufschreiben können, was sie mit dem Fachkräftemangel verbinden. So entsteht eine große Wortwolke und das Bewusstsein bei den Beschäftigten wird geschärft.

(Kreative) JA-/Betriebsversammlung
Die vier mal jährlich stattfindenden Jugend- und Auszubildenden- und Betriebsversammlungen können selbstverständlich auch genutzt werden, um kreativ über die Situation auf dem Ausbildungsmarkt und im Betrieb zu informieren. Auf der Kampagnenhomepage steht einerseits eine Musterpräsentation zur Verfügung, weiter kann man mit modernen Methoden wie dem Worldcafé die verschiedenen Aspekte beleuchten, die als Herausforderungen vor dem Betrieb liegen.

Digital First: Messenger nutzen
Auf der Homepage zur Kampagne gibt es verschiedene Kurzvideos, die Aspekte der Kampagne beleuchten: Den Fachkräftemangel, fehlende Perspektiven oder die Rentenwelle. Die Videos können einfach heruntergeladen werden und in der Messengergruppe der Schicht, in Ausbildungsgruppen oder mit Freund*innen geteilt werden.

Weiterführendes Material und zusätzliche Ideen:
Im Lauf der Kampagne wird es immer wieder neue Aktionsideen und Materialien geben. Eine aktuelle Übersicht dafür gibt es auf der Kampagnenseite ohne-ausbildung-keine-zukunft.de und weiterführende Angebote exklusiv für Mitglieder der IGBCE unter Meine IGBCE oder meldet euch bei eurer IGBCE vor Ort.

NEBEN GUTEN ARGUMENTEN, CHECKLISTEN UND BAUSTEINEN FÜR BETRIEBSVEREINBARUNGEN HELFEN BEI DER BETRIEBLICHEN UMSETZUNG KONKRETE AKTIONEN.

IM LAUF DER KAMPAGNE WIRD ES IMMER WIEDER NEUE AKTIONSIDEEN UND MATERIALIEN GEBEN. EINE AKTUELLE ÜBERSICHT DAFÜR GIBT ES AUF DER KAMPAGNENSEITE OHNE-AUSBILDUNG-KEINE-ZUKUNFT.DE

PASSENDE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

VIELE BEWERBER*INNEN SIND GUT VORBEREITET, UM UNABHÄNGIG IHRES SCHULABSCHLUSSES DIE AUSBILDUNG ERFOLGREICH ABZUSCHLIESSEN.

Viele Bewerber*innen sind gut vorbereitet, um unabhängig ihres Schulabschlusses die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Manche Schulabgänger*innen haben in manchen Bereichen Unterstützungsbedarf. Dafür - und für weitere Herausforderungen der Ausbildung - gibt es unterschiedliche Angebote, um jedem Menschen eine qualifizierende Berufsausbildung zu ermöglichen und sicherzustellen, dass sich alle Betriebe im Rahmen ihrer Möglichkeiten am dualen Ausbildungssystem beteiligen.

Einstiegsqualifizierung
Die EQ bietet die Möglichkeit, durch ein sozialversicherungspflichtiges, vergütetes Praktikum im Betrieb für eine Ausbildung vorzubereiten. In einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten werden die Praktikant*innen an die Ausbildungsinhalte herangeführt. Dadurch bekommen junge Menschen eine Chance auf Ausbildung in Industriebetrieben, die sie sonst vielleicht nicht erhalten hätten. In der Chemieindustrie gibt es mit dem Start in den Beruf ein spezielles Programm, um EQ auch finanziell mit dem Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) zu fördern. Der UCI bietet regelmäßig aktuelle Programme und entwickelt diese weiter, wie kürzlich das Programm Ausbildung-Plus. Sollte es aus betrieblicher Sicht weiteren Bedarf geben, meldet euch bei der IGBCE.

Weitere Infos zur Einstiegsqualifizierung:
www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba033965.pdf

Start in den Beruf (UCI):
www.bavc.de/themen/uci-foerderung

Assistierte Ausbildung
Mit dem Instrument der assistierten Ausbildung erhalten Betriebe die Möglichkeit, Personen dual auszubilden, denen noch gewisse Kompetenzen fehlen. Für die Auszubildenden gibt es speziell angepassten Förderunterricht und mit den Begleiter*innen auch Unterstützung bei persönlichen Problemen. Durch Ausbildungsbegleiter*innen steht das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung im Fokus, so wird der Betrieb durch künftige Fachkräfte ebenfalls unterstützt.

Weitere Informationen:
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/assistierte-ausbildung-betriebe

NEBEN DER EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG MIT HILFE VON START IN DEN BERUF SETZT SICH DIE IGBCE IN DEN TARIFBEREICHEN FÜR GUTE PERSPEKTIVEN JUNGER MENSCHEN AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT EIN.

Ausbildung in Teilzeit
Aufgrund der persönlichen Lebenssituation wollen manche Bewerber*innen die Ausbildung in Teilzeit - also an weniger Tagen oder mit einer geringeren täglichen Arbeitszeit absolvieren. Dadurch verlängert sich die gesamte Ausbildungsdauer, es wird allerdings ein Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss angestrebt. Durch die Teilzeitausbildung eröffnen sich für Betriebe weitere Perspektiven in der Fachkräftegewinnung.

Ausbildung in Teilzeit
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/assistierte-ausbildung-betriebe

Tarifvertragliche Regelungen
Neben der Einstiegsqualifizierung mit Hilfe von Start in den Beruf setzt sich die IGBCE in den Tarifbereichen für gute Perspektiven junger Menschen auf dem Ausbildungsmarkt ein. Daher gibt es in vielen Tarifverträgen Unterstützungsangebote und konkrete Regelungen im Sinne von Bewerber*innen und Auszubildenden. Aufgrund der Vielzahl der Tarifverträge im Organisationsbereich der IGBCE können diese hier nicht vollumfänglich dargestellt werden.

Tarifdatenbank:
Alle Verträge im Blick
www./igbce.de/igbce/interner-bereich#/tarifdatenbank

DURCH DIE TEILZEITAUSBILDUNG ERÖFFNEN SICH FÜR BETRIEBE WEITERE PERSPEKTIVEN IN DER FACHKRÄFTEGEWINNUNG.

Für Mitglieder exklusiver Zugriff auf die Tarifverträge im eigenen Betrieb und der Branche
www.igbce.de/igbce/interner-bereich#/tarifdatenbank

BEI DER VERBUNDAUSBILDUNG WERDEN KLEINERE ODER GRÖSSERE TEILE DER AUSBILDUNGSINHALTE GANZ ODER TEILWEISE GEMEINSAM MIT ANDEREN BETRIEBEN ODER SPEZIELLEN AUSBILDUNGSUNTERNEHMEN VERMITTELT.

Verbundausbildung
In Betrieben gibt es immer wieder Bedarf an Fachkräften, die nicht selbst ausgebildet werden können, da manche Ausbildungsinhalte nicht abgedeckt werden könnten. In diesem Fall hilft die Möglichkeit der Ausbildung im Verbund - dabei werden kleinere oder größere Teile der Ausbildungsinhalte ganz oder teilweise gemeinsam mit anderen Betrieben oder speziellen Ausbildungsunternehmen vermittelt. Einige Bundesländer bieten dafür Förderprogramme an, auch die IGBCE hilft bei der Suche nach passenden Partner*innen für die Verbundausbildung.

Förderung finden:
Verbundausbildung
www.foerderdatenbank.de/SiteGlobals/FDB/Forms/Suche/Servicesuche_Formular.html

Du hast weitere Fragen oder benötigst Unterstützung?

Hier findest du weiterführende Informationen, hilfreiche Materialien und begleitende Videos **ohne-ausbildung-keine-zukunft.de**

Bezirkefinder: Hier findest du die für dich zuständigen Ansprechpartner*innen aus deiner Region, die dich bei der betrieblichen Umsetzung begleiten.
igbce.de/igbce/vor-ort/in-der-region/bezirkssuche

Abt. Junge Generation/Ausbildung: Bei allgemeinen Fragen rund um die Kampagne oder Unterstützungsbedarf freuen wir uns über deine Mail an: **abt.jugend@igbce.de**



Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

IGBCE
ABTEILUNG JUNGE GENERATION / AUSBILDUNG
PHILIPP HERING
KÖNIGSWORTHER PLATZ 6,
30167 HANNOVER

IGBCE.DE

STAND: 03/22

OHNE
AUSBILDUNG
KEINE ZUKUNFT