



HANDLUNGSEMPFEHLUNG



Ausbildung und duales Studium während der Pandemie



Für Betriebsräte und Jugend- und
Auszubildendenvertretungen

Stand 08. Juli 2020

Information

Die folgende Handlungsempfehlung befasst sich mit der Ausbildung und dem dualen Studium in der aktuellen Pandemie-Situation. Der aktuelle Stand ist auf dem Titel und in der Fußzeile vermerkt, da dieses Papier ständig ergänzt und bearbeitet wird.

Rahmenbedingungen wie Gesetze und Richtlinien ändern sich in der aktuellen Situation ständig, worauf mit diesem Papier ebenfalls reagiert werden soll. Die **aktuelle Version** erhalten Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Ausbildungsbeauftragte der Betriebe bei der IG Metall vor Ort.

Die **Bausteine für Betriebsvereinbarungen** sollten immer auf die tatsächliche Situation im Betrieb abgestimmt werden. Unterstützung bieten auch hier die Ansprechpersonen der IG Metall vor Ort.

Die vorliegende Handlungsempfehlung wurde von der **IG Metall Jugend Berlin-Brandenburg-Sachsen** erstellt. Ihnen gilt ein besonderer Dank!

Anmerkungen zur Handlungshilfe gerne an jugend@igmetall.de

Impressum

Herausgeber IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann
V.i.s.d.P. Stefanie Holtz, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung,
Ressortleitung Junge IG Metall

Redaktion Astrid Gorsky,
IG Metall Jugend Berlin-Brandenburg-Sachsen

Copyright Juni 2020

Bleib auf dem Laufenden:



www.organice.net

www.igmetall-bbs.de/jugend



www.facebook.com/IGMetallJugend



[@igmetalljugend](https://www.instagram.com/igmetalljugend)

[@igmetalljugend_bbs](https://www.instagram.com/igmetalljugend_bbs)

Inhaltsverzeichnis

1. Prüfungen	3
Thema: Prüfungszulassung	3
Thema: Prüfungstermine	5
2. Berichtsheft/Ausbildungsnachweis	7
Thema: Form und Umfang	7
3. Arbeitsschutz.....	8
Thema: Ausbildung	8
3. Arbeitsschutz.....	9
Thema: Jugendarbeitsschutz.....	9
4. Ausbildungsqualität	11
Thema: Lern- und Ausbildungsinhalte	11
Thema: Wertschöpfende Tätigkeiten und Schichtarbeit	14
Thema: Mobiles Arbeiten, Homeoffice und Telearbeit	16
5. Mehrkosten in der Ausbildung.....	18
Thema: Lehr- und Lernmittel	18
Thema: Fahrtkosten	20
6. Übernahme.....	22
Thema: Sicher umsetzen mit den Flächentarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie - <i>ergänzt</i>	22
6. Übernahme.....	25
Thema: Sicher umsetzen in allen Branchen - <i>neu</i>	25
7. Dual Studierende	26
Thema: Einbeziehen.....	26
8. Berufsschule.....	28
Thema: Schulschließungen	28
9. Kurzarbeit	29
Thema: In letzter Konsequenz	29
10. JAV-Arbeit.....	32
Thema: JAV-Sitzungen - <i>neu</i>	32
11. Ausbildungssituation.....	34
Thema: Ausbildungsplätze sichern - <i>neu</i>	34



1. Prüfungen

Erfolgreichen Abschluss sichern!

Thema: Prüfungszulassung



Tipps:

- ▶ Auszubildende und dual Studierende sollten so schnell wie möglich aus der Kurzarbeit genommen werden. Auszubildende, dual Studierende und die jeweiligen Ausbilder*innen sollten zu den ersten Gruppen gehören, die ihre reguläre Arbeit/die Ausbildung wiederaufnehmen.
- ▶ Die Erfüllung der Prüfungsvoraussetzungen sollte direkt geprüft und zielstrebig verfolgt werden. Nachgeholt Ausbildungsinhalte durch zum Beispiel Verbundausbildung oder betriebliche Module müssen schriftlich festgehalten werden (Umsetzungsmöglichkeiten in Punkt „4. Ausbildungsqualität“).
- ▶ Unterstützung beim Thema bieten die Ansprechpartner*innen der IG Metall vor Ort.

Allgemeine Informationen:

Voraussetzung	Hinweis	Umsetzung
§ 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG – die Ausbildungsdauer wurde absolviert	Urteil vom OVG Berlin-Brandenburg 15. Juni 2010, Az. 10 M 25/10 – kalendarischer Zeitablauf ist nicht gemeint, die Ausbildung muss tatsächlich aktiv absolviert worden sein	Fehlzeiten werden im Antragsformular zur Abschlussprüfung abgefragt. Bei Überschreitung von 10 Prozent Fehlzeiten erfolgt eine Einzelfallprüfung. Fehlzeiten sind alle Tage, an denen die/der Auszubildende entschuldigt oder unentschuldigt der Ausbildung (Schule oder Betrieb) ferngeblieben ist. Urlaubstage zählen nicht dazu.
§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG – Vorlage des vollständigen Berichtshefts/Ausbildungsnachweises und Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen		Siehe „2. Berichtsheft/Ausbildungsnachweis“ Siehe „1.2 Thema: Prüfungstermine“

Ergänzende Informationen:

Digitaler Berufsschulunterricht gilt nicht als Fehlzeit, sondern wird der Präsenzzeit in der Ausbildung mit angerechnet.

Kurzarbeit zählt zu den Fehlzeiten und wird nicht gesondert verrechnet. Wichtig ist, dass die ausgefallenen Ausbildungsinhalte nachgeholt werden. Ist es nicht möglich, alle Ausbildungsinhalte abzudecken, können Auszubildende einen Antrag auf Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG stellen, der von den zuständigen Stellen (IHK, HWK) geprüft wird. Ein Muster befindet sich im Anhang. Eine Verlängerung der Ausbildung aufgrund ausgefallener Ausbildungsinhalte sollte jedoch vermieden werden. Gerade Auszubildende, die kurz vor der Prüfung stehen, sollten die ausgefallenen Inhalte anders nachholen. Wie das möglich sein kann, könnt Ihr im Punkt „4.1 Ausbildungsqualität: Lern- und Ausbildungsinhalte“ nachlesen.

Bestehen Auszubildende ihre Abschlussprüfung aufgrund der fehlenden praktischen Ausbildung nicht, kann die Verlängerung der Berufsausbildung nach § 21 Abs. 3 BBiG beantragt werden, aber auch Schadenersatzansprüche können gegen das ausbildende Unternehmen geltend gemacht werden. Der Schaden wird in der Regel in Form der Höhe des Entgeltverlusts (Vergleich Ausbildungsvergütung und Arbeitsentgelt) gemessen.

Weitere Infos dazu in der Ausgabe 01/2020 der BBaktuell (<https://wap.igmetall.de/infodienst-19804.htm>).



1. Prüfungen

Erfolgreichen Abschluss sichern

Thema: Prüfungstermine



Tipps:

- ▶ Neue Termine der Abschlussprüfungen mit den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen vergleichen und gegebenenfalls den Auszubildenden empfehlen, einen Antrag auf Verlängerung gemäß § 21 Abs. 3 BBiG einzureichen
 - ▶ Petitionen der IG Metall Jugend und der DGB Jugend unterschreiben, um unter anderem die Forderungen nach der Aussetzung des § 43 BBiG zu unterstützen und eine sichere Prüfungszulassung auch ohne Zwischenprüfung zu gewährleisten (mehr Informationen auf Seite 6)
- <https://junge-igm.zusammenhandeln.org/corona-themen>
- change.org/dgbjugend-zur-coronakrise

Allgemeine Informationen:

Prüfungsart	Information
Abschlussprüfungen (AP1 und AP2)	Die zuständigen IHKs hatten alle schriftlichen Prüfungstermine der Abschlussprüfungen verschoben. Dies ist auf den jeweiligen Internetseiten für die einzelnen Berufsgruppen nachzulesen. Alle verschobenen Teil 1 Prüfungen werden aktuell oder in der Herbstprüfung nachgeholt. Die Termine sind vor Ort zu erfragen.
Zwischenprüfungen	Die Zwischenprüfungen wurden im IHK Bereich generell und im HWK Bereich zum überwiegenden Teil ersatzlos abgesagt. Zwischenprüfungen sind Voraussetzungen für die Zulassung zur Abschlussprüfung nach § 43 Abs. 1 Satz 2 BBiG.

Ergänzende Informationen:

Zwischenprüfungen gehen nicht in die Gesamtnote der Ausbildung mit ein, die Absolvierung dieser ist jedoch Voraussetzung zur Prüfungszulassung und ein Indikator zur Überprüfung des Ausbildungsstandes und der Ausbildungsqualität. Die Abschlussprüfung Teil 1 ist der erste Teil der Gesamtprüfung, welcher in der Mitte der Ausbildung absolviert wird und auch in die Note mit eingeht.

Sollten Prüfungstermine der Abschlussprüfung am Ende der Ausbildungszeit verschoben werden und nach dem Ende der Laufzeit eines Ausbildungsvertrags stattfinden, muss der Vertrag nach § 8 Abs. 2 BBiG noch während der Vertragslaufzeit verlängert werden. Dies muss als schriftlicher Antrag von der/dem

Auszubildenden gem. §21 Abs. 3 BBiG eingereicht werden.

Forderungen der IG Metall Jugend (aus dem 5-Punkte-Plan):

Erfolgreichen Abschluss Ausbildung/Studium sicherstellen

Prüfungstermine und Laufzeiten der Ausbildungsverträge abgleichen, Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit sicherstellen

Aktuell fallen noch vereinzelt Abschlussprüfungen der Winter-Auslerner*innen 2020 aus. Vielerorts wurde diesen nun geraten, einen Antrag nach § 8 BBiG an die zuständige Stelle zu stellen. Die Kammern müssen diese Anträge prüfen und die ausbildenden Betriebe anhören.

Für die Sommerauslerner*innen gilt: Die Zeiträume für die praktischen Prüfungen haben sich aktuell nicht verschoben. Bei eventuellen krisenbedingten Verschiebungen der Abschlussprüfung sollte in jedem Fall jeder Ausbildungsvertrag auf das vereinbarte Ausbildungsende überprüft werden. Liegt der Prüfungstermin nach dem vereinbarten Ausbildungsende, so ist mit der zuständigen Kammer und dem Prüfungsausschuss zu klären, dass die betroffenen Auszubildenden oder dual Studierenden ihre Prüfung doch noch vor Ende der Ausbildung ablegen können.

Bei der Überprüfung sind auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen gefragt, sicherzustellen, dass vor Ort ein Abgleich stattfindet.

Andernfalls muss es eine Rechtssicherheit im BBiG geben:

Erweiterung des § 21 BBiG (Beendigung) durch folgenden Passus: Sind Auszubildende aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert, ihre Abschlussprüfung abzulegen, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Oder Vorschlag DGB: § 21 (4) BBiG temporär erweitern: Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 3 entsprechend.

Die Zulassung zur Abschlussprüfung ohne Zwischenprüfung absichern

Der pandemiebedingte Ausfall einer Zwischenprüfung darf nicht dazu führen, dass Azubis nicht zur Abschlussprüfung zugelassen werden!

Nach § 43 Abs. 2 BBiG ist die Teilnahme an der Zwischenprüfung Voraussetzung für die Zulassung. Die IHKen haben allen betroffenen Auszubildenden eine „Ersatzteilnahmebescheinigung“ zugesendet. Diese Bescheinigung soll die Zulassung zur Abschlussprüfung absichern. Der Versand und Empfang der Bescheinigungen muss unbedingt bei allen IG Metall Auszubildenden sichergestellt werden.

Im Bereich der HWKen muss das Thema vor Ort in den regionalen Berufsbildungsausschüssen zugunsten der Auszubildenden abgeklärt werden.





2. Berichtsheft/Ausbildungsnachweis Digitale Möglichkeiten richtig nutzen

Thema: Form und Umfang



Tipps:

- ▶ Befinden sich Auszubildende im mobilen Arbeiten oder Homeoffice, empfiehlt sich ein digitales Berichtsheft/Ausbildungsnachweis. Dazu muss eine Änderung des Verfahrens (Berichtsheft/Ausbildungsnachweis wird nicht mehr schriftlich, sondern elektronisch verfasst) schriftlich festgehalten und der zuständigen Kammer mitgeteilt werden (zum Beispiel im Vertragsportal der IHK).
- ▶ Vereinbart im Betrieb einheitliche Regelungen zur wöchentlichen Vorlage des Berichtshefts und für die Unterschrift durch den Ausbilder oder die Ausbilderin.

Allgemeine Informationen:

Inhalte	Hinweis	Form
Tägliche Niederschrift der absolvierten Ausbildungsinhalte, Tätigkeiten, Themen des Berufsschulunterrichts sowie der Arbeits- und Unterrichtszeiten. Auch Ausfälle sind zu dokumentieren.	Zeit zum Verfassen des Berichtshefts muss von dem Betrieb während der Ausbildungszeit gewährt werden (siehe § 14 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Der Ausbildungsnachweis muss zur Prüfungsanmeldung (IHK – digital) vorliegen.	Handschriftlich oder elektronisch möglich. Welche Form gewählt wurde, wird im Ausbildungsvertrag festgelegt. Ein Wechsel ist möglich.

Ergänzende Informationen:

Ein Wechsel vom handschriftlichen zum elektronischen Ausbildungsnachweis ist jederzeit möglich, muss jedoch schriftlich bei der jeweiligen Kammer hinterlegt werden.

Wenn der Ausbildungsnachweis digital geführt wird, sind einige Dinge zu beachten. Der Ausbildungsnachweis muss weiterhin im gleichen Turnus vorgezeigt werden. Die Vorlage muss nachverfolgbar sein. Dies kann durch eine digitale Unterschrift mit hinterlegtem Datum erfolgen. Ein Nachweis über die Übermittlung per E-Mail ist ebenfalls ausreichend. Die Unterschrift kann im Anschluss durch eine von beiden Parteien unterschriebene Versicherung, dass der Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß geführt wurde, ersetzt werden. Diese Versicherung muss gemeinsam mit dem Ausbildungsnachweis vorgelegt werden. Ein (digitaler) Ausbildungsnachweis muss auch vor der Prüfung digital vorgelegt werden. Die IHK und die HWK haben dabei ein unterschiedliches Vorgehen. Bitte informiere Dich im Vorfeld bei der zuständigen Stelle. Weitere Informationen auf den Seiten der IHK/HWK vor Ort.

3. Arbeitsschutz

Gesund durch die Ausbildung

Thema: Ausbildung



Tipps:

- ▶ Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung „Corona-Prävention im Betrieb – Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz minimieren“ von der IG Metall lesen und Maßnahmen umsetzen
- ▶ Besondere Bedürfnisse der Ausbildungsgruppen ermitteln und ergänzende Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz treffen, gemäß der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG
- ▶ Ausbildungsgruppen verkleinern und Ausbilder*innen fest zuordnen

Allgemeine Informationen:

Tipps und Hinweise zum Thema Gesundheitsschutz und Prävention in Zeiten von Covid-19 gibt es in der Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung „Corona-Prävention im Betrieb – Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz minimieren“ von der IG Metall (<https://www.igmetall.de/im-betrieb/gesundheit-und-arbeitsschutz/corona-praevention-beschaefigte-im-betrieb-schuetzen>).

Die Leitlinien geben sieben goldene Regeln vor, die in der Handlungshilfe mit Maßnahmen unterfüttert werden. Außerdem werden die Aufgaben und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Arbeitsschutz dargestellt.

Ergänzende Informationen:

Für die Ausbildung und das duale Studium stellen sich darüber hinaus eigene Fragen.

Wir empfehlen, die Ausbildungsgruppen kleinzuhalten und die Größe auf die räumlichen Gegebenheiten anzupassen, um die Einhaltung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards (BMA) und die Empfehlungen aus der Handlungshilfe zu gewährleisten (mehr dazu ab Seite 17 der Handlungshilfe). Die neuen Ausbildungsgruppen sollten eine feste Ausbilderin oder einen festen Ausbilder an die Seite gestellt bekommen, der oder die nicht zwischen den Gruppen wechselt, um das Ansteckungsrisiko zu minimieren.

Weitere Informationen gibt es ebenfalls in der Ausgabe 01/2020 der BBaktuell (<https://wap.igmetall.de/infodienst-19804.htm>).



3. Arbeitsschutz

Gemeinsam Lösungen finden

Thema: Jugendarbeitsschutz



Tipps:

- ▶ Feststellen, wie viele Auszubildende und dual Studierende unter 18 Jahren im Betrieb beschäftigt sind und in welchen Bereichen sie arbeiten
- ▶ Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG explizit für die Tätigkeiten der Auszubildenden und dual Studierenden in den entsprechenden Bereichen durchführen lassen und Betriebsmediziner hinzuziehen
- ▶ Bei der Einschätzung einer gefährlichen Arbeit nach § 22 Abs. 1 Nr. 7 JArbSchG muss geprüft werden, ob für die Auszubildenden/ dual Studierenden § 22 Abs. 2 JArbSchG gilt (Nr. 1 gilt in der Regel nur in der Pflege, in biologischen Laboren oder Ähnlichem), vor allem aber sollte eine neue Tätigkeit, beziehungsweise ein neuer Ausbildungsplatz gesucht werden, sodass die Ausbildung außerhalb des Risikos fortgesetzt werden kann.
- ▶ Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sollte der Bedarf nach einem Ausbau von Angeboten für Auszubildende und dual Studierende entsprechend der arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung geprüft werden.

Allgemeine Informationen:

Rechtliche Grundlage	Inhalt
Beschluss 1/2020 des ABAS vom 27.3.2020	SARS-CoV-2 wurde aus Präventionsgründen vorläufig der Risikogruppe 3 zugeordnet. (Quelle: https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/ABAS/pdf/SARS-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=3)
§ 22 Abs. 1 Nr. 7 JArbSchG	Gefährliche Arbeiten: Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sind.
§ 22 Abs. 2 JArbSchG	(2) Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit 1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist, 2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und 3. der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.

	Satz 1 findet keine Anwendung auf gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 3 und 4 im Sinne der Biostoffverordnung sowie auf nicht gezielte Tätigkeiten, die nach der Biostoffverordnung der Schutzstufe 3 oder 4 zuzuordnen sind.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ergänzende Informationen:

Junge Beschäftigte, Auszubildende und dual Studierende unter 18 Jahren unterliegen dem besonderen Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Möglichkeiten zur Erhaltung der Ausbildungsqualität sind unter anderem unter 4. Ausbildungsqualität aufgeführt. Ein ersatzloser Ausfall von Ausbildungsinhalten aufgrund der Einschränkungen sollte unbedingt vermieden werden. Es sollte analysiert werden, ob es Auszubildende gibt, die einer Risikogruppe angehören (z.B.) Schwangere. Auch für diese sind Schutzmaßnahmen zu vereinbaren.



4. Ausbildungsqualität

Ausbildungsqualität sichern

Thema: Lern- und Ausbildungsinhalte



Tipps:

- ▶ Ausbildungspläne auf ausgefallene Inhalte prüfen
- ▶ Ausbildungspläne für die restliche Zeit der Ausbildung anpassen (gegebenenfalls mit flexiblen Lerninhalten, die geeignet für die mobile Arbeit zu Hause sind)
- ▶ Lösungen für die verpassten Ausbildungsinhalte finden
- ▶ Ausbildung nicht aussetzen, Alternativen bei Betriebsschließungen und Kurzarbeit finden
- ▶ Die zuständigen politischen Sekretär*innen der IG Metall vor Ort unterstützen gerne bei aufkommenden Fragen zu diesem Thema.

Allgemeine Informationen:

Gegenstand	Rechtliche Grundlage	Inhalte
Betrieblicher Ausbildungsplan	§ 11 Abs. 1 Nr. 1 BBiG	Die Ausbildung erfolgt auf Grundlage des Ausbildungsrahmenlehrplans (nach § 5 (1) Satz 3 BBiG): Vertraglich sind Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung festgehalten Öffnungsklausel (in den jeweiligen Ausbildungsordnungen): „Eine vom Ausbildungsplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern“.
Pflicht des Ausbildungsbetriebs	§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG	Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Der Ausbildungsbetrieb muss die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.

Ergänzende Informationen:

Die Grundlage einer qualitativ hochwertigen und gut geplanten Berufsausbildung bildet der betriebliche Ausbildungsplan.

ACHTUNG: Liegt dieser im Betrieb nicht vor, sollte auf der Grundlage der Ausbildungsrahmenlehrpläne ein Plan erstellt werden, da dieser zum einen gesetzlich verpflichtend mit Unterzeichnung der Ausbildungsverträge vorzulegen ist und zum anderen die Planung in der Pandemie-Situation vereinfacht.

Ausgefallene Ausbildungsinhalte sind durch den Ausbildungsplan schnell ersichtlich. Es sollten schnellstmöglich Lösungen gefunden werden, um diese Inhalte nachzuholen.

Lösungsoptionen für ausgefallene Ausbildungsinhalte variieren je nach Ausgangssituation. Im Folgenden sind Beispiele für die Umsetzungsmöglichkeiten der qualitativen Ausbildungsfortsetzung aufgeführt:

Ausgangssituation	Mögliche Lösungen
Auszubildende befinden sich im mobilen Arbeiten/Homeoffice/Telearbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Digital: Online-Lernplattformen nutzen, Unterricht via Videokonferenz, Apps zur Prüfungsvorbereitung verwenden ▶ Analog: Hausaufgaben in Papierform ▶ Allgemein: projektbezogene Arbeit, die themenübergreifend die Fachkompetenz vertieft und erweitert; Erstellen von Dokumentationen zu betrieblichen durchgeführten Aufträgen; Pflichtthemen, wie „Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht“ und „Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebs“ behandeln ▶ Achtung: ein*e Ausbilder*in muss jederzeit ansprechbar sein, auch im mobilen Arbeiten (bei Einführung von Kurzarbeit und Weiterführung der Ausbildung bitte entsprechende Personengruppen ausschließen) ▶ Kontaktaufnahme mit den Berufsschulen mit der Bitte um Unterstützung für die Vermittlung der Lerninhalte ▶ Zusammenschluss mit anderen ausbildenden Betrieben zur gemeinsamen Ausbildung im mobilen Arbeiten
Auszubildende befinden sich im Betrieb, der reguläre Ausbildungsablauf kann jedoch nicht gewährleistet werden	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausbildungslehrgänge einrichten ▶ Gruppe trennen (mehr unter Punkt „Wertschöpfende Tätigkeit und Schichtarbeit“) ▶ Ausbildungsinhalte für die mobile Arbeit vorbereiten, sollte ein Quarantänefall oder eine weitere Infektionswelle eintreten
Der Betrieb kann in absehbarer Zeit nicht öffnen, Auszubildende sind langfristig nicht im Ausbildungsbetrieb	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Option der Verbundausbildung prüfen ▶ Bei drohender Insolvenz: nach § 22 BBiG hat der Insolvenzverwalter die Möglichkeit, die Berufsausbildung fortzusetzen; bei drohender Kündigung kann der Betriebsrat versuchen nach § 102 BetrVG einzugreifen; generell gilt im Insolvenzfall: frühzeitig mit der Agentur für Arbeit und der zuständigen Kammer nach neuen Ausbildungsbetrieben für die Auszubildenden suchen. Im Konjunkturpaket wurde außerdem ein Übernahmegeld für Auszubildende aus Insolvenzbetrieben vereinbart.

Forderungen der IG Metall Jugend (aus dem 5-Punkte-Plan):

Weiterführung der Ausbildung in der erforderlichen Qualität sicherstellen

Es muss sichergestellt werden, dass die Ausbildungsinhalte in der fachlich notwendigen Qualität vermittelt werden. Aufgrund der verschiedenen technischen und organisatorischen Voraussetzungen in den Betrieben kommen dafür viele Möglichkeiten in Betracht. Deshalb ist es umso wichtiger, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsmöglichkeiten auf jeden Fall nutzt und auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung einbezieht. Darüber hinaus müssen auch auf örtlicher Ebene die oben genannten Akteure jetzt verstärkt zusammen und mit uns an pragmatischen Lösungen arbeiten. Die IG Metall stößt einen überbetrieblichen Austausch über Möglichkeiten, die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten, an. Erste Ideen und Informationen, wie eine Praxisphase trotz Kurzarbeit gestaltet werden kann, finden sich in der aktuellen Ausgabe der BBaktuell (<https://wap.igmetall.de/infodienst-19804.htm>)





4. Ausbildungsqualität

Ausbildungsqualität sichern

Thema: Wertschöpfende Tätigkeiten und Schichtarbeit



Tipps:

- ▶ Notwendigkeit der Einführung eines Ausbildungs-Schichtmodells zugunsten der Ausbildungsqualität prüfen auf Grundlage der Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe Punkt „3. Arbeits- und Gesundheitsschutz“ auf Seite 8) und unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Diese neuen „Schichtmodelle“ unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr 2 und 3 BetrVG. Hier sollte der Betriebsrat zusammen mit der JAV eine Regelung abschließen.
- ▶ Schichtmodell finden, das zum Betriebsablauf passt – lieber Phasen des mobilen Arbeitens einplanen als von den regulären Arbeitszeiten abweichen, um die Betreuung durch das Ausbildungsfachpersonal zu gewährleisten
- ▶ betriebliche Ausbildungspläne an das Schichtmodell anpassen
- ▶ Ausbildungsqualität während der Schichten gewährleisten durch Ausbildungsinhalte und qualifiziertes Personal, wertschöpfende Tätigkeiten vermeiden
- ▶ Fragen rund um das Thema beantworten die Ansprechpartner*innen der IG Metall vor Ort gerne.

Allgemeine Informationen:

Thema	Rechtliche Grundlage	Inhalt
Wertschöpfende Tätigkeit	§ 14 Abs. 3 BBiG	Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. Ein Verstoß kann mit einem Bußgeld nach § 101 Abs. 1 Nr. 3 BBiG geahndet werden.
Schichtarbeit	Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	Junge Beschäftigte, Auszubildende und dual Studierende unter 18 Jahren dürfen, mit den in dem Gesetz aufgeführten Ausnahmen, nicht in der regulären Nachtschicht arbeiten, da Jugendliche zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen. Generell ist Schichtarbeit in der Ausbildung gesetzlich nicht ausgeschlossen, lediglich in den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kann Schichtarbeit für die Ausbildung und das duale Studium ausgeschlossen werden.

Ergänzende Informationen:

Die IG Metall Jugend Berlin-Brandenburg-Sachsen spricht sich gegen eine generelle Durchführung von Schichtarbeit in der Ausbildung aus.

In der aktuellen Situation ist es gegebenenfalls notwendig, über Schichten in der Ausbildung nachzudenken, um die Ausbildungsgruppen zu verkleinern und den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass dies einzig dem Zweck der Sicherung der Ausbildungsqualität dient, die Ausbildung durch fachlich geeignetes Ausbildungspersonal begleitet und wertschöpfende Tätigkeit, die nicht dem Ausbildungszweck dient, ausgeschlossen wird.

Große Ausbildungsgruppen können durch eigene Schichtsysteme verkleinert werden und in einem festgelegten Rhythmus im Betrieb ausgebildet werden. Dafür ist es notwendig, die Gruppen verbindlich festzulegen und Wechsel zwischen den Gruppen zu verhindern, um Ansteckungsketten zu vermeiden. Ebenfalls sollte jeder Gruppe ein*e Ausbilder*in zugeordnet werden, welche nicht zwischen den Gruppen wechselt.

Mögliche Schichtmodelle wären:

1. wochenweise Wechsel der Gruppen (zum Beispiel Ausbildungsgruppe A in geraden KW, Ausbildungsgruppe B in ungeraden KW) zwischen mobiler Arbeit zu Hause und Ausbildung im Betrieb
2. tageweiser Wechsel der Gruppe
3. Früh- und Spätschichtmodelle (Achtung: Überschneidungen der Zeiten vermeiden und Reinigung der Arbeitsplätze zwischen den Gruppen gewährleisten)

Fokus auf die Ausbildung

Wir fordern – gerade in diesen Zeiten, aber auch darüber hinaus – keine zusätzliche Belastung der Auszubildenden, dual Studierenden und des Ausbildungspersonals durch unnötige Schichtarbeit und wertschöpfende Tätigkeiten. Schichtmodelle müssen sinnvoll auf die Ausbildung abgestimmt werden. Schichtarbeit sollte ausschließlich dem Mehrwert der Qualität der Ausbildung dienen.





4. Ausbildungsqualität

Ausbildungsqualität sichern

Thema: Mobiles Arbeiten, Homeoffice und Telearbeit



Tipps:

- ▶ mobiles Arbeiten in die neuen betrieblichen Ausbildungspläne integrieren und entsprechende Inhalte festlegen, die dem Ausbildungsziel dienen
- ▶ Vorbereitung von Inhalten für das mobile Arbeiten bei Quarantänefällen in der Ausbildungsgruppe
- ▶ Bereitstellung von mobilen Ausbildungsmitteln (mehr unter Punkt „Thema: Lehr- und Lernmittel“)
- ▶ Fragen rund um die Umsetzung des § 87 BetrVG beantworten die Ansprechpartner*innen der IG Metall vor Ort gerne.
- ▶ geeignete Methode zur Arbeitszeiterfassung während des mobilen Arbeitens finden

Allgemeine Informationen:

Thema	(rechtliche) Grundlagen
mobiles Arbeiten	Betriebsräte haben bei der Einführung und Umsetzung von mobiler Arbeit nach § 87 Abs. 1 BetrVG umfassende Möglichkeiten mitzubestimmen. Ebenfalls gilt das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bei Wechsel in mobiles Arbeiten: Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG und nach § 99 Abs. 1 BetrVG
Quarantäne bei engem Kontakt zu Infizierten	Nach § 30 IfSG (Infektionsschutzgesetz) kann das zuständige Gesundheitsamt bei engem Kontakt zu infizierten Personen eine zeitlich festgelegte häusliche Quarantäne verordnen.

Ergänzende Informationen:

Wenn Auszubildende und dual Studierende den Betrieb nicht betreten können, sollte die Ausbildung im mobilen Arbeiten weiter durchgeführt werden. Ideen zur Umsetzung sind im Punkt „4. Ausbildungsqualität“ zu finden. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 umfassende Möglichkeiten, bei der Einführung und Anwendung mobiler Arbeitsmittel mitzubestimmen (mehr zum Thema mobile Arbeitsmittel im Punkt „Thema: Lehr- und Lernmittel“). Ebenfalls hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrecht bei der Frage nach der Arbeitszeiterfassung während der Ausbildung außerhalb des Betriebsstandorts. Der vorgegebene zeitliche Umfang der Ausbildungsinhalte ist im Rahmenausbildungsplan des jeweiligen Ausbildungsberufs zu finden.

Ausbildungsbetriebe sind verpflichtet, den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln und das Ausbildungsziel zu verfolgen.

Dies gilt auch in der mobilen Arbeit zu Hause.

Tritt ein Quarantänefall ein, sollte die Ausbildung in den in der Regel geltenden zwei Wochen von zu Hause aus weitergeführt werden, solange die Auszubildenden und dual Studierenden nicht erkranken. Auf diese Fälle sollte sich der Ausbildungsbetrieb vorbereiten.

Homeoffice und Telearbeit sind geschützte Begriffe, die bestimmten Regularien, wie der Arbeitsstättenverordnung unterliegen und andere, zum Beispiel auch versicherungsrechtliche gesetzliche Bestimmungen mit sich bringen. Vor Einführung von einem dieser Modelle wird eine umfassende Auseinandersetzung mit den Vorgaben und gesetzlichen Regelungen empfohlen.

Keine Ausbildung ohne Inhalt

Wir fordern die Einhaltung der Verpflichtung, den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, unabhängig vom Lernort. Auszubildende und dual Studierende, die sich im mobilen Arbeiten oder im Homeoffice befinden, müssen Zugang zu Lerninhalten und Kontakt zu den Ausbilder*innen erhalten. Die Ausbildungsinhalte müssen situationsgerecht abgestimmt werden und die Möglichkeit auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung muss oberste Priorität haben.



Baustein für Betriebsvereinbarungen:

- ▶ Im Falle der Anordnung von mobilem Arbeiten in der Ausbildung und/oder dem dualen Studium ist sicherzustellen, dass, im Sinne des § 14 BBiG, Ausbildungsinhalte gemäß dem Ausbildungsrahmenplan vermittelt werden. Dies wird folgendermaßen umgesetzt:
 - [bitte entsprechende Inhalte einfügen, Optionen unter anderem unter 4. Ausbildungsqualität Lehr- und Lerninhalte]
- ▶ Die außerbetriebliche Ausbildungsstätte (Wohnung des Auszubildenden, dual Studierenden) ist mittels Kommunikations- und Informationsmitteln mit der Ausbildungsstätte des Ausbildungsbetriebs verbunden. Die außerbetriebliche Ausbildungsstätte gilt als dem Betriebssitz der ausbildenden Betriebsstätte zugeordnet.

Hinweis: Die Bausteine dienen als Anregung zur Umsetzung und sollten unbedingt auf die betriebliche Realität geprüft und gegebenenfalls abgeändert werden.



5. Mehrkosten in der Ausbildung Ausbildung darf nichts kosten, außer Zeit

Thema: Lehr- und Lernmittel



Tipps:

- ▶ Betriebsvereinbarungen zu mobilen Arbeitsformen (siehe Thema: Mobiles Arbeiten, Homeoffice und Telearbeit) abschließen, die explizit die Kostenübernahme für Lehr- und Lernmittel, die für die neue Situation benötigt werden, miteinschließen
- ▶ Die Umsetzung der Kostenübernahme sollte nicht durch Kautionsregelungen oder Vorkasse durch die Auszubildenden und dual Studierenden geregelt werden.
- ▶ Fragen rund um die Umsetzung des § 87 BetrVG beantworten die Ansprechpartner*innen der IG Metall vor Ort gerne.

Allgemeine Informationen:

Thema	(rechtliche) Grundlagen
Mitbestimmung BR	Betriebsräte haben auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG umfassende Möglichkeiten, bei der Einführung und Anwendung mobiler technischer Arbeitsmittel mitzubestimmen, sofern diese zur Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet sind. Das Mitbestimmungsrecht greift schon in der Planungsphase der Entscheidung ein. Erfasst sind sowohl mobile Arbeitsmittel wie Smartphones oder Laptops an sich (Hardware) als auch die damit zusammenhängende Software. Bei Regelungen zu „Bring your own device“ hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.
§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG	Ausbildende haben Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

Ergänzende Informationen:

Trotz der neuen steuerlichen Regelungen können für Auszubildende und dual Studierende durch die Arbeit zu Hause Kosten entstehen. Betriebsräte haben die Möglichkeit, die Bedingungen für das mobile Arbeiten mitzubestimmen. Dazu gehören auch die Arbeitsmittel und daher auch die Ausbildungsmittel. Bietet die Berufsschule alternativen Unterricht an (dafür müssen Auszubildende nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 BBiG freigestellt werden), muss diese auch das notwendige Material, die Hardware oder Software zur Verfügung stellen. Gleiches sollte für die mobile Arbeit/mobile Ausbildung gelten. Auszubildende

sollten nicht auf den Kosten für Endgeräte und weiterem Ausbildungsmaterial sitzen bleiben.

Ebenfalls sollte darauf geachtet werden, dass die Kosten direkt vom Arbeitgeber/Ausbildungsbetrieb übernommen werden und die Auszubildenden und dual Studierenden nicht in Vorkasse gehen müssen oder die Ausbildungsmittel nur nach Zahlung einer Kautions erhalten.

Kostenlos ist chancengleich

Die Krise darf die Auszubildenden und dual Studierenden nichts extra kosten. Die Möglichkeit der Absolvierung einer Berufsausbildung, besonders im mobilen Arbeiten oder im Homeoffice, darf nicht an finanziellen Hürden scheitern. Die kostenfreie Bereitstellung aller erforderlichen Lehr- und Lernmittel und die Übernahme der durch die Ausbildung verursachten Kosten sind wesentliche Maßnahmen zur Sicherstellung gesellschaftlicher Teilhabe. Dies muss für Auszubildende und dual Studierende gleichermaßen gelten.



ORGA
NiCE



Baustein für Betriebsvereinbarungen:

- ▶ Die Auszubildende nutzt unter Beachtung der Arbeitsschutzbestimmungen Ausbildungsmittel, die von der ausbildenden Betriebsstätte kostenfrei zur Verfügung zu stellen sind. Die außerbetriebliche Ausbildungsstätte gilt als dem Betriebssitz der ausbildenden Betriebsstätte zugeordnet. Ausbildungsmittel sind solche, die benötigt werden, um die Fortführung der Ausbildung gemäß der getroffenen Regelungen [*Verweis auf Regelung in der Betriebsvereinbarung*] gewährleisten zu können. Zu diesen gehört unter anderem:
 - Laptop
 - Literatur
 - [*bitte Ergänzen*]

Hinweis: Die Bausteine dienen als Anregung zur Umsetzung und sollten unbedingt auf die betriebliche Realität geprüft und gegebenenfalls abgeändert werden.



5. Mehrkosten in der Ausbildung Ausbildung darf nichts kosten außer Zeit

Thema: Fahrtkosten



Tipps:

- ▶ Betriebsvereinbarungen zur Fahrtkostenübernahme zum Betrieb und in die Berufsschule und Teilnahme an Prüfungen abschließen, soweit keine tarifliche Regelung greift

Allgemeine Informationen:

Für Fahrgemeinschaften (zum Beispiel zur Arbeit) gelten aktuell keine Kontaktbeschränkungen mehr. Jedoch sind stets die jeweils geltenden Landesregelungen zu prüfen, weil bei erhöhten Infektionszahlen erneute Beschränkungen erlassen werden können.

Ergänzende Informationen:

Als Nachwirkung aus der Kontaktsperre haben sich auch viele Fahrgemeinschaften von Auszubildenden aufgelöst und noch nicht wieder zusammengefunden, obwohl sie wieder zulässig wären. Die Empfehlung lautet jedoch weiterhin – sofern möglich – keine öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen, sondern mit dem eigenen Pkw oder dem Fahrrad in den Betrieb und zu den außerbetrieblichen Lernorten zu fahren (mehr dazu in der Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretung „Corona-Prävention im Betrieb – Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz minimieren“ von der IG Metall <https://www.igmetall.de/im-betrieb/gesundheit-und-arbeitsschutz/corona-praevention-beschaefigte-im-betrieb-schuetzen>).

Durch den Wegfall der Fahrgemeinschaften entstehen den Auszubildenden zusätzliche Kosten. Selbst das Zurückgreifen auf den ÖPNV würde zu steigenden Kosten führen, da Auszubildende die Fahrt in den Betrieb selbst zahlen müssen (Ausnahme: Regelung im EMTV Sachsen § 36 für die Fahrt zur Berufsschule).

In einer Anzahl von Manteltarifverträgen wurden weitergehende Regelungen zur Fahrtkostenerstattung vereinbart. Oftmals ist geregelt, dass auf Nachweis unvermeidbare Fahrtkosten bei Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln oder die Mehrkosten gegenüber der Fahrt in den Ausbildungsbetrieb beim Besuch der Berufsschule vom Arbeitgeber erstattet werden. Neben tariflichen Regelungen gibt es auch eine Anzahl von Betriebsvereinbarungen, die eine Fahrtkostenerstattung berücksichtigen.

Kostenlos ist chancengleich

Ausbildung darf nicht extra kosten. Dies beginnt auf dem Weg zu den Lernorten der Ausbildung und des dualen Studiums. Gerade jetzt erhöhen sich die zum Teil bereits hohen Kosten für den Weg zum Betrieb. In Berlin, Brandenburg und Sachsen beträgt die Fahrtzeit zur Ausbildung laut Umfrage (Umfrage zur Ausbildungsqualität IG Metall Jugend BBS 2019) durchschnittlich mehr als 30 Minuten. Dual Studierende fahren zwischen 39,6 bis 56,3 Minuten im Durchschnitt. Jetzt, wo viele auf ein eigenes Kfz angewiesen sind und sich die Kosten in der Regel nicht teilen können, steigen die Kosten deutlich. Wir fordern die Übernahme der Fahrtkosten durch den Arbeitgeber.



Baustein für Betriebsvereinbarungen:

- ▶ Für die Fahrt vom Wohnsitz zur Ausbildungsstätte (Berufsschule oder Betrieb) werden Auszubildenden und dual Studierenden die Fahrtkosten nach folgendem Modell erstattet:
 - Pkw: [Regelung einfügen]
 - motorisiertes Zweirad: [Regelung einfügen]
 - Fahrrad: [Regelung einfügen]
 - ÖPNV: Übernahme der Kosten für ein Azubiticket für Auszubildende, beziehungsweise eines Job- oder Semestertickets für dual Studierende durch den Arbeitgeber/Ausbildungsbetrieb

Hinweis: Die Bausteine dienen als Anregung zur Umsetzung und sollten unbedingt auf die betriebliche Realität geprüft und gegebenenfalls abgeändert werden. Eine Betriebsvereinbarung wird bezüglich der Fahrtkostenübernahme nur empfohlen, wenn keine bereits existierenden tariflichen Regelungen dazu greifen.



6. Übernahme

Jetzt sichere Perspektiven schaffen

Thema: Sicher umsetzen mit den Flächentarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie



Tipps:

- ▶ Wurden über Bedarf Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden: Drei Monate vor dem Ausbildungsende (gemäß Ausbildungsvertrag) sollten die Betriebsparteien eine neue Bedarfsprüfung vornehmen und prüfen, ob eine Übernahme von mehr als den vereinbarten, nach Bedarf ausgebildeten Auszubildenden möglich ist (§ 6 ZiA). Die nach § 4.5 TV Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau (Hier: Bezirk BBS, TG I und II, TG Sachsen; andere Tarifgebiete entsprechend Tabelle ff) bereits erteilte Zustimmung bleibt jedoch unberührt.
- ▶ Für alle Auszubildenden, die nicht unbefristet übernommen werden, müssen die Optionen nach § 6.2 TV ZiA geprüft werden.
- ▶ Ebenfalls sollten Vereinbarungen gemäß § 6.3 TV ZiA getroffen werden, die eine spätere Übernahme ermöglichen. Die Auszubildenden sollten in diesem Zuge über Möglichkeiten im Rahmen von Freiwilligendiensten aufgeklärt werden.
- ▶ Die IG Metall vor Ort beantwortet gerne Fragen rund um die Tarifverträge und bietet während der Corona-Zeit Online-Seminare (Webinare) zu diesem Thema an.
- ▶

Allgemeine Informationen:

Tarifvertrag	Inhalt
Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau § 4 Übernahme von Auszubildenden/Ausgebildeten (TV BeschBesch) vom 10. Dezember 2018	Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. [...] Die gemäß der Betriebsvereinbarung über Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme. [...] (kompletter Inhalt im TV BeschBesch für Mitglieder der IG Metall online nachzulesen)
Tarifvertrag Zukunft in Arbeit 2020 Ziffer 6 Ergänzende Regelungen für die Übernahme (TV ZiA 2020) nach der Ausbildung	Ergänzungen Ziffer 4 (TV BeschBesch) durch Prüfaufträge an die Betriebsparteien zu: 1. Ausbildung über Bedarf 2. erleichterte Übernahmemöglichkeiten

vom 24. März 2020 (Kündigungsmöglichkeit zum 31. Dezember 2020)	3. spätere Übernahme
§ 92 Abs. 1, 2 BetrVG Personalplanung	Der Arbeitgeber hat in Bezug auf die Personalplanung den Betriebsrat über die Planungen zu unterrichten. Der Betriebsrat hat ebenfalls ein Vorschlagsrecht für die Einführung und Durchführung einer Personalplanung.
§ 96 Abs. 1 Satz 2,3 BetrVG Förderung der Berufsbildung	[...] Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen. [...]

► **ACHTUNG: Tarifverträge in anderen Tarifgebieten können abweichen! Eine Tabelle ist auf der nächsten Seite abgebildet.**

Ergänzende Informationen:

Durch den Abschluss des TV ZiA für die Zeit der Pandemie ergeben sich neue Möglichkeiten für alternative Übernahmemodelle gemäß TV ZiA 2020 über die unbefristete Übernahme hinaus. Ziel ist es, einer breiten Masse an Auszubildenden eine Perspektive zu bieten und Planungssicherheit zu gewährleisten. Vor Beginn der Ausbildung kann jeweils eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die den Bedarf regelt. Auszubildende im Rahmen der Bedarfsplanung werden danach unbefristet übernommen. Auszubildende, die über Bedarf ausgebildet wurden, haben keinen Anspruch auf eine Übernahme. Daher ist das Ziel bei dieser Bedarfsplanung möglichst 100 Prozent der Auszubildenden als Bedarf auszubilden, ebenfalls sollten dual Studierende berücksichtigt werden, auch wenn diese nicht im Geltungsbereich des TV Besch eingeschlossen sind.

Existiert keine Betriebsvereinbarung dazu, kann durch die Personalplanung, die spätestens sechs Monate vor Ende der Ausbildung durchgeführt werden sollte, eine Übernahme umgesetzt werden. Auszubildende, die über Bedarf ausgebildet wurden, können auch befristet für mindestens zwölf Monate übernommen werden, die Entfristung kann drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses geprüft werden.

Im TV Besch Besch sind zudem drei Gründe aufgeführt, aus denen der Arbeitgeber nicht übernehmen muss.

Bei der Ausbildung über Bedarf greifen die oben genannten Instrumente der freiwilligen Betriebsvereinbarung und der Klärung sechs Monate vor Ende der Ausbildung. Bei personenbedingten Gründen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nur informieren. Betriebsräte und JAV sollten diese Gründe prüfen und sich gegebenenfalls um alternative Regelungen bemühen.

Akute Beschäftigungsprobleme können als dritter Grund aufgeführt werden. Dies ist als Grund nur nach Zustimmung des Betriebsrats möglich, daher sollte dies umgehend geprüft werden und alternative Vorschläge entwickelt werden, zum Beispiel unter Bezugnahme auf den TV ZiA. Ebenfalls können über Betriebsvereinbarungen Kriterien ausgeschlossen werden.

Sollte es zum Streitfall kommen, jedoch ein sicherer Anspruch auf Übernahme festgestellt worden sein, kann die tarifliche Schnellschlichtung genutzt werden.

Tarifverträge in anderen Tarifgebieten:

Tarifgebiet	Übernahme	Zusatzregelung 2020
Baden-Württemberg	§ 4 TV Besch	Nicht vorhanden
Bayern	§ 3 TV BeschE	§ 6 TV ZiA
Hessen	§ 3 TV Besch	§ 6 TV ZiA
Küste	§ 7 TV Besch	§ 6 TV ZiA
Niedersachsen	§ 6 TV Besch	§ 6 TV BiK
NRW	§ 47 MTV	§ 6 SolidarTV
OsELGB	§ 6 TV Besch	§ 6 TV ZiA
Rheinland-Pfalz	§ 3 TV Besch	§ 6 TV ZiA
Saarland	§ 3 TV Besch	§ 6 TV ZiA
Sachsen	§ 4 TV zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau	§ 6 TV ZiA
Sachsen-Anhalt	§ 3 TV Besch	§ 6 TV ZiA
TG 1	§ 4 TV BeschBesch	§ 6 TV ZiA
TG 2	§ 4 TV BeschBesch	§ 6 TV ZiA
Thüringen	§ 4 TV BeschBesch	§ 6 TV ZiA

Forderungen der IG Metall Jugend (aus dem 5-Punkte-Plan):

Übernahme nicht gefährden

Die durch Corona bedingte Krise darf die Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden nicht gefährden. Wir müssen ausschließen, dass Auszubildende oder dual Studierende nicht übernommen werden, weil Abschlussprüfungen verschoben werden, sich die Ausbildungszeit verlängert oder generell die betriebliche Situation es angeblich nicht zulässt. Das berufliche Erfahrungswissen direkt im Anschluss nach der Ausbildung ist ein wichtiges Element bei der Vermeidung von längerer Arbeitslosigkeit zum Berufseinstieg. Dabei ist auch besonders auf die Einhaltung unserer Tarifverträge und bei Jugend- und Auszubildendenvertretungen der besondere Schutz nach § 78a BetrVG zu achten.





6. Übernahme

Jetzt sichere Perspektiven schaffen

Thema: Sicher umsetzen in allen Branchen – neu



Tipps:

- ▶ Prüfen: welche tarifliche Übernahmeregelungen gibt es?
- ▶ Prüfen: gibt es bereits eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Übernahme?
- ▶ Vom Recht der Personalplanung nach § 92 BetrVG Gebrauch machen und Betriebsvereinbarungen zur (unbefristeten) Übernahme abschließen (Fristen beachten!)
- ▶ Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten vom Anspruch nach § 78 a BetrVG Gebrauch machen und fristgerecht einen Antrag auf die unbefristete Übernahme stellen.

Allgemeine Informationen:

Rechtliche Grundlage	Inhalt
§ 92 BetrVG	Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu berichten und mit diesem über erforderliche Maßnahmen zu beraten.
§ 78a BetrVG	Vor Ende des Ausbildungsverhältnisses können Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Rahmen einer dreimonatigen Frist die unbefristete Weiterbeschäftigung beantragen.

Ergänzende Informationen:

Sechs Monate vor Ende der Ausbildung und des dualen Studiums sollte der Betriebsrat den Arbeitgeber auffordern, gemeinsam über den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu beraten und die Übernahme der Auszubildenden und dual Studierenden zu regeln. Bei Ausbildung über Bedarf oder Beschäftigungsproblemen sollten weitere Möglichkeiten geprüft werden, zum Beispiel: Beschäftigung in Teilzeit, offene Stellen in anderen Betrieben des Unternehmens oder der Region oder eine Übernahme in Kurzarbeit oder Arbeitszeitabsenkung.

7. Dual Studierende

Sicherheiten auch im dualen Studium schaffen

Thema: Einbeziehen



Tipps:

- ▶ prüfen, ob es dual Studierende im Betrieb gibt und ob sie in den Geltungsbereich des BBiG fallen oder nicht (ausbildungs- oder praxisintegrierendes duales Studium)
- ▶ Zielgruppe gegebenenfalls kennenlernen und Bedarfe abfragen, Probleme ermitteln und als Ansprechpartner*in wahrgenommen werden
- ▶ bei neuen Betriebsvereinbarungen und betrieblichen Regelungen die Zielgruppe immer einzeln mitberücksichtigen und, wenn möglich, Regelungen äquivalent zu denen der Auszubildenden treffen
- ▶ Fragen rund um dual Studierende können gerne an die politischen Sekretär*innen der IG Metall mit den Schwerpunkten Jugend, berufliche Bildung und Studierende gestellt werden.

Allgemeine Informationen:

Dual Studierende in praxisintegrierten Studiengängen sind in der Regel nicht in die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einbezogen. Ebenfalls sind sie momentan nur in Ausnahmefällen in den Geltungsbereichen der Flächentarifverträge der Branchen der IG Metall enthalten. Nur vereinzelt enthalten die Hochschulgesetze der Länder Vorgaben für das duale Studium.

Regelungen zu ihrem Ausbildungsverhältnis ergeben sich meist aus den privatrechtlichen Verträgen, die mit den Betrieben und Hochschulen abgeschlossen wurden.

Ausnahme: Das ausbildungsintegrierende duale Studium, vor Ablegung der IHK-Abschlussprüfung, unterliegt für die betriebliche Ausbildung dem BBiG!

Ergänzende Informationen:

Dual Studierende unterliegen keinem besonderen Schutz durch rechtliche Regelungen. Daher gelten sie als besonders schutzbedürftige Gruppe in einer Krise. Fehlende Übernahmeregeln und der Mangel an betrieblichen Studienplänen zur Überprüfung der erlernten Inhalte im Betrieb führen zu erhöhter Unsicherheit im dualen Studium.

Interessenvertretungen in den Betrieben sollten jetzt die dual Studierenden bei allen Vereinbarungen, die getroffen werden, mit aufnehmen und in Absprache mit der Zielgruppe und der IG Metall vor Ort Regelungen zum Schutz ihrer Ausbildung treffen.

Regelungen für alle

Wir wollen eine echte Gleichberechtigung aller Formen des dualen Studiums mit der Berufsausbildung. Dual Studierende fallen in Krisenzeiten meist durch das Raster von Tarifverträgen und gesetzlichen Regelungen, wie denen im BBiG für Auszubildende. Dadurch wird noch mal deutlicher, dass diese Zielgruppe in die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, aber auch in den Geltungsbereich des BBiG aufgenommen werden muss.

ORGA
NiCE



Baustein für Betriebsvereinbarungen:

- ▶ Geltungsbereich:
 1. Auszubildende und Praktikant*innen im Sinne des § 26 BBiG sowie dual Studierende in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen
 2. Sonstige dual Studierende (praxisintegrierendes duales Studium) sowie Werkstudierende

Hinweis: Die Bausteine dienen als Anregung zur Umsetzung und sollten unbedingt auf die betriebliche Realität geprüft und gegebenenfalls abgeändert werden.

8. Berufsschule

Gemeinsam Lösungen finden

Thema: Schulschließungen



Tipps:

- ▶ feste Zeitfenster für das Lernen des schulischen Stoffs besprechen und festlegen
- ▶ Rücksprache mit der Berufsschule halten: Gibt es alternative Angebote, wie Onlineunterricht? Wie viel Zeit benötigen die Auszubildenden für die Inhalte/Lernfelder? Wann startet der Unterricht in den jeweiligen Ausbildungsjahren wieder und was ist für die Betriebe zu beachten?
- ▶ Ins Gespräch mit den Lehrkräften gehen: Sollte der betriebliche Ausbildungsplan umgestellt werden, ist die Rücksprache mit dem Fachlehrer angebracht, damit gegebenenfalls schulische Inhalte angepasst werden können.

Allgemeine Informationen:

Die Corona bedingte Schulschließung zieht sich nach aktueller Informationslage noch weiter hin. Je nach Bundesland öffnen die Schulen ab Ende April oder Anfang Mai den Betrieb wieder für Abschlussklassen. Für Berufsschulen im Bereich der dualen Berufsausbildung bedeutet das eine Umsetzung des Präsenzunterrichts für Abschlussklassen ab dem dritten Ausbildungsjahr zur Prüfungsvorbereitung. Die Regelungen der einzelnen Schulen können bei den jeweiligen Ansprechpersonen in den Schulen erfragt werden.

Ergänzende Informationen:

Berufsschulen und die Lehrkräfte können mit theoretischen Inhalten auch für die Phasen des mobilen Arbeitens unterstützen. Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe können in dieser Zeit ihre Kommunikation vertiefen und langfristig die Ausbildungsinhalte gezielt aufeinander abstimmen um die Ausbildungsqualität gemeinsam nachhaltig zu verbessern.

9. Kurzarbeit

Weiterführung der Ausbildung und Fortzahlung der Ausbildungsvergütung sichern

Thema: In letzter Konsequenz

Tipps:

- 
- ▶ alle Möglichkeiten ausschöpfen (siehe 4. Ausbildungsqualität Lehr- und Lerninhalte), um die Weiterführung der Ausbildung zu ermöglichen
 - ▶ bei unabwendbarer Kurzarbeit auch für Auszubildende und dual Studierende die Dauer der Kurzarbeit so gering wie möglich halten
 - ▶ Einbinden der Berufsberatung der zuständigen Stelle (zum Beispiel IHK/HwK) und der Berufsbildungsausschüsse (BBA)
 - ▶ prüfen, welche Regelungen zur Kurzarbeit in den Verträgen der dual Studierenden vorhanden sind und entsprechende Maßnahmen treffen (siehe dazu auch „7. Dual Studierende“)

Allgemeine Informationen:

Der Ausbildungsbetrieb hat nach § 14 BBiG eine Ausbildungspflicht, auch wenn er in wirtschaftliche Schieflage gerät. Auszubildende und Ausbilder*innen können somit erst in Kurzarbeit versetzt werden, wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, die Ausbildung weiterzuführen. Optionen und Ideen der Umsetzung der Ausbildung in Pandemiezeiten sind unter „4. Ausbildungsqualität Lehr- und Lerninhalte“ zu finden.

Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Kurzarbeit, das ihnen einen Handlungsspielraum verschafft, Kurzarbeit von dieser Zielgruppe abzuwenden.

Der Einfluss von Kurzarbeit auf die Prüfungszulassungen wird unter „Thema: Prüfungszulassung“ beschrieben.

Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG haben Auszubildende für mindestens sechs Wochen Anspruch auf die volle Ausbildungsvergütung. Ähnliche Regelungen finden sich in den Verträgen von dual Studierenden. Nach diesen sechs Wochen ist grundsätzlich der Bezug von Kurzarbeitergeld möglich.

Ergänzende Informationen:

Die Pflicht zur Ausbildung darf nicht leichtfertig vernachlässigt werden. Erst wenn die Ausbildung auch bei Ausschöpfung aller zumutbaren Möglichkeiten nicht mehr aufrechterhalten werden kann, kommt Kurzarbeit auch für Auszubildende in Betracht. Ausbildungsbetriebe können schadensersatzpflichtig sein, wenn sie schuldhaft schlecht oder gar nicht ausbilden.

Eine Musterbetriebsvereinbarung zum Thema Kurzarbeit stellt die IG Metall auf Anfrage gerne zur Verfügung.

Forderungen der IG Metall Jugend (aus dem 5-Punkte-Plan):

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ist Auszubildenden die Vergütung auch dann fortzuzahlen, wenn die Berufsausbildung ausfällt oder sie unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen. Bei einigen dual Studierenden ist der Inhalt des § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG in ihren Verträgen übernommen. Hier lohnt es sich nachzuschauen! Die Fortzahlungspflicht nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG gilt jedoch nur für die Dauer bis zu sechs Wochen. Grundsätzlich sind Auszubildende, dual Studierende und auch das Ausbildungspersonal von der Kurzarbeit auszuschließen, denn der Betrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. In diesem Fall ist auch klar, dass die Ausbildungsvergütung weiter in vollem Umfang gezahlt werden muss. Dabei kommt es vor allem auf die Sicherstellung der Ausbildungsqualität an, wie in Punkt 1 beschrieben. Nur in extremen Ausnahmesituationen kann es in Betracht kommen, dass auch Auszubildende in die Kurzarbeit einbezogen werden und auch in diesem Fall frühestens dann, wenn der Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG nicht mehr besteht. So sieht es auch die fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld (Stand 20.12.2018, Ziffer 1.2.4.) vor.

Nach den fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld auch für Auszubildende nicht ausgeschlossen.

A. Was geschieht nach Ablauf der sechswöchigen Fortzahlungspflicht?

Im Grundsatz muss gelten: Die Vergütung wird weitergezahlt. Sollte dies nicht möglich sein, sollte für Auszubildende und dual Studierende Kurzarbeit beantragt und eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 Prozent vereinbart werden.

Zum Teil gibt es Tarifverträge, die Härten abfangen: Auszubildende und dual Studierende der M+E-Industrie, die durch den (teilweisen) Ausfall ihrer Vergütung ihre Existenz nicht mehr sichern können, sollten auch beim Härtefallfonds des SolidarTV 2020 berücksichtigt werden. Das muss in der jeweiligen Betriebsvereinbarung zur Verwendung des Finanzierungsbetrages bzw. zur Kurzarbeit geregelt werden.

In vielen weiteren Branchen gibt es dazu keine Vereinbarungen. Auch hier muss ein besonderer Fokus auf eine betrieblich vereinbarte Aufstockung gelegt werden.

In der Muster-BV der IG Metall zu Kurzarbeit steht dazu:

§ 1 II: „Von der Kurzarbeit ausgenommen werden: (1) Auszubildende, PraktikantInnen im Sinne des § 26 BBiG, Werkstudenten und dual Studierende sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal“ (Stand: 8. Juli 2020)

Das bedeutet:

Aufgrund der besonderen Rechtsnatur des Ausbildungsverhältnisses empfehlen wir, Auszubildende grundsätzlich aus dem Geltungsbereich der Kurzarbeit herauszunehmen.

Wir empfehlen auch, dass auch für Auszubildende und dual Studierende ein Aufstockungsbetrag vereinbart wird.

Während der Teilnahme an Lehrveranstaltungen der Hochschulen und bei der Fortführung des Hochschulbetriebs ist die Vergütung normal weiter zu zahlen.

Wir unterstützen die Forderung der DGB Jugend nach Entfristung des § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG.



Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

B. Dual Studierende und Kurzarbeit

Nach Auffassung der IG Metall haben auch dual Studierende einen Anspruch auf KUG, wenn alle Optionen der Fortführung der Ausbildung ausgeschöpft sind:

- Dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen, denen eine Vergütung gezahlt wird.
- Dual Studierende in ausbildungsintegrierten Modellen, die unter das BBiG fallen; allerdings frühestens nach den zugesicherten 6 Wochen aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG.
- Dual Studierende in der Phase nach Erlangen des IHK-/HWK-Abschlusses.

Wir empfehlen, dies rechtzeitig mit der örtlichen Agentur für Arbeit zu klären.



10. JAV-Arbeit

Interessenvertretung aktiv umsetzen

Thema: JAV-Sitzungen

Tipps:

- ▶ Gemäß dem bis 31.12.2020 gelten Sonderregelung des § 129 BetrVG können JAV-Sitzungen und zu fassende Beschlüsse nun auch via Telefon- oder Videokonferenz erfolgen. Die Gremienarbeit, sollte dies bisher nicht erfolgt sein, sollte schnellstmöglich wiederaufgenommen werden und die Sitzungen in einem regelmäßigen Rhythmus stattfinden.
- ▶ Videokonferenzen sollten vor Telefonkonferenzen bevorzugt werden. Nutzt dafür Software, die den Datenschutzrichtlinien des Betriebs entsprechen, eine Zuschaltung von Dritten und eine Aufzeichnung verhindern können (§ 30 Satz 4 BetrVG). Eine Teilnahmeliste nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BetrVG kann per E-Mail oder SMS geführt werden. Die Teilnahme muss dem*der Vorsitzenden gegenüber in Textform bestätigt werden.
- ▶ Die benötigte Technik kann nach § 40 BetrVG beantragt werden und wird aus den Geldern der Betriebs- und Personalkosten finanziert. Für die Technik sollte nicht in Vorkasse gegangen werden, sondern der Standardweg der Beschlussfassung und Beantragung eingehalten werden.
- ▶ Video ersetzt kein persönliches Gespräch. Präsenzsitzungen sollten daher Vorrang haben – gerade in Betrieben, die jetzt weiter- oder hochlaufen.

Allgemeine Informationen:

Gesetz	Grundsätzliches	Inhalte
Sitzung der (Gesamt-/Konzern-) Jugend und Auszubildendenvertretungen	§129 Abs. 1 BetrVG – Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie (Gültig bis 31.12.2020)	Sitzungen und die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen. Dabei ist zu beachten: <ul style="list-style-type: none"> - Es muss sichergestellt werden, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. - Eine Aufzeichnung ist unzulässig. - Die Anwesenheit muss gegenüber Schriftführer*in/Vorsitzende(n) in Textform bestätigt

		<p>werden, die gespeichert werden muss.</p> <p>-</p>
Jugend- und Auszubildendenversammlungen	§129 Abs. 3 BetrVG – Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie	<p>Jugend und Auszubildendenversammlungen (§ 71 BetrVG) können ebenfalls mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden (keine Telefonkonferenzen).</p> <p>Auch hier gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es muss sichergestellt werden, dass Dritte vom Inhalt der Versammlung keine Kenntnis nehmen können. - Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

Ergänzende Informationen:

Am 23. April 2020 wurde vom Bundestag im Rahmen des „Arbeit-von-morgen-Gesetz[es]“ der §129 BetrVG – Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie verabschiedet. Weitere Informationen dazu finden sich im Intranet im Corona-Infopaket 3 (für Hauptamtliche). Dieses wird laufend aktualisiert.



11. Ausbildungssituation

In der Krise die Zukunft im Blick behalten

Thema: Ausbildungsplätze sichern



Tipps:

- ▶ Frühzeitig mit dem Arbeitgeber ins Gespräch gehen, wenn Änderungen in den Ausbildungsplänen abzusehen sind und gemäß § 96 BetrVG gegebenenfalls Vorschläge unterbreiten, wie eine Ausbildung im gewohnten Umfang durchgeführt werden kann
- ▶ Neue Ausbildungsformen prüfen und gegebenenfalls Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben oder überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten berücksichtigen
- ▶ Auszubildenden und dual Studierenden aus Insolvenzbetrieben eine Perspektive geben und in die eigene Ausbildung integrieren – Informationen dazu können bei den zuständigen Berufsberatungsstellen, der Agentur für Arbeit und den Kammern vor Ort erfragt werden
- ▶ Auswahlgespräche und Bewerbung der Ausbildungsplätze auf die aktuelle Situation anpassen

Allgemeine Informationen:

Gesetzliche Regelungen	Inhalt
§ 96 BetrVG	[...] Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen. [...]

Ergänzende Informationen:

Eine selbst durchgeführte Ausbildung bildet die Grundlage für ein zukunftsfähiges Unternehmen. Nachwuchsförderung und Fachkräftesicherung beginnen in der beruflichen Bildung durch eine duale Berufsausbildung oder ein duales Studium. Auch in Krisenzeiten muss daher langfristig die Planung der Fachkräftesicherung im Blick behalten werden. Regional stehen Unternehmen in der Verantwortung den jungen Menschen Perspektiven zu bieten. Daher ist es wichtig, dass die betrieblichen Mitbestimmungsrechte genutzt werden, um dies frühzeitig zu betonen und die Ausbildung zu sichern.

Förderprogramme und Unterstützungsangebote sind in den politischen Gremien in der Debatte. Diese Diskussionen sollten im Blick behalten und Unterstützung gegebenenfalls beantragt werden, sollte es zu Problemen in der Ausbildungsplanung kommen. Die Ausbildungsplatzsicherung sollte jedoch auf keinen Fall an Förderprogrammen hängen. Es sollte frühzeitig nach eigenen Lösungen gesucht werden, wie der Betrieb den jungen Menschen der Region Perspektiven bieten und für gut ausgebildete Fachkräfte für die Zukunft sorgen kann.

Ebenfalls können neue Formen der Ausbildung den Betrieb entlasten. Verbundausbildung kann ein Mittel sein, um langfristig in der gleichen Qualität auszubilden und auch andere Unternehmen der Region zu unterstützen. Informationen zu diesem Thema sind unter anderem vom BMBF zusammengefasst unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Jobstarter_Praxis_Band_6.pdf.

Bei Betrieben, die von der Krise nicht so stark getroffen wurden, kann eine Übernahme von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben diskutiert werden. Hierfür ist im Konjunkturpaket der Bundesregierung ein Übernahmehonorar für Betriebe beschlossen worden. Auszubildende können je nach Ausbildungsjahr die Ausbildung neu starten oder in einem anderen Betrieb weiterführen. In manchen Bundesländern erhalten Ausbildungsbetriebe einen Zuschuss, wenn sie Auszubildende in dieser Situation übernehmen. Berufsberatungen und Kammern vermitteln Auszubildende und beraten auch Betriebe, die sich bereit erklären zu unterstützen.

Auszubildende in Insolvenzbetrieben sollten nicht direkt angebotene Aufhebungsverträge unterschreiben, sondern zunächst mit der Interessenvertretung und der Gewerkschaft vor Ort ins Gespräch kommen, da in manchen Fällen die Ausbildung auch im Betrieb weitergeführt werden kann.

Kommt es dann zum Thema Bewerbung der offenen Stellen und der Auswahl der Bewerberinnen, werden neue Fragen aufgeworfen. Klassische Ausbildungsmessen und Ähnliches werden in diesem Jahr nicht stattfinden. Angebote müssen also auf anderem Weg an die jungen Menschen herangetragen werden. Hierbei ist ein professioneller Auftritt in den sozialen Medien von Vorteil. Auch die Zusammenarbeit mit den örtlichen Berufsberatungsstellen kann neue Optionen aufzeigen.

Auswahlgespräche können im Zweifel via Videokonferenzen stattfinden oder unter Einhaltung der Hygienevorschriften vor Ort durchgeführt werden.

Forderungen der IG Metall Jugend (aus dem 5-Punkte-Plan):

Ausbildungsplätze 2020/2021 sichern

Es ist wichtig, darauf hinzuwirken, dass bereits geschlossene Ausbildungsverträge jetzt nicht gelöst werden. Gerade für die Post-Corona Zeit gilt: Jeder Ausbildungsplatz und jeder duale Studienplatz zählt. Die IG Metall führt hier **frühzeitig einen Diskussionsprozess über mögliche arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie es sie beispielsweise in der Krise 2008/2009 gab, um die Situation zu entschärfen.** (Beispiel: Ausbildungsbonus.)

Auch die Forderung nach einer Ausbildungsgarantie oder Umlagemodellen gehört in diesen Diskussionsprozess.

Lasst uns alle aktiv daran arbeiten, dass auch die Auszubildenden und dual Studierenden gesund und gut durch diese Krise kommen. Nur wenn wir solidarisch sind, werden wir die Krise bewältigen.

Gerade jetzt kommt es darauf an, dass möglichst viele Auszubildende und dual Studierende in der IG Metall organisiert sind! Fordert bitte Eure Kolleg*innen aktiv dazu auf, bei uns mitzumachen.



Bleib auf dem Laufenden:



www.organice.net

www.igmetall-bbs.de/jugend



www.facebook.com/IGMetalljugend



[@igmetalljugend](https://www.instagram.com/igmetalljugend)

[@igmetalljugend_bbs](https://www.instagram.com/igmetalljugend_bbs)