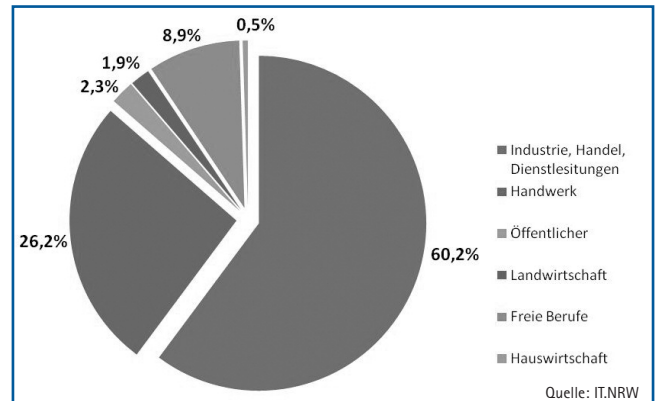


Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistung sind stärkste Ausbilder in NRW

In Nordrhein-Westfalen sind bis 30. September des letzten Jahres insgesamt 122.310 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. Mit 73.597 und einem Anteil von 60,2 % sind die Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistung an dieser enormen Leistung beteiligt. Damit zeigt sich nicht nur die enorme Wirtschaftskraft der IHK zugehörigen Unternehmen, sondern auch deren Engagement

für den beruflichen Nachwuchs. Mit gerade einmal 26,2 % Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen scheidet das Handwerk ab. Im öffentlichen Dienst wurden 2,3 %, in der Landwirtschaft 1,9 %, in der Hauswirtschaft 0,5 % und bei den freien Berufen (Ärzte, Anwälte) 8,9 % der neuen Ausbildungsverträge registriert.



Guter Einstieg = gutes Ende Ausbildung beginnt mit der Probezeit

Der Weg ins Berufsleben beginnt mit der Probezeit. Sie dauert zwischen einem und vier Monaten. Innerhalb der Probezeit können beide Vertragspartner den Vertrag ohne Begründung und fristlos kündigen. Wenn Auszubildende und Unternehmen sich noch nicht kennen, ist es sinnvoll, die Probezeit in voller Länge auszuschöpfen. Eine Verlängerung der Probezeit für Azubis ist nur möglich, wenn die Ausbildung in dieser Phase um mehr als ein Drittel unterbrochen wird (etwa weil der Auszubildende krank war).

Auf ungewohntem Terrain

Der Auszubildende verlässt mit dem Einstieg in die Berufsausbildung vertraute Pfade. Egal wie souverän die angehende Nachwuchskraft auch auftreten mag, sie fühlt sich oft allein und unsicher. Erfahrene Ausbilder begegnen diesen Gefühlen mit sozialer Einbindung und Transparenz. Erfolgreiche Azubis berichten, dass beim Einstieg in das Berufsleben der Ausbilder und die anderen Auszubildenden die wichtigsten Ansprechpartner waren. In vielen Unternehmen gibt es zudem Azubi-Paten-

schaften, in denen Auszubildende aus höheren Lehrjahren sich um die Neulinge kümmern. Sorgfältig muss überlegt werden, in welcher Abteilung die Auszubildenden ihre Zeit im Unternehmen beginnen. Wichtig ist, dass „der Neue“ schnell erfährt, was das Unternehmen leistet und welche die zentralen Schaltstellen sind. Treten bei Auszubildenden Probleme auf, müssen die nicht immer betrieblicher Natur sein. Manchmal können Ausbilder auch hier helfen – vorausgesetzt, das Vertrauensverhältnis ist da.

Der gemeinsame Weg

Der Schlüssel für eine erfolgreiche Gestaltung der Probezeit ist die Erwartungshaltung des Betriebes – und die muss auch klar geäußert werden. Der Ausbildungsplan ist hier das zentrale Element. Er muss den Auszubildenden ausgehändigt und sorgfältig erläutert werden. Transparenz über die Inhalte und den Zeitablauf beugt Unsicherheit und Ungeduld vor.

Fortsetzung auf Seite 2

BildungAktuell als Newsletter

Wenn Sie die BildungAktuell regelmäßig als Newsletter auf Ihrem PC lesen möchten, können Sie Ihr kostenloses Abonnement auf unserer Homepage bestellen.

www.essen.ihk24.de

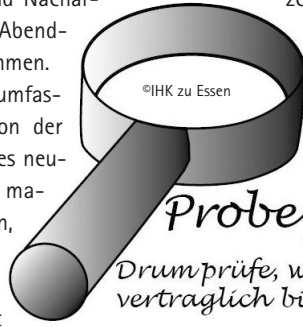
→ Dokument 25139 → Neuanmeldung zu den Newslettern

oder

→ Startseite → IHK-Newsletter → Neuanmeldung zu den Newslettern

Zusätzlich muss sich der Ausbilder Zeit für persönliche Gespräche mit dem Azubi nehmen und auch das Berichtsheft kontrollieren. Sein Lob ist das beste Motivationsinstrument, aber auch Kritik sollte frühzeitig geäußert werden – verbunden mit klaren Zielformulierungen, die nachgehalten werden müssen. Auszubildende mit unbefriedigenden Leistungen sollten zudem

die Chance persönlicher Nachschulungen und Nacharbeit in den Abendstunden bekommen. Um sich ein umfassendes Bild von der Entwicklung des neuen Kollegen machen zu können, muss der Ausbilder auch den Kontakt zum Berufskollegen pflegen. Schlechte Leistungen, uner-



Probezeit
Drum prüfe, wer sich vertraglich bindet..

wünschtes Verhalten oder Fehlzeiten müssen frühzeitig angesprochen werden. Während der Probezeit sollte den Auszubildenden rechtzeitig mitgeteilt werden, wenn eine Auflösung des Vertrages droht. Gleiches gilt für die gute Nachricht, wenn die Probezeit vor-

aussichtlich keine Hürde darstellen wird. Mit dem erfolgreichen Ende der Probezeit ist eine erste Ausbildungsetappe geschafft. Herausforderungen werden jedoch weiterhin auftreten – vorhersehbare und auch überraschende. In diesen Fällen sind die Ausbildungsberater der jeweiligen IHK Gesprächspartner für alle Ausbilder.



GEMEINSAM FÜR FACHKRÄFTE

bilden
 beschäftigen
 integrieren

IHK-Jahresthema 2011

©DIHK

BIBB-Präsident Kremer: „Ausbildungschancen werden sich für Jugendliche weiter verbessern“

Datenreport 2011 zur Entwicklung der beruflichen Bildung erschienen

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird sich im Jahr 2011 aus Sicht der Jugendlichen weiter entspannen. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der momentan guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in diesem Herbst eine Steigerung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Vergleich zum Vorjahr um knapp 39.000 (+ 6,7 %) auf rund 618.500 Angebote möglich ist. Obwohl wegen der doppelten Abiturjahrgänge die Zahl der Schulabgängerinnen und abgänger kurzfristig wieder ansteigt, werden sich insgesamt die Chancen der Jugendlichen auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiter verbessern. Der Datenreport 2011 des BIBB ergänzt mit seinen Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland den „Berufsbildungsbericht 2011“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Der BIBB-Präsident warnte angesichts dieser erwarteten posi-

ven Entwicklung jedoch davor, „die Hände in den Schoß zu legen“. Immer noch fehlten betriebliche Angebote, um allen ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen eine Lehrstelle anbieten zu können: „Die demografische Entwicklung allein wird die Probleme des Ausbildungsstellenmarktes keinesfalls lösen“, betonte Kremer. Im Gegenteil, für die Betriebe werde es immer schwieriger, geeignete Auszubildende zu finden, da in bestimmten Regionen und Branchen Angebot und Nachfrage nicht übereinstimmen.

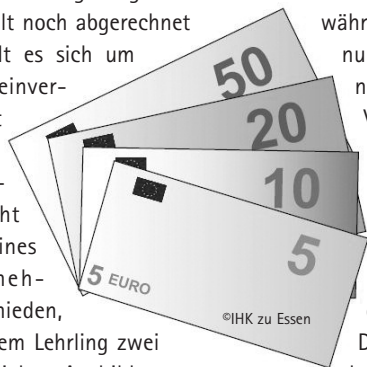
Die Unternehmen müssen sich noch stärker als bisher für neue Zielgruppen unter den jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern öffnen. Es gilt, auch denen eine faire Chance zu geben, die vor wenigen Jahren noch in den Auswahlverfahren durchgefallen sind. BIBB-Untersuchungen zeigen, dass Jugendliche jenseits schulischer Lernformen aufblühen und geradezu darauf brennen, in

der betrieblichen Praxis unter professioneller Anleitung des Ausbil-

dungspersonals zu zeigen, was wirklich in ihnen steckt.

Unangemessene Ausbildungsvergütung kann teuer werden

Schließen Ausbildender und Auszubildender einen Ausbildungsvertrag, der zwar bei der zuständigen Kammer eingetragen werden soll, dessen Vergütung aber weder gezahlt noch abgerechnet wird, handelt es sich um einen Scheinvertrag. Das hat das Sächsische Landesarbeitsgericht im Fall eines Kfz-Unternehmers entschieden, der mit seinem Lehrling zwei unterschiedliche Ausbildungsverträge schloss. Ein Vertrag beinhaltete Ausbildungsvergütungen über 230, 280, 320 und 390 Euro für die jeweiligen Ausbildungsjahre. Später schloss er



einen zweiten Vertrag mit Ausbildungsvergütungen von 308, 352, 396 und 432 Euro. Nur diesen zweiten Vertrag ließ er bei der Kammer registrieren, während er die Abrechnung und Zahlung nach dem ersten Vertrag vornahm.

Im dritten Lehrjahr wurde das Ausbildungsverhältnis durch Vergleich aufgelöst. Der Lehrling verlangte anschließend die Differenz zum tariflichen Ausbildungslohn (400, 455, 510 Euro). In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei Unterschreiten von 80 Prozent

der tariflichen Ausbildungsvergütung die gesetzlich vorgeschriebene Angemessenheit nicht mehr gegeben sei. Zudem sei der zweite Ausbildungsvertrag ein Scheingeschäft gewesen, weil er nur zur Vorlage bei der Kammer gedient habe, aber nicht zum Vollzug. Geschuldet sei stattdessen die tarifliche Ausbildungsver-

gütung. Eine geltungserhaltende Reduktion der vertraglichen Vereinbarung bis zur Angemessenheitsgrenze komme nicht in Betracht, weil sie mit dem Schutzzweck des Berufsbildungsgesetzes nicht vereinbar sei. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen vom 16. November 2010; Az.: 7 Sa 254/10) ■

Einstiegsqualifizierung bleibt

Die Pläne zur Abschaffung der Einstiegsqualifizierungen (EQs) sind vom Tisch. Der DIHK setzte sich bei der Politik vehement für den Erhalt der EQs ein – mit Erfolg! Vor sieben Jahren waren diese – auf eine spätere Ausbildung anrechenbaren Praktika – im Zuge des Ausbildungspaktes eingeführt worden, um schwächeren Jugendlichen Berufschancen zu eröffnen. Im April

kündigte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) an, die EQs faktisch abschaffen zu wollen. Und das, obwohl sie nachweislich das erfolgreichste Instrument zur Integration lernschwächerer Jugendlicher in Ausbildung sind. Erst im Herbst 2010 hatten Bundesregierung und Wirtschaft dies bei der Verlängerung des Ausbildungspaketes betont. ■

Ausbildungsberufe: Neu kreiert oder reformiert

	insgesamt	neu	modernisiert
1996	364	3	18
1997	356	14	35
1998	359	11	18
1999	355	4	26
2000	348	4	9
2001	345	3	8
2002	350	8	11
2003	346	7	21
2004	350	5	25
2005	340	5	18
2006	342	4	17
2007	344	4	6
2008	348	7	3
2009	349	3	4
2010	348	0	11
2011	k. A.	1	15

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

2011: einschließlich der ab August 2011 startenden Ausbildungen

Rückzahlungsklausel bei Fortbildungsvereinbarung

Oftmals kommt es vor, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Darlehen für eine Fortbildung gewährt, die nur im Interesse des Arbeitnehmers liegt. In diesem Fall kann eine Rückzahlungsklausel vorsehen, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Darlehen zurückzahlen muss. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer befristet bei einem Immobilienunternehmen tätigen Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft entschieden, die sich auf

eigenen Wunsch und mit eigenem Interesse zur Diplom-Immobilienwirtin fortbildete. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer zu einer Beteiligung an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verpflichten, grundsätzlich zulässig seien. Unwirksam seien sie nur dann, wenn die grundgesetzlich geschützte arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit unzulässig eingeschränkt wird. Dies sei

nicht gegeben, wenn die Rückzahlungsvereinbarung bei verständiger Betrachtung einem billigen Interesse des Arbeitgebers entspreche und der Arbeitnehmer eine angemessene Gegenleistung erhalten habe. Erhalte der Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil, ohne dass für den Arbeitgeber ein unmittelbares betriebliches Interesse erkennbar sei, handele es sich nicht um eine betriebliche Investition, deren Fehlschlagen der Arbeitgeber als unternehmerisches Risiko zu tragen habe. (Ur-

teil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Januar 2011; Az.: 7 Sa 1386/10) ■

IMPRESSUM

Herausgeber:
Die Industrie- und Handelskammern zu Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen

Redaktion:
Hans MichaelSEN
Industrie- und Handelskammer
für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen
zu Essen
Am Waldthausenpark 2
45127 Essen
Tel.: 0201 1892-250
hans.michaelSEN@essen.ihk.de

IHK Dortmund im MINT-Portal tecnopedia

Die IHK zu Dortmund ist seit dem Sommer Kooperationspartner von tecnopedia, der bundesweiten MINT-Initiative der IHK-Organisation. Sie leistet damit einen weiteren Beitrag zur Entwicklung des Fachkräftenachwuchses der regionalen Wirtschaft, insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

Ziel von tecnopedia ist die Verbesserung der naturwissenschaftlich-technischen Bildung in Schulen durch Informationen und Unterstützungsangebote. Mit www.ihk-tecnopedia.de unterhalten die IHKs ein bundesweites Internetportal, das dazu

beiträgt, Jugendliche für Berufe in Forschung und Technik zu begeistern. Tecnopedia stellt Lehrkräften ein umfassendes Angebot zur Verfügung, wie sie ihren Unterricht praxisnah und experimentierfreudig gestalten können. Das zentrale Element bilden dabei Experimente für die Unterrichtsgestaltung. Der bereits verfügbare Pool ist jederzeit ergänzbar und ausbaubar. Auch Unternehmen können Experimentieranschläge und Praxisbeispiele veröffentlichen. Dabei kommt es vor allem darauf an, dass Schulen Praxisbeispiele vor Ort finden. Deshalb sind alle potenziellen Partner in der Region eingeladen, sich an tecnopedia zu be-

teiligen und ihr Angebot für Schulen transparent zu machen.

Für Betriebe ist tecnopedia eine ideale Plattform, mit Schulen in Kontakt zu treten und Kooperationen aufzubauen. Tecnopedia bietet die Möglichkeit, Schulen in ihrer Nachbarschaft auf sich aufmerksam zu machen und talentierten Nachwuchs für ihre Technik und für zukunftsorientierte Berufe zu begeistern. Jedes Unternehmen kann sich hier engagieren und einbringen. Unternehmen, die ein spannendes MINT-Projekt präsentieren möchten, Schülern z. B. in Praktika die Möglichkeit bieten können, Naturwissenschaft und Technik nä-

her zu bringen, interessante Experimente kennen, durch Mitarbeiter selbst Schülern ihre Begeisterung für einen technischen Beruf vermitteln wollen, finden hierfür in tecnopedia die Möglichkeit, ihr Angebot in der Region bekannt zu machen. Nach einer Registrierung ist dies online in nur vier Schritten möglich. Dabei ist die Beteiligung kostenfrei.

Nähere Informationen vermittelt: Dirk Vohwinkel
Tel. 0231 5417-282
d.vohwinkel@dortmund.ihk.de

Neue Ausbildungsberaterin

Nach 29-jähriger Tätigkeit als Ausbildungsberater ist Herr Klaus Mutschler mit Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst der IHK ausgeschieden. In einer kleinen Feierstunde am 28. Juli wurden seine Verdienste um die berufliche Bildung im IHK-Bezirk gewürdigt.

Neue Ausbildungsberaterin der IHK ist Frau Tina-Maria Mohr. Die gelernte Buchhändlerin und Wirtschaftspsychologin verfügt über langjährige Erfahrung im Einzelhandel. Zuletzt war Frau Mohr in der Erwachsenenbildung und als Transferberaterin tätig. Sie übernimmt in der IHK-Aus-

bildungsberatung den bisherigen Betreuungsbereich von Herrn Mutschler, d. h. insbesondere die Einzelhandels- und Gastronomieberufe.

Erreichbar ist Frau Mohr unter Tel. 0231 5417-264
t.mohr@dortmund.ihk.de



Qualitätssiegel Schule – Beruf zeigt Wirkung

Zum 6. Mal wurden allgemeinbildende Schulen aus Dortmund, dem Kreis Unna und aus Hamm für ihre hervorragende Berufsorientierung mit dem Qualitätssiegel Schule – Beruf geehrt. In einer feierlichen Stunde im Dortmunder Rathaus wurden am 16. Juni insgesamt 22 Schulen ausgezeichnet. Neun von ihnen hatten sich erstmals der Jury aus Schulen, Verbänden und Unternehmen gestellt. 13 Schulen hatten bereits vor drei Jahren das Siegel erhalten und qualifizierten sich jetzt für eine Verlängerung um weitere fünf Jahre.

„Wir freuen uns, dass das Qualitätssiegel Schule – Beruf auch im 6. Jahr von den Schulen so gut angenommen wird“, stellte Claus-Dieter Weibert, stellv. IHK-Hauptgeschäftsführer und zugleich Vorsitzender der Jury des Qualitätssiegels fest. „Das zeigt die große Bedeutung, die das Siegel für die Schulen in der Region besitzt.“ Generell sei im bisherigen Verlauf des Projekts eine starke Verbesserung bei den Berufsorientierungsangeboten in den Schulen festzustellen. Bei allen bislang ausgezeichneten Schulen werde hervorragende Arbeit geleistet. Dennoch

bleibe insgesamt noch viel zu tun, um einen möglichst reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf zu gewährleisten.“

Als Vertreter der Landesregierung unterstrich LtD. Ministerialrat Wolfgang Koch, Schulministerium NRW, die Bedeutung einer verbesserten Berufsorientierung. Gemeinsam habe man im Ausbildungskonsens NRW beschlossen, das System schulischer Berufsorientierung in Nordrhein-Westfalen weiter auszubauen und dabei flächendeckend ein standardisiertes, verbindliches Konzept zu erarbeiten. Dies werde nach seiner

Einführung weitere positive Wirkung zeigen. Koch bestätigte ausdrücklich, dass das Westfälische Ruhrgebiet nicht zuletzt durch die Siegel-Aktivitäten bereits wesentlich weiter sei als viele andere Regionen im Lande.

Der Wettbewerb Qualitätssiegel Schule – Beruf wird regional von der Stiftung Weiterbildung im Kreis Unna getragen und u. a. von der IHK zu Dortmund, den Städten Dortmund und Hamm sowie dem Kreis Unna unterstützt. Die nächste Bewerbungsphase startet Ende 2011.