IG Metall
Bezirk
Nordrhein-Westfalen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.



Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit

Ein neuer freiwilliger Weg: Mit Arbeit und Förderung zum Ausbildungsplatz

VEREIN ZUR FÖRDERUNG
DER BERUFSBILDUNG
DR. HEINZ POTTHOFF E.V.

IMPRESSUM:

Verantwortlich:

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.
Hauptgeschäftsführer: Dr. Luitwin Mallmann
Uerdinger Str. 58-62
40474 Düsseldorf
info@metallnrw.de
www.metallnrw.de

und

IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
Bezirksleiter: Oliver Burkhard
Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
bezirk.nrw@igmetall.de
www.nrw.igmetall.de

Layout und Satz: 54u-Multimedia, Darmstadt, www.54you.de
Bilder: METALL NRW, IG Metall Bezirk NRW
Druck: SETZKASTEN GmbH, Düsseldorf, www.setzkasten.de
2. Auflage November 2011

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in dieser Publikation gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Inhalt

Grundlagen

I.	Ein neuer Weg in die Ausbildung	5
II.	Anbieter der Ausbildungsvorbereitungsphase	6
III.	Zielgruppe	10
IV.	Fördervertrag	13
V.	Dauer der Förderphase	14
VI.	Inhalt der Förderphase	15
VII.	Berufsschulpflicht	19
VIII.	Sozialpädagogische Begleitung nach § 243 Abs. 1 SGB III	23
IX.	Vergütung	26
X.	Sonstige Arbeitsbedingungen	27
XI.	Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis	28
XII.	Kündigung	31

Anhang

Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit	33
Runderlass des Schulministeriums	40
Veröffentlichung in Schule NRW	42
Veröffentlichung im Bildungsportal	43
SGB III-Änderungsgesetz	47

Muster

Musterfördervertrag	49
Anmeldung zum Berufsschulunterricht	52

Grundlagen



I.

Ein neuer Weg in die Ausbildung

Neue Wege gehen

METALL NRW und die IG Metall Bezirksleitung NRW haben mit dem Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) einen neuen Weg in die Berufsausbildung eröffnet.

In der **Präambel** beschreiben die Tarifvertragsparteien Hintergrund und Zielsetzung des Tarifvertrages, der als Instrument der Nachwuchssicherung von den Betrieben freiwillig genutzt werden kann:

„Es ist festzustellen, dass Teile der Schulabgänger den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der M+E-Industrie nicht ohne entsprechende Unterstützung nachkommen können.
Für diese Gruppe eröffnet dieser Tarifvertrag die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase zu vereinbaren. Über die weitgehende Integration in die Belegschaft des Betriebes und in den betrieblichen Arbeitsprozess soll die Motivation zur Ausbildung gestärkt und durch gezielte Förderung (z. B. Abbau schulischer Defizite, Aufbau sozialer Kompetenz, sozialpädagogische Begleitung) die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden.

Es soll erreicht werden, dass die Teilnehmer am Ende der Fördermaßnahme in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden können.

Dieser Tarifvertrag wird auch vor dem Hintergrund eines prognostizierten Fachkräftemangels geschlossen. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass durch die Maßnahme den M+E-Betrieben mehr geeignete Ausbildungsplatzbewerber zur Verfügung stehen, die den geänderten Anforderungen in der Berufsausbildung gerecht werden.
Damit nehmen die TV-Parteien auch ihre gesellschaftspolitische Verantwortung für die Qualifizierung des Nachwuchses wahr und leisten zudem einen Beitrag zur Vermeidung von Warteschleifen.“

II.

Anbieter der Ausbildungs-vorbereitungsphase

Viele Ausbildungsbetriebe haben Probleme, ihre freien Ausbildungsplätze mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen. Angesichts sinkender Schülerzahlen wird sich diese Entwicklung voraussichtlich noch verschärfen.

Dieser **demografischen Herausforderung** kann dadurch begegnet werden, dass die Zahl geeigneter Ausbildungsplatzbewerber gesteigert wird. Dazu leistet der TV FAF einen Beitrag. Er gibt den Betrieben die Möglichkeit, in einer maximal einjährigen Ausbildungsvorbereitungsphase noch nicht ausbildungsreife Jugendliche zu motivieren und fachlich wie überfachlich zu qualifizieren, um sie anschließend in eine reguläre Ausbildung übernehmen zu können. Insbesondere schulmüde Jugendliche können durch das produktive Arbeiten, das im Rahmen der Förderphase einen besonderen Stellenwert hat, zu Erfolgserlebnissen kommen.

Jeder Betrieb entscheidet frei, ob er die tarifvertraglich eröffnete Möglichkeit der Ausbildungsvorbereitung nutzen und Schulabgängern ein entsprechendes Angebot unterbreiten will. Für die Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen besteht die Möglichkeit, auf den Arbeitgeber zuzugehen und Vorschläge für die Nutzung dieser neuen Möglichkeit zu übermitteln.

Mit der **tarifvertraglichen Option** haben die Betriebe es – nunmehr unabhängig von öffentlichen Förderprogrammen – in der Hand, selbst für mehr geeignete Ausbildungsplatzbewerber zu sorgen und die Sicherung von Ausbildung strategisch voranzutreiben. Dies erscheint angesichts eines sich bereits bemerkbar machenden Fachkräftemangels umso wichtiger.



„Unsere Konkurrenzfähigkeit können wir auf Dauer nur dann behaupten, wenn wir eine vorausschauende Personalpolitik betreiben. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird sich in den nächsten Jahren verstärken. Wir müssen etwas tun.“

Thorsten Eickhaus, Personalleitung Hille & Müller GmbH, Düsseldorf

Die tarifvertraglich angebotene Möglichkeit der **Ausbildungsvorbereitung** ergänzt das bestehende Ausbildungsplatzangebot des einzelnen Betriebes. Bestehende Ausbildungsplätze werden durch diese vorgeschaltete Maßnahme nicht verdrängt; sie trägt vielmehr zur Besetzung vorhandener Ausbildungsplätze bei.

Da erreicht werden soll, dass die Teilnehmer am Ende der Fördermaßnahme in ein Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden, kann die Ausbildungsvorbereitungsphase nur von **Ausbildungsbetrieben** oder von Betrieben in **Ausbildungsverbünden** angeboten werden (§ 1 Abs. 1 TV FAF).

Diese verfügen auch über das notwendige Know-How, um die Jugendlichen gezielt auf die Anforderungen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der M+E-Industrie vorzubereiten. Bestandteile des Fördervertrages sind die Integration in den Produktionsablauf des Betriebes und eine individuelle Förderung des Jugendlichen. Deshalb ist es für die Betriebe wichtig, zunächst mögliche Arbeitsplätze bzw. Einsatzmöglichkeiten in Anlehnung an Produktionshelfer- oder andere Helfertätigkeiten zu identifizieren.

Betriebe, die die Option des TV FAF nutzen und eine Ausbildungsvorbereitungsphase anbieten wollen, sollten sich bei ihrem zuständigen Arbeitgeberverband melden, damit sowohl eine Vermittlung geeigneter Jugendlicher als auch Kontakte zu Berufskollegs und Arbeitsagenturen von dort aus unterstützt werden können.
Auch die Betriebsräte sind aufgefordert, ihre Kontakte zu den Berufskollegs zu nutzen und ihre regionale IG Metall Verwaltungsstelle über die Nutzung des TV FAF zu informieren.



Unterstützung für Betriebe

Unterstützung für Betriebe, die den Tarifvertrag anwenden wollen, bietet das Projekt zur Umsetzung des Tarifvertrages, das vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wird.

Das Angebot umfasst u. a.:

- Hilfestellung bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften.
- Beratungen durch erfahrene Ingenieure und Berater bei der Identifikation von angemessenen Arbeitsplätzen für die Nachwuchskräfte und bei der Schaffung von geeigneten betrieblichen Voraussetzungen für eine Ausbildungsvorbereitungsphase.
- Unterstützung bei der Gestaltung der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen vor Ort.
- Begleitung in der Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit sowie den Einrichtungen zur sozialpädagogischen Beratung in der Region.
- Einen Rahmen für den Austausch zwischen Unternehmen, die eine Ausbildungsvorbereitungsphase anbieten.



„Beim TV FAF können wir diejenigen Jugendlichen gezielt auswählen, die zu unserem Unternehmen passen.
Dies ist ein großer Vorteil gegenüber anderen Maßnahmen zur Ausbildungsförderung, bei denen uns die Jugendlichen einfach zugeteilt werden.“

Jürgen Brakensiek, Leiter Zentrales Personalmanagement Salzgitter Mannesmann Präzisrohr GmbH, Hamm

Projektträger

Das Projekt wird getragen vom Verein zur Förderung der Berufsbildung Dr. Heinz Potthoff e. V. in Kooperation mit METALL NRW und IG Metall NRW und unterstützt durch SUSTAIN CONSULT GmbH.

Bei Fragen zur Unterstützung im Rahmen des Projektes wenden Sie sich bitte an:

- Uwe Erdelt
  (Verein zur Förderung der Berufsbildung
  Dr. Heinz Potthoff e. V.)
  Telefon: 0521 – 986 22 73,
  Mail: uwe.erdelt@vfb-dr-heinz-potthoff.de
- Birgit Timmer, Thomas Gebauer
  (SUSTAIN CONSULT GmbH)
  Telefon: 0231 – 981 28 50
  Mail: timmer@sustain-consult.de,
  gebauer@sustain-consult.de

III.

Zielgruppe

Das Angebot der Betriebe auf eine Ausbildungsvorbereitungsphase richtet sich gemäß § 1 Abs. 2 TV FAF an **Schulabgänger** nach Vollendung ihrer zehnjährigen gesetzlichen Vollzeitschulpflicht, **die noch nicht ausbildungsreif sind**, d. h. den Anforderungen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der M+E-Industrie noch nicht entsprechen.

Manche Schulabgänger sind auf die Berufsausbildung nicht ausreichend vorbereitet. Dies bezieht sich sowohl auf ihre Fachkenntnisse als auch auf ihr Arbeits- und Sozialverhalten. Sie brauchen Unterstützung, weil sie ohne Förderung eine Berufsausbildung in der M+E-Industrie voraussichtlich nicht erfolgreich abschließen können.

Um von vornherein Warteschleifen zu vermeiden, sollten die Jugendlichen unmittelbar nach Beendigung der allgemein bildenden Schule in die betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase einmünden.
Im Focus der Tarifvertragsparteien stehen dabei die Haupt- und Gesamtschulabgänger, insbesondere Absolventen der 10. Klasse, aber auch Schulabbrecher.

„Der Kandidat hat nach dem Vorstellungsgespräch bei uns ein 2-tägiges Kurzpraktikum gemacht. So konnten sich beide Parteien ein besseres Bild darüber machen, was sie erwartet."

Jürgen Zeuner, Leiter Aus- und Weiterbildung bei Durable, Iserlohn



„Ich habe es hier prima angetroffen, bin voll integriert und fühle mich nicht als Auszubildender zweiter Klasse.“

Muhammed Dündar, Teilnehmer bei Hille & Müller GmbH, Düsseldorf

Der TV FAF lässt allerdings die Einbeziehung von jedweden Personen in die betriebliche Förderphase zu, die ähnlich gelagerte Schwierigkeiten haben, d. h. noch nicht ausbildungsreif sind (§ 1 a. E.). Dies können in Ausnahmefällen auch Absolventen der Förderschulen sein.
Ein Förderangebot des Betriebes kann sich auch an einen Jugendlichen richten, der nicht unmittelbar von der Schule kommt.

Um Jugendliche zu gewinnen, die für die betrieblichen Förderplätze im Rahmen des TV FAF in Frage kommen, empfiehlt es sich, Kontakt aufzunehmen zu Haupt- und Gesamtschulen, den Agenturen für Arbeit, den regionalen Arbeitgeberverbänden der M+E-Industrie, den regionalen Verwaltungsstellen der IG Metall, die – neben METALL NRW und der IG Metall Bezirksleitung – zentrale Anlaufstelle für interessierte Jugendliche sein werden.

Es ist zwar kein **Bewerbungsverfahren** vorgegeben, es empfiehlt sich jedoch für den Jugendlichen – wie auch bei Bewerbungen um Ausbildungs- und Arbeitsstellen – eine schriftliche Form zu wählen, Lebenslauf und Zeugnisse beizufügen und den angestrebten Ausbildungsberuf zu benennen.

Die Einschätzung, dass ein Jugendlicher noch nicht ausbildungsreif ist, kann zum einen aus dem schulischen Werdegang und der Einschätzung der Lehrer resultieren, zum anderen sich daraus ergeben, dass ein Jugendlicher auf Grund negativer Prognose hinsichtlich des Erfolgs der Berufsausbildung durch die Ausbildungsbetriebe keinen Ausbildungsplatz erhält. Auch die Voten der Berufsberater der Agenturen für Arbeit sollten mit einbezogen werden.



Sie wollen eventuell einen Ausbildungsvorbereitungsplatz einrichten und fragen sich, wie Sie einen geeigneten Bewerber finden?

Durch das Projekt „Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ können Ihnen Beratungskapazitäten für das Finden von – für Ihren Betrieb – geeigneten Bewerbern zur Verfügung gestellt werden.

Hierzu nehmen wir z. B. Kontakt auf zu Schulen oder den Agenturen für Arbeit.

IV.

Fördervertrag

Sind die Einsatzmöglichkeiten im Betrieb geklärt, erfolgt die Auswahl der Teilnehmer unter Beteiligung des Betriebsrates (§ 2 Abs. 3 TV FAF). Ein **Auswahlkriterium** ist die günstige Prognose darüber, dass der Jugendliche infolge der Fördermaßnahmen befähigt sein wird, eine duale Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Rechtzeitig vor Beginn der Fördermaßnahme ist zwischen Betrieb und Teilnehmer ein **schriftlicher Fördervertrag** abzuschließen. Darin sind mindestens die Dauer und der Inhalt der Förderung, die Rechte und Pflichten des Teilnehmers (insbesondere die Teilnahme an spezieller indvidueller Förderung in der Freizeit), die Vergütung und die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Fördermaßnahme (einschließlich der Möglichkeit einer Übernahme durch einen anderen Arbeitgeber) entsprechend den Tarifbestimmungen des TV FAF zu regeln (Musterfördervertrag auf Seite 49).

Nach Abschluss des Fördervertrages sind die auch sonst bei der Einstellung relevanten Formalien zu beachten, z. B. die Anmeldung bei der Krankenkasse inklusive Sozialversicherung, Berücksichtigung bei der Jahresmeldung an die Berufsgenossenschaft, Steuerkarte des Jugendlichen.

„Uns sind motivierte und engagierte Leute wichtig. Die Schulnoten allein sind gerade bei jungen Erwachsenen nicht immer aussagekräftig.“

Jürgen Brakensiek, Leiter Zentrales Personalmanagement Salzgitter Mannesmann Präzisrohr GmbH, Hamm

V.

Dauer der Förderphase

Die betriebliche Förderphase kann **bis zu einem Jahr** betragen. Je nachdem, wann ein Jugendlicher die Schule verlässt oder wann er sich zu der Teilnahme an einer Ausbildungsvorbereitungsphase entschließt, kommen individuell gestaltete Laufzeiten der betrieblichen Förderung in Frage, die sich auch an der innerbetrieblichen Organisation orientieren.

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien soll die Ausbildungsvorbereitungsphase jedenfalls möglichst unmittelbar vor Beginn des folgenden Ausbildungsjahres enden, um einen möglichst **nahtlosen Übergang von der Förderphase in die Ausbildung** sicherzustellen und Wissensverluste zu vermeiden.

Mit der Vergütung, die für die Arbeit in der Ausbildungsvorbereitungsphase gezahlt wird, wird für Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden können und den Kriterien entsprechen, ein Anreiz geschaffen, möglichst direkt nach der Schule in die Unternehmen zu kommen.

„Bei uns durchläuft der Jugendliche alle Abteilungen und ist, wie die anderen Auszubildenden auch, in die Ausbildungswerkstatt integriert. Es gibt einen Durchlaufplan für die Abteilungen, über den die Führungskräfte informiert sind. Mitentscheidend für den Erfolg ist die Information der Fachbereiche über den Durchlauf eines TV FAF-Teilnehmers.“

Heiko Aland, Referent Personalentwicklung /-marketing / Ausbildung KIRCHHOFF Automotive

VI.

Inhalt der Förderphase

Die vor die Ausbildung geschaltete maximal zwölfmonatige Förderphase dient der Behebung individueller Defizite des Jugendlichen. Daher ist die Förderung sowohl auf die Verbesserung der Fachkenntnisse wie auch des Arbeits- und Sozialverhaltens auszurichten (§ 3 Nr. 4 TV FAF).

Um die Ausbildungsfähigkeit des Teilnehmers herzustellen, soll der Jugendliche ein realistisches Bild vom Produktionsablauf erhalten. In diesem Zusammenhang spielt der Einsatz der Teilnehmer zum produktiven Arbeiten im Betrieb eine entscheidende Rolle. Gerade die Integration in die Betriebsarbeit wird als eine Fördermaßnahme insbesondere zur Verbesserung des Arbeits- und Sozialverhaltens gesehen. Über die Integration in den Produktionsablauf und den Kontakt zu den Arbeitskollegen sollen Verhaltensregeln wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Arbeitsgenauigkeit und Leistungsbereitschaft trainiert werden. Der Jugendliche kann dafür neben der Vergütung Anerkennung der Kollegen und der Vorgesetzten erfahren.
Deshalb sollte der Förderteilnehmer im Betrieb einen real bestehenden Arbeitsplatz, in der Regel im ungelernten Bereich, besetzen. Der Einrichtung spezieller praktischer „Übungsplätze“ bedarf es nicht.
Der Tarifvertrag stellt es den Betrieben allerdings frei, die Jugendlichen auch in die – soweit vorhanden – Ausbildungswerkstatt zu integrieren, insbesondere wenn die Ausbildungswerkstatt für den Betrieb Arbeitsaufträge erledigt. Neben den realen Arbeitsbedingungen in den Produktionsbereichen würde so auch der reale Ausbildungsalltag kennen gelernt.

Der Ansatz des TV FAF unterscheidet sich von anderen Qualifikationsprogrammen durch die Integration der Jugendlichen in die betrieblichen Produktionsabläufe als einen Teil der Gesamtfördermaßnahme.



Die Teilnehmer einer Förderphase nach TV FAF werden während ihrer Arbeit im Betrieb letztlich wie gewerbliche Arbeitnehmer tätig.

Der Tarifvertrag regelt in § 4 Abs. 1 TV FAF ausdrücklich, dass die Förderteilnehmer nicht als tarifliche Beschäftigte oder Auszubildende gelten. Allerdings gelten die Bedingungen des Einheitlichen Manteltarifvertrages und des Einheitlichen Tarifvertrages über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (§ 4 Abs. 1 TV FAF). Die Teilnehmer erhalten eine Vergütung, die sich an der Ausbildungsvergütung orientiert (siehe unter IX.).

Die Verbesserung der Fachkenntnisse geschieht überwiegend innerhalb der – unabdingbaren –zwölfstündigen Berufsschulpflicht pro Woche durch die Berufskollegs, die individuelle Förderpläne erstellen. Darin werden neben den fachlichen auch überfachliche Kompetenzen und sozialpädagogische Aspekte angesprochen.
Neben Betriebsarbeit und Berufsschulunterricht kann der Betrieb je nach Bedarf individuelle Fördermaßnahmen auch in der Freizeit veranlassen. Diese können z. B. in einer besonderen sozialpädagogischen Begleitung bestehen oder aber wie eine Schuldnerberatung zur Stabilisierung des Jugendlichen beitragen. Dies muss im Fördervertrag vorbehalten sein (§ 4 Abs. 2 TV FAF).

Alle Fördermaßnahmen müssen darauf abzielen, den Teilnehmer fit für die Berufsausbildung zu machen.
Deshalb hat der Betrieb für die Teilnehmer einen geeigneten Betreuer während der Fördermaßnahme zu benennen.
Die Betreuer sollten aus dem Ausbildungs- oder Personalbereich kommen bzw. mit Ausbildungsfragen vertraut sein. Sie sind Ansprechpartner für den Jugendlichen, die Berufskollegs und – falls einbezogen – den Träger der sozialpädagogischen Begleitung.



„Wichtig ist, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Jugendlichen informiert sind. Akzeptanz und Unterstützung durch die Kollegen – das ist das was der Jugendliche braucht, um sich hier gut zurechtzufinden.“

Stefan Klose, Betriebsrat bei KIRCHHOFF Automotive, Attendorn

Der Jugendliche sollte von seinem Betreuer regelmäßig ein Feedback, insbesondere hinsichtlich seiner persönlichen und fachlichen Entwicklung, erhalten. Darüber hinaus dient der Betreuer als Schnittstelle zwischen Berufskollegs und dem Träger der sozialpädagogischen Begleitung, die sich über Lernfortschritte und möglicherweise weitere notwendige Förderung austauschen sollten.

„Unsere Jugendlichen arbeiten auch produktiv mit. Diese praktischen Erfahrungen – etwa bei der Reparatur von Werkzeugen – integrieren sie in konkrete betriebliche Arbeitsprozesse und motivieren sie besonders.“

Thomas Meyer, Ausbildungsleiter Miele & Cie. KG, Gütersloh



Sie wollen wissen, wie Sie den Jugendlichen in der Ausbildungsvorbereitungsphase gut in den Betrieb einbinden können und welche Aufgaben auf Ihren Betrieb zukommen?

Auch hierzu können Sie im Rahmen des Projektes „Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ beraten werden.

Wir unterstützen Sie bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz, an dem der Jugendliche eingesetzt werden kann.
Wir beraten Sie in der Frage, wie Kollegen eingebunden und informiert werden können, damit die Integration des Jugendlichen in den Produktionsablauf gelingt. Falls der Jugendliche zusätzliche Unterstützung benötigt, entwickeln wir ein passendes Konzept, damit die Phase der Ausbildungsvorbereitung auch erfolgreich in die berufliche Ausbildung übergeht.

VII.

Berufsschulpflicht

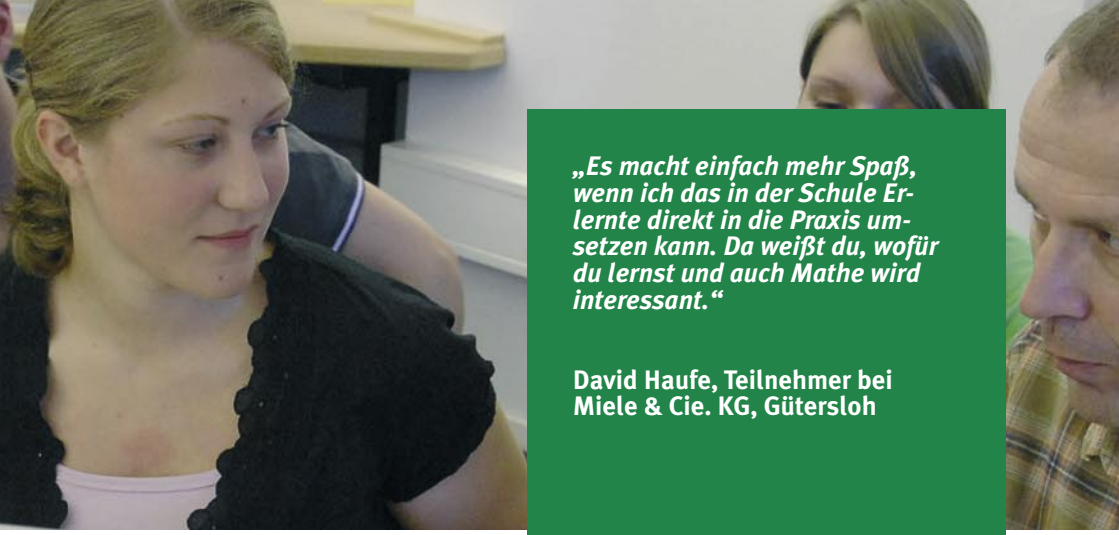
In Nordrhein-Westfalen dauert gemäß § 38 Schulgesetz NRW für Jugendliche ohne Berufsausbildungsverhältnis die Schulpflicht bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden. Da es sich bei den Teilnehmern der Fördermaßnahme i. d. R. um Jugendliche handelt, besteht neben der Arbeit und der Integration in die Betriebsabläufe die gesetzliche – und damit unabdingbare – zwölfstündige Berufsschulpflicht pro Woche (480 Stunden pro Jahr) (Muster für die Anmeldung auf Seite 52).
Sollte der Förderteilnehmer ausnahmsweise nicht mehr schulpflichtig sein, wird gleichwohl die Teilnahme am Berufsschulunterricht während der Förderphase empfohlen. Die Berufsschulpflicht lebt ohnehin wieder auf, wenn der Geförderte in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wird.

In intensiven Gesprächen der Tarifvertragsparteien mit dem Schulministerium konnten für die Beschulung der Förderteilnehmer günstige Ausgangsvoraussetzungen erreicht werden. Dies findet seinen Niederschlag in dem Runderlass des Schulministeriums „Unterricht für Jugendliche mit Förderverträgen“ (siehe Seite 40).
Danach erfolgt der Unterricht im Berufskolleg in enger Absprache mit der betrieblichen Praxis und mit engem Bezug zu den Ausbildungsberufen der M+E-Industrie.
Die Berufskollegs bieten deshalb einen entsprechenden Bildungsgang an, der die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung nach TV FAF dual ergänzt.
Jugendliche mit Fördervertrag nach TV FAF werden in die Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis nach Anlage 6 der Anlage A in die Berufskollegs aufgenommen.



Das Schulministerium hat verschiedene Möglichkeiten der Klassenbildung eröffnet, die alle darauf ausgerichtet sind, einen engen Berufsfeldbezug zu der Metall- und Elektroindustrie zu gewährleisten.
Um eigenständige Klassen zu bilden, ist eine Mindestklassenfrequenz von 14 Schülern nötig. Wenn diese Anzahl nicht erreicht wird, bestehen im Erlass vorgesehene Alternativen. Die Schulleitung kann auch eine Einschulung eines Jugendlichen in eine entsprechende Fachklasse des dualen Systems zulassen (siehe Seite 40 unter Punkt 2). Wünschenswert wäre es jedoch, wenn eigene M+E-Klassen zustande kämen. Deshalb sollte regional – ggf. unter Beteiligung des Arbeitgeberverbandes bzw. der IG Metall Verwaltungsstelle – darauf hingewirkt werden, dass Schüler aus Fördermaßnahmen nach TV FAF aus mehreren Betrieben gebündelt eine Berufsschule besuchen.

Um die Aufarbeitung von Defiziten zielgerichtet mit engem Bezug zu den Metall- und Elektroausbildungsberufen leisten zu können, stellt das Schulministerium den Berufskollegs Lehrerstellen mit so genannter Vollzeitrelation zur Verfügung. Die Lehrkräfte erhalten dadurch ein Vollzeit-Stundendeputat, obwohl die Schüler das Berufskolleg nur „Teilzeit“ besuchen. Dadurch können die Lehrer die Schüler intensiver, individuell fördern und dies eng mit der betrieblichen Praxis abstimmen.



„Es macht einfach mehr Spaß, wenn ich das in der Schule Erlernte direkt in die Praxis umsetzen kann. Da weißt du, wofür du lernst und auch Mathe wird interessant.“

David Haufe, Teilnehmer bei Miele & Cie. KG, Gütersloh

Die zur Verfügung gestellte Lehrerversorgung ermöglicht den Einsatz der Lehrkräfte im Unterricht und die Begleitung der Fachpraxis im Betrieb sowie die Abstimmung mit den betrieblichen Betreuern zur Förderung der Jugendlichen. Die zusätzlich zur Verfügung stehende Zeit der Lehrer dient auch dazu, den Unterricht im Berufskolleg eng mit der Fachpraxis im Betrieb abzustimmen. Deshalb benennt jedes Berufskolleg einen Beauftragten. Zur Realisierung sollen die Lehrkräfte Förderpläne erstellen, in denen fachliche und überfachliche Kompetenzen sowie sozialpädagogische Aspekte enthalten sind. Die 480 Unterrichtsstunden pro Jahr können dabei flexibel gestaltet werden, z. B. durch Blockunterricht oder andere variable Wochenstundentafelregelungen.

„In den neun Monaten hat sich bei mir viel in der Einstellung geändert. In der Schule wusste ich noch nicht, wie wichtig das alles für meine Zukunft ist.“

David Haufe, Teilnehmer bei Miele & Cie. KG, Gütersloh



Sie fragen sich, wie die Beschulung der Förderteilnehmer an dem Berufskolleg aussieht und so gestaltet werden kann, dass der Jugendliche eine für ihn optimale Förderung erhält?

Im Rahmen des Projektes „Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ werden Kapazitäten zur Abstimmung zwischen den betrieblichen Betreuern und Lehrern bereitgestellt, um eine gute schulische Begleitung zu gewährleisten.

Wir unterstützen die Kommunikation zwischen Berufsschulen und Betrieben mit dem Ziel entweder Metall- und Elektro-Klassen nach TV FAF einzurichten oder die Förderteilnehmer in andere Klassen passend zu integrieren.

VIII.
Sozialpädagogische Begleitung nach § 243 Abs. 1 SGB III

Die regionalen Agenturen für Arbeit können die **Finanzierung einer sozialpädagogischen Begleitung, die durch einen externen Träger erfolgt**, nach § 243 Abs.1 SGB III für den Personenkreis lernbeeinträchtigter oder sozial benachteiligter Jugendlicher übernehmen.
Es empfiehlt sich, frühzeitig Kontakt zu den regionalen Agenturen für Arbeit aufzunehmen, damit sie die Förderung der sozialpädagogischen Begleitung in ihre finanzielle Planung aufnehmen können.

Die Arbeitsagenturen in NRW sind in einer Mail der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW mit Datum 1. 4. 2010 vom Bereichsleiter Arbeitnehmerintegration entsprechend informiert worden.

Voraussetzung für eine **Förderzusage** ist, dass die Notwendigkeit der sozialpädagogischen Begleitung bei einem Termin mit dem Berufsberater der Arbeitsagentur festgestellt wurde.
Der Personenkreis, der im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung gefördert werden kann, muss den Bestimmungen der §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz (BBiG) entsprechen, d. h. es muss sich um lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen handeln, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt. Damit ist die Zielgruppe des TV FAF angesprochen.

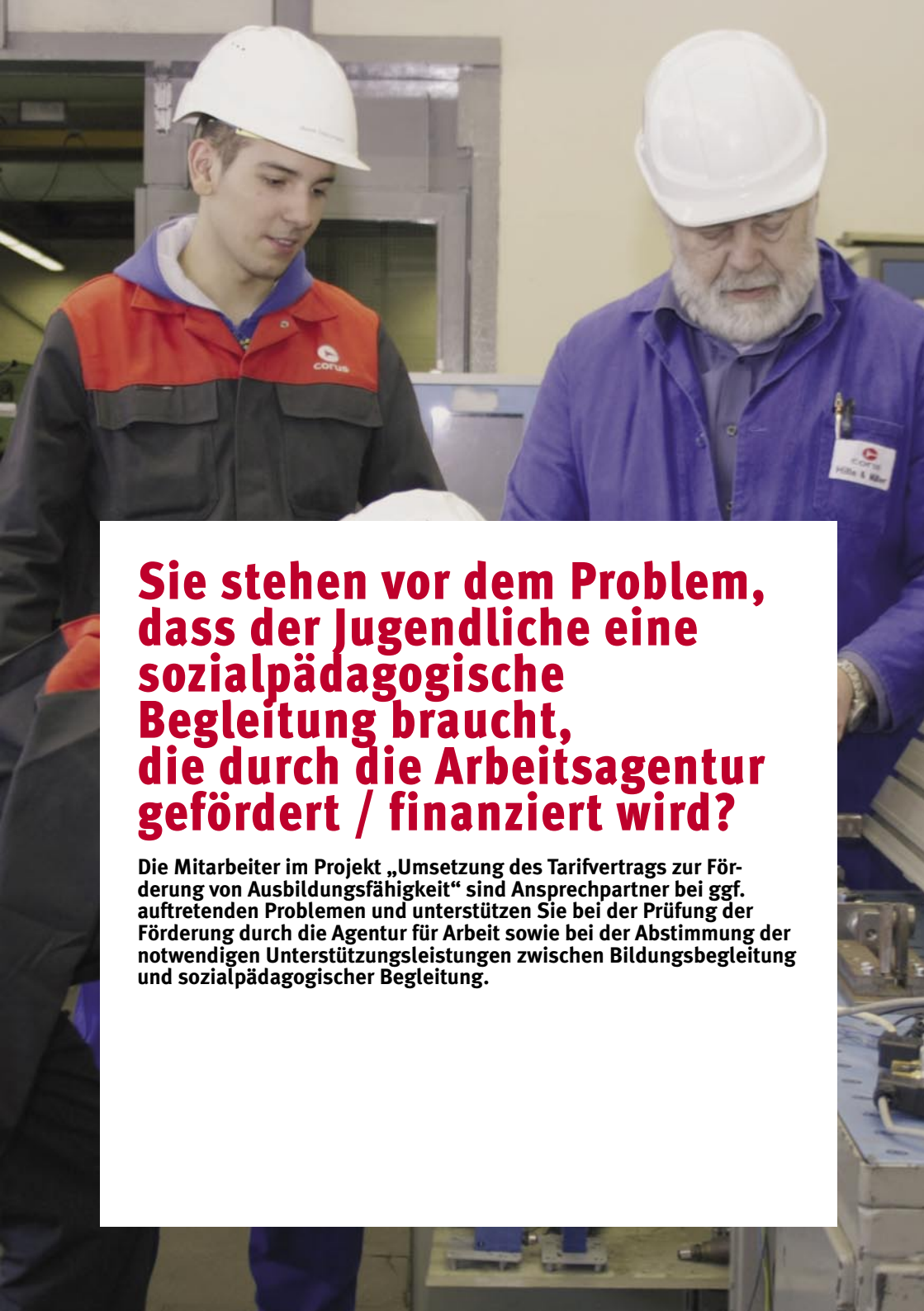
Lernbeeinträchtigt sind z. B. Jugendliche, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, aber die Schule ohne Hauptschul- oder vergleichbaren Abschluss bei Beendigung der allgemeinen Schulpflicht verlassen haben, ausnahmsweise auch Jugendliche mit Hauptschul- oder vergleichbarem Abschluss mit erheblichen Bildungsdefiziten, die erwarten lassen, dass sie ohne besondere Hilfen einen Berufsabschluss nicht erreichen werden.
Als sozial benachteiligt gelten unabhängig von dem erreichten allgemein bildenden

„Unser engagierter Ausbildungsleiter ist der Erfolgsgarant des Programms, weil er den direkten Draht zu Jugendlichen, Elternhaus und Schule sucht und hat.“

Jürgen Brakensiek, Leiter Zentrales Personalmanagement Salzgitter Mannesmann Präzisrohr GmbH, Hamm

Schulabschluss, z. B. Jugendliche mit Teilleistungsschwächen (z. B. Legasthenie, Dyskalkulie, ADS), jugendliche Spätaussiedler und ausländische Jugendliche mit Sprachdefiziten.

Die Beratungs- oder Vermittlungsfachkraft der **Agentur für Arbeit** prüft, ob die Fördervoraussetzungen erfüllt sind und dokumentiert diese. Danach beauftragt die Agentur für Arbeit einen Träger, der die sozialpädagogische Begleitung übernimmt, die auch im Betrieb möglich ist und in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieb erfolgt. Dies kann über den gesamten Zeitraum der Förderung laufen. Die Dauer orientiert sich am individuellen Bedarf. Besondere Förderung findet – sofern im Fördervertrag vereinbart – auch in der Freizeit statt.



Sie stehen vor dem Problem, dass der Jugendliche eine sozialpädagogische Begleitung braucht, die durch die Arbeitsagentur gefördert / finanziert wird?

Die Mitarbeiter im Projekt „Umsetzung des Tarifvertrags zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ sind Ansprechpartner bei ggf. auftretenden Problemen und unterstützen Sie bei der Prüfung der Förderung durch die Agentur für Arbeit sowie bei der Abstimmung der notwendigen Unterstützungsleistungen zwischen Bildungsbegleitung und sozialpädagogischer Begleitung.

IX.

Vergütung

Während der Förderphase erhält der Teilnehmer gemäß § 5 TV FAF eine monatliche Vergütung, die sich an der Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres orientiert. Die Vergütung beträgt:

- In den ersten drei Monaten der Teilnahme 75 Prozent
- In den darauf folgenden drei Monaten 80 Prozent
- In den darauf folgenden drei Monaten 85 Prozent
- Danach bis zum Ende der Fördermaßnahme 90 Prozent

der monatlichen Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr (§ 4 EA). Dies ist sowohl Anreiz für den Jugendlichen als auch Anreiz für den (Ausbildungs-)Betrieb, sich an den Fördermaßnahmen zu beteiligen. Die Jugendlichen starten derzeit mit einer Vergütung von 590,04 €, die – bei zwölfmonatiger Dauer der Fördermaßnahme – über 629,38 € und 668,71 € auf 708,05 € steigt (Stand April 2011).

Die quartalsweise Staffelung gilt unabhängig von der vereinbarten Dauer der Förderphase. Auch bei einer z. B. nur sechsmonatigen Ausbildungsvorbereitung werden in den ersten drei Monaten 75 Prozent, in den letzten drei Monaten 80 Prozent der Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres gezahlt.

Die Anhebung der Vergütung in Dreimonatsschritten dient der Motivation der Teilnehmer, die Fördermaßnahme durchzuhalten.

X.

Sonstige Arbeitsbedingungen

Die Förderteilnehmer sind ausdrücklich weder Beschäftigte noch Auszubildende im Sinne der Tarifbestimmungen (§ 4 TV FAF). Allerdings gelten gemäß § 4 Satz 2 TV FAF für die Förderteilnehmer der Einheitliche Manteltarifvertrag (EMTV) und der Einheitliche Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (ETV 13. ME). Dadurch wird erreicht, dass die Integration der Teilnehmer der Fördermaßnahme in die Betriebsarbeit und damit die Betriebsbelegschaft durch eine Gleichbehandlung in den zentralen Tarifregelungen, wie z. B. Arbeitszeit, Zuschläge, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub und Urlaubsvergütung und Weihnachtsgeld ihren Niederschlag findet.

Die Teilnehmer der Förderphase sind zur Teilnahme an den verschiedenen Fördermaßnahmen einschließlich der Betriebsarbeit im Umfang der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden verpflichtet (§ 4 Abs.2). Wie auch bei Auszubildenden oder jugendlichen Beschäftigten wird die Zeit der Teilnahme am Berufsschulunterricht auf die Arbeitszeit angerechnet.
Insbesondere im Zusammenhang mit einer sozialpädagogischen Begleitung aber auch darüber hinaus (z. B. Schuldnerberatung) können individuelle Fördermaßnahmen auch in der Freizeit des Jugendlichen durchgeführt werden. Der Jugendliche verpflichtet sich im Fördervertrag zur Teilnahme außerhalb der Arbeitszeit. Der Fördervertrag muss den Umfang der in der Freizeit durchgeführten Förderungen benennen.

Neben diesen tarifvertraglichen Regeln gelten im Übrigen die gesetzlichen Bestimmungen. Insbesondere gelten die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates unverändert.

XI.
Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis

Hat sich ein Betrieb entschlossen, eine Ausbildungsvorbereitungsphase anzubieten, so ist dem Jugendlichen in dem Fördervertrag die Zusage zu geben, ihn nach erfolgreichem Durchlaufen der Förderphase in eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu übernehmen (§ 6 Nr. 1 TV FAF).
Mit der Erwartung, den Jugendlichen in der Förderphase ausbildungsfähig zu machen, korrespondiert die betriebliche Verpflichtung, dem Teilnehmer ein Ausbildungsverhältnis in einem der betrieblich angebotenen Ausbildungsberufe anzubieten, wenn er durch die Förderung zu dieser Ausbildung (voraussichtlich) befähigt ist. Ein Ausbildungsverhältnis kommt somit nicht automatisch zustande. Es bedarf eines Angebots des Betriebes auf Abschluss eines Ausbildungsvertrages.

Die Verpflichtung des Betriebes zur Abgabe dieses Angebots richtet sich auf eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, den der Ausbildungsbetrieb bereits anbietet bzw. für den der Ausbildungsbetrieb Ausbildungsplätze vorhält. Eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots in qualitativer Hinsicht ist nicht erforderlich. Der Teilnehmer an der Förderphase muss also bei Abschluss des Fördervertrages entscheiden, ob ihm die vom Betrieb angebotenen Ausbildungsperspektiven (z. B. Industriemechaniker oder Zerspanungsmechaniker) zusagen. Er kann nicht die Ausbildung in einem vom Betrieb nicht angebotenen Ausbildungsberuf (z. B. Mechatroniker) verlangen.

Allerdings hat der Betrieb darauf zu achten, dass für jeden Absolventen der Ausbildungsvorbereitung nach TV FAF nach Ende der Förderphase zum nächsten Ausbildungsjahr ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Die Tarifvertragparteien gehen nicht davon aus, dass durch die Möglichkeiten des TV FAF bisherige Ausbildungsplätze verdrängt werden.

Ein Angebot auf Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses muss der Betrieb nur machen, wenn der Teilnehmer die Förderphase erfolgreich durchlaufen hat (§ 6 Nr. 1 S. 1, Nr. 2 Abs. 1 TV FAF).



„Ich bin froh, dass das alles so geklappt hat. Statt zusätzlicher Warteschleifen in der Schule habe ich jetzt einen Ausbildungsvertrag zum Maschinen- und Anlagenführer in der Tasche und eine Chance auf einen guten Job.“

Süleyman Kücükpehlivan, Teilnehmer bei KIRCHHOFF Automotive, Attendorn

Dies entscheiden Betrieb und Betriebsrat am Ende der Förderphase gemeinsam. Die Entscheidung ist so rechtzeitig zu treffen, dass dem Jugendlichen eine Mitteilung über die (Nicht-)Übernahme spätestens zwei Wochen vor dem Ende der vereinbarten Ausbildungsvorbereitungsphase zugehen kann.
Erfolgreich ist die Förderphase dann durchlaufen, wenn sowohl die Fachkenntnisse als auch das gezeigte Arbeits- und Sozialverhalten die Beurteilung des Geförderten als ausbildungsreif rechtfertigen und eine günstige Prognose hinsichtlich der Bewältigung der angestrebten Ausbildung zulassen. Dabei können sich die Betriebsparteien an dem dem Tarifvertrag beigefügten Stichwortkatalog zu Themen der fachlichen Kompetenz sowie des Arbeits- und Sozialverhaltens orientieren. Je nach angestrebtem Ausbildungsberuf sind die Stichworte unterschiedlich zu gewichten. Die Betriebsparteien sollten die Einschätzung des betrieblichen Betreuers ebenfalls berücksichtigen.

1. METALL NRW und IG Metall gehen gemeinsam davon aus, dass die Betriebsparteien zur Vermeidung von Störungen im Ausbildungsbetrieb diese Entscheidung typischerweise einvernehmlich treffen, zumal der Ausbildungsplatz dann ja einem anderen Bewerber nicht mehr zur Verfügung steht.

2. Sollte dieser Konsens im Einzelfall nicht direkt erzielbar sein, werden die örtlichen Organisationsvertreter der Tarifvertragsparteien (regionaler Arbeitgeberverband, IG Metall Verwaltungsstelle) in den Entscheidungsprozess einbezogen.

3. Sollte auch dann keine Einigung möglich sein, wird über Losverfahren entschieden, welcher Vertreter der Tarifvertragspartei per Doppelstimmrecht die Verantwortung für die Entscheidung über die Übernahme oder Nichtübernahme zu tragen hat (§ 6 Nr. 2 Abs. 3 TV FAF).



„Natürlich gab es zuerst auch Vorbehalte. Aber der Jugendliche selber hat durch seine Anwesenheit und Leistungsbereitschaft die Vorbehalte entkräftet. Selbst bei produktiven Einsätzen in Abteilungen mit Leistungsentlohnung wird er nun von Allen akzeptiert.“

Michael Isphording, Ausbilder bei KIRCHHOFF Automotive, Attendorn

Von der Verpflichtung zur Abgabe eines Angebots auf Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses ist der Betrieb dann frei, wenn personenbedingte Gründe entgegenstehen. Die Vorschrift ist § 8 ETV BB (Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis) nachgebildet. Unter personenbedingten Gründen sind nach gefestigter Rechtsprechung hier auch verhaltensbedingte Gründe zu verstehen.

Wenn das Angebot eines Ausbildungsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme, die sich erst im Nachhinein, d. h., im Verlauf der Förderphase herausstellen, nicht möglich ist, kann gemäß § 6 Nr. 1 Abs. 2 TV FAF von der Übernahmeverpflichtung abgewichen werden, sofern der Betriebsrat zustimmt. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, entscheidet auf Antrag des Betriebes die in § 2 Nr. 6 Einheitlicher Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke (ETV BB) genannte tarifliche Einigungsstelle. Es gilt somit das gleiche Verfahren wie in Fällen der Übernahme von Auszubildenden.

Dem Teilnehmer der Ausbildungsvorbereitungsphase muss spätestens zwei Wochen vor dem vereinbarten Ende der Fördermaßnahme vom Betrieb mitgeteilt werden, ob er die Förderphase erfolgreich durchlaufen hat und übernommen wird. Diese Mitteilung sollte schriftlich erfolgen.

Rechtzeitig vorher ist im Falle einer geplanten Nichtübernahme der Betriebsrat zu unterrichten. Ihm sind dabei die Gründe der Nichtübernahme mitzuteilen (§ 6 Abs. 1 TV FAF).

Soll die Möglichkeit bestehen, die Übernahmeverpflichtung nicht durch den fördernden Betrieb, sondern durch einen anderen Arbeitgeber (z. B. konzernintern) zu erfüllen, so ist dies im Fördervertrag vorzusehen (§ 6 Nr. 3 TV FAF). Ist im Fördervertrag noch offen, ob die Übernahmeverpflichtung nach erfolgreicher Förderung durch den fördernden Betrieb oder einen anderen Arbeitgeber erfolgt, sollte dem Förderteilnehmer rechtzeitig, z. B. vier Wochen vor dem geplanten Ende der Fördermaßnahme mitgeteilt werden, welcher Betrieb ggf. für die Übernahme in Frage kommt. Nur so kann der Jugendliche sich auf unterschiedliche Arbeits- und Ausbildungsorte einstellen.

XII.

Kündigung

Für die Kündigung des Fördervertrages gelten die Bestimmungen des § 22 Berufsbildungsgesetzes (BBiG), der die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses regelt, entsprechend (§ 3 Nr. 3 TV FAF).
Danach ist zum einen während der Probezeit eine Kündigung jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist durch beide Vertragspartner – Jugendlichen und Betrieb – möglich. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass sich sehr schnell offenbart, ob der Teilnehmer für die Fördermaßnahme geeignet oder ungeeignet ist. Deshalb haben sie sich für eine nur einmonatige Probezeit entschieden, die auch mit der Gesamtlaufdauer der Maßnahme von maximal einem Jahr korrespondiert.

Nach Ablauf der Probezeit kann der Fördervertrag aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
Der Förderteilnehmer kann das Förderverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn er die Förderphase aufgeben will oder eine andere Berufsausbildung anstrebt, als der Betrieb anbietet.
Auch dem Betrieb wurde tarifvertraglich (in Ergänzung der bezogenen gesetzlichen Kündigungsbestimmungen des § 22 BBiG) ein Kündigungsrecht für die gesamte Laufdauer der Förderphase eingeräumt. Er kann den Fördervertrag mit einer vierwöchigen Kündigungsfrist kündigen, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung erklärt. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Arbeitgeber und Betriebsrat von diesem Instrument verantwortlich Gebrauch machen, um den Erfolg der betrieblichen Förderung insgesamt nicht zu gefährden und die Störung betrieblicher Produktionsabläufe zu vermeiden.

Ist der Teilnehmer der Förderphase in ein Ausbildungsverhältnis übernommen worden, gelten die gesetzlichen Kündigungsmöglichkeiten des § 22 BBiG im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses.
Die Probezeit haben die Tarifvertragsparteien auf die gesetzlich vorgesehene Mindestdauer von einem Monat begrenzt, da Betrieb und Jugendlicher sich – zwar unter den Bedingungen des Förderverhältnisses – bereits kennen gelernt haben. Während dieser Anfangsphase im Ausbildungsverhältnis ist eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist durch beide Vertragspartner möglich.

Anhang



Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF)

Zwischen
METALL NRW – Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e. V.
und der
IG Metall – Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
wird folgender Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit vereinbart:

Präambel

Es ist festzustellen, dass Teile der Schulabgänger den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der M+E-Industrie nicht ohne entsprechende Unterstützung nachkommen können.
Für diese Gruppe eröffnet dieser Tarifvertrag die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase zu vereinbaren. Über die weitgehende Integration in die Belegschaft des Betriebes und in den betrieblichen Arbeitsprozess soll die Motivation zur Ausbildung gestärkt und durch gezielte Förderung (z. B. Abbau schulischer Defizite, Aufbau sozialer Kompetenz, sozialpädagogische Begleitung) die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden.

Es soll erreicht werden, dass die Teilnehmer am Ende der Fördermaßnahme in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden können.

Dieser Tarifvertrag wird auch vor dem Hintergrund eines prognostizierten Fachkräftemangels geschlossen. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass durch die Maßnahme den M+E-Betrieben mehr geeignete Ausbildungsplatzbewerber zur Verfügung stehen, die den geänderten Anforderungen in der Berufsausbildung gerecht werden.
Damit nehmen die TV-Parteien auch ihre gesellschaftspolitische Verantwortung für die Qualifizierung des Nachwuchses wahr und leisten zudem einen Beitrag zur Vermeidung von Warteschleifen.



§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Ausbildungsbetriebe / Betriebe in Ausbildungsverbünden im Geltungsbereich des (einheitlichen) Manteltarifvertrages.

Zielgruppe für die in diesem Tarifvertrag geregelten freiwilligen Fördermaßnahmen sind Schulabgänger, die nach Vollendung der Vollzeitschulpflicht den Anforderungen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht entsprechen und ohne Förderung eine Berufsausbildung voraussichtlich noch nicht erfolgreich abschließen können sowie Personen mit ähnlich gelagerten Schwierigkeiten.

§ 2 Fördervertrag

Der Betrieb schließt mit dem Teilnehmer rechtzeitig vor Beginn der Fördermaßnahme einen schriftlichen Fördervertrag.

Darin sind mindestens die Dauer und der Inhalt der Förderung (§3), die Rechte und Pflichten des Teilnehmers (§4), die Vergütung (§5) und die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Fördermaßnahme (§6) entsprechend diesen Tarifbestimmungen zu regeln.

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.



§ 3 Dauer und Inhalt der Förderung

1. Die Dauer der Förderung beträgt bis zu einem Jahr. Sie endet in der Regel zu Beginn des folgenden Ausbildungsjahres, um einen möglichst nahtlosen Übergang von der Förderphase in die Ausbildung sicherzustellen.

2. Die Probezeit beträgt einen Monat.

3. Für eine Kündigung des Fördervertrages gilt § 22 BBiG mit folgender Ergänzung entsprechend: Eine Kündigung des Vertrages ist mit vierwöchiger Kündigungsfrist durch den Betrieb möglich, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung erklärt. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht ersetzt werden.
   Nach Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis gilt die gesetzliche Mindest-Probezeit von einem Monat (§ 20 BBiG) für das dann bestehende Ausbildungsverhältnis.

4. Die Förderung umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits- und Sozialverhaltens. Der Einsatz der Teilnehmer zu produktiven Arbeiten im Betrieb erfolgt in diesem Rahmen.

5. Für die Teilnehmer ist ein geeigneter Betreuer während der Fördermaßnahme zu benennen.



§ 4 Rechte und Pflichten der Teilnehmer

Die Teilnehmer gelten nicht als Beschäftigte oder Auszubildende im Sinne der tariflichen Vorschriften. Für sie sind aber die für die Auszubildenden geltenden Bestimmungen des (Einheitlichen) Manteltarifvertrages und des (Einheitlichen) Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der jeweils gültigen Fassung entsprechend anzuwenden.
Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Die Teilnehmer verpflichten sich zur Teilnahme an den Fördermaßnahmen und zur Arbeit im Betrieb im Umfang der tariflichen Arbeits- / Ausbildungszeit (in gleichzeitiger Erfüllung ihrer bestehenden Berufsschulpflicht).
Sofern und soweit im Fördervertrag vereinbart, nimmt der Teilnehmer auch darüber hinaus an besonderen individuellen Fördermaßnahmen (insbesondere im Zusammenhang mit einer sozialpädagogischen Betreuung) innerhalb seiner Freizeit teil.

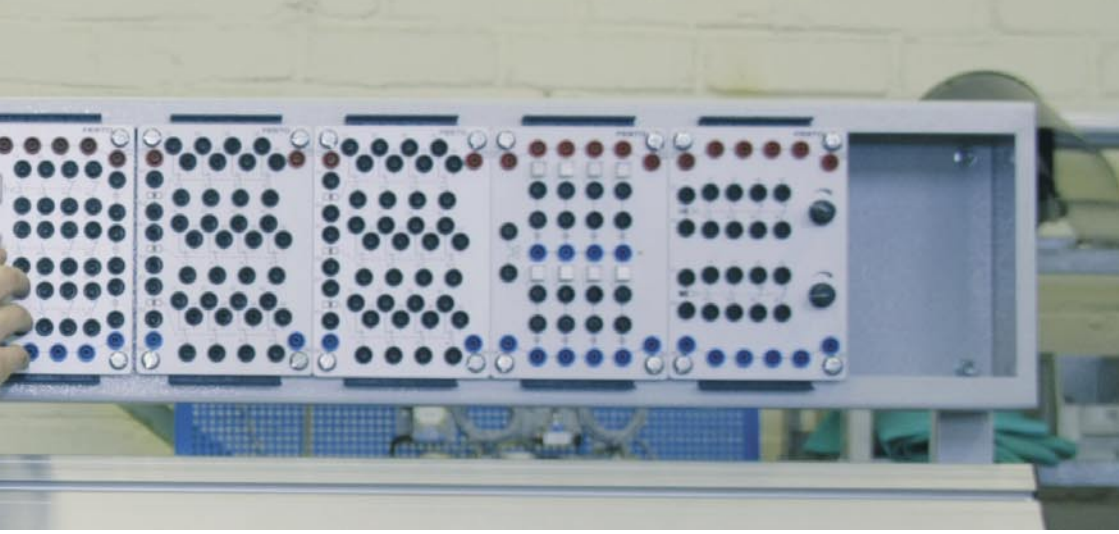
§ 5 Vergütung

Während der Dauer der Förderung erhält der Teilnehmer eine monatliche Vergütung.

Sie beträgt

in den ersten drei Monaten der Fördermaßnahme	75 %
in den darauf folgenden drei Monaten der Fördermaßnahme	80 %
in den darauf folgenden drei Monaten der Fördermaßnahme	85 %
danach bis zum Ende der Fördermaßnahme	90 %

der monatlichen Ausbildungsvergütung im 1. Ausbildungsjahr entsprechend dem ERA-Entgeltabkommen in der jeweils gültigen Fassung.



§ 6 Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis

1. Der Betrieb ist verpflichtet, den Teilnehmer nach erfolgreichem Durchlaufen der Fördermaßnahme in eine – der von ihm angebotenen – Berufsausbildungen (in einen anerkannten Ausbildungsberuf) zu übernehmen, sofern dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Eine entsprechende Mitteilung geht dem Teilnehmer spätestens zwei Wochen vor dem Ende der Fördermaßnahme zu. Der Betriebsrat ist über eine Nichtübernahme unter Angabe der Gründe rechtzeitig zu unterrichten.

   Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Abs.1 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Ausbildungsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb sich im Nachhinein als nicht möglich herausstellt.

   Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag des Betriebs die in § 2 Nr. 6 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung genannte tarifliche Einigungsstelle.

2. Die Förderphase ist erfolgreich durchlaufen, wenn sowohl die Fachkenntnisse als auch das gezeigte Arbeits- und Sozialverhalten die Beurteilung des Geförderten als ausbildungsreif rechtfertigen und eine günstige Prognose hinsichtlich der Bewältigung der angestrebten Ausbildung zulassen.

   Die Entscheidung darüber, ob die Förderphase erfolgreich durchlaufen wurde, ist von Betrieb und Betriebsrat gemeinsam zu treffen.
   Der als Anlage beigefügte Kriterienkatalog dient als Hilfestellung bei der Beurteilung.



Im Konfliktfall sind die örtlichen Organisationsvertreter der Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Gelingt auch dann keine Einigung, entscheidet das Los darüber, welcher dieser Organisationsvertreter ein Doppelstimmrecht bei einer Abstimmung zwischen den vier beteiligten Parteien erhält.

3. Die Übernahmeverpflichtung kann auch durch einen anderen Arbeitgeber, z. B. konzernintern, erfüllt werden, sofern diese Möglichkeit im Fördervertrag vorgesehen ist.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2008 in Kraft und kann mit dreimonatiger Frist jeweils zum Halbjahresende, erstmals zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden. Ist der Tarifvertrag rechtswirksam gekündigt, können ab diesem Zeitpunkt keine neuen Förderverträge abgeschlossen werden.

Düsseldorf, den 13. Februar 2008

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

Maier-Hunke Dr. Mallmann Weiss

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Burkhard Sadowsky



Anlage

Die nachfolgenden Kriterien für die Beurteilung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits- und Sozialverhaltens sind je nach angestrebtem Ausbildungsberuf auszuwählen und zu gewichten:

Fachliche Kompetenzen

- mathematische Grundkenntnisse
- technisches Verständnis
- grundlegende Beherrschung der deutschen Sprache
- naturwissenschaftliche Kenntnisse
- EDV-Kenntnisse
- räumliches Vorstellungsvermögen
- Augenmaß

Arbeits- und Sozialverhalten

- Pünktlichkeit
- Zuverlässigkeit, Sorgfalt
- Ausdauer, Durchhaltevermögen und Geduld
- Arbeitsgenauigkeit
- Leistungsbereitschaft
- Lernbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein/-bereitschaft
- Selbständigkeit
- Konfliktverhalten

Runderlass „Unterricht für Jugendliche mit Förderverträgen“

Mit nachfolgendem Runderlass wird der Unterricht für Jugendliche mit Förderverträgen geregelt.

An die Bezirksregierungen in Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Unterricht für Jugendliche mit Förderverträgen

Zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen haben der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen und die IGMetall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen am 13. Februar einen Tarifvertrag abgeschlossen. Zielgruppe sind Jugendliche, die nach dem Ende der zehnjährigen Schulpflicht (§ 37 Abs.1 SchulG – BASS1-1) noch nicht den Anforderungen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen und einer besonderen Förderung bedürfen.

1. Jugendliche mit Fördervertrag gemäß dem Tarifvertrag werden sich erstmals im Schuljahr 2008/2009 in den Berufskollegs anmelden. Sie sind grundsätzlich in die Vollzeitform der Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis nach Anlage 6 der Anlage A der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (APO-BK – BASS13-33 Nr.1.1) aufzunehmen.
   Die auf den Bildungsgang entfallende Lehrerstellenzuweisung ist in vollem Umfang für den Unterricht und die Begleitung der Fachpraxis im Lernort Betrieb einzusetzen.

2. Zur Sicherstellung eines geeigneten Unterrichts, insbesondere für die Realisierung einer individuellen Förderung, sollen bei der Klassenbildung folgende in der Wertigkeit aufgeführte Möglichkeiten beachtet werden:



a) Bildung eigenständiger Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis für Jugendliche mit Fördervertrag (Berufsausbildungsvorbereitungsklasse). Bei vertretbaren Wegstrecken für die Jugendlichen sollte eine Zusammenlegung der Anmeldungen mehrerer Berufskollegs in einem Berufskolleg erfolgen.

b) Aufnahme in geeignete (Berufsfeldbezug) Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis mit Langzeitpraktikum.

c) Aufnahme in geeignete (Berufsfeldbezug) Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis in Verbindung mit Trägermaßnahmen.

   Nach eingehender Prüfung kann die Schulleiterin oder der Schulleiter auch die Einschulung eines Jugendlichen in eine entsprechende Fachklasse des dualen Systems zulassen.

   Bei allen Optionen gilt für die Schülerinnen und Schüler mit Fördervertrag die Vollzeitrelation und die damit verbundene Praxisbegleitung.

3. Jedes Berufskolleg benennt eine Beauftragte oder einen Beauftragten, die sich in regelmäßigen Zeitabständen – vergleichbar mit den Ausbildertreffen in den Fachklassen des dualen Systems – mit den Betrieben treffen.

Dieser Runderlass wird im ABl.NRW. veröffentlicht. Eine Veröffentlichung in den Amtlichen Schulblättern ist nicht zugelassen.

In Vertretung

Günter Winands

Veröffentlichung in: SchuleNRW

(Amtsblatt des Ministeriums für Schule und Weiterbildung)

Neue Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildungsplatz

Mit dem Abschluss eines Tarifvertrages haben der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen und die IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen einen wichtigen Schritt zur Förderung von noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen gemacht. Durch den Tarifvertrag werden die Jugendlichen erstmalig für maximal 12 Monate in den Arbeitsprozess eingebunden und erhalten eine tarifvertraglich vorgesehene Vergütung, die quartalsweise von zurzeit € 551,- auf € 661,- *) monatlich steigt und sich an der Vergütung des ersten Ausbildungsjahres orientiert. Sie erhalten zusammen mit einem produktiven Einsatz im Betrieb die Chance, notwendige Schlüsselqualifikationen zu erlernen und einzuüben. Die Unternehmen erhoffen sich von dieser Neuerung eine effektive Nachwuchssicherung, denn sie können – unabhängig vom Notendurchschnitt – die Leistungs- und Lernbereitschaft der Jugendlichen über einen längeren Zeitraum im Betrieb kennenlernen.
Dieser innovative Weg, der den Jugendlichen eine Chance eröffnet, unabhängig von ihrem Notendurchschnitt ihre Leistungs- und Lernbereitschaft in Betrieben zu beweisen, wird von den Berufskollegs dual ergänzt. Die Jugendlichen werden, wenn möglich, in besonderen Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis beschult.

Die Jugendlichen besuchen an zwei Wochentagen (12 Unterrichtsstunden) das Berufskolleg und arbeiten an drei Tagen in den Betrieben. Um sie an beiden Lernorten individuell fördern zu können, erhalten die Berufskollegs dafür eine Vollzeitrelation bei der Berechnung der Lehrerstellen.

Nach erfolgreichem Abschluss der maximal einjährigen Förderphase werden, die Jugendlichen in eine reguläre Berufsausbildung der Metall- und Elektro-Industrie übernommen.

*) Stand Mai 2008; zum Stand 2011 s. S. 26

Veröffentlichung im Bildungsportal

(www.schulministerium.nrw.de)

Neue Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildungsplatz

Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit

Der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen und die IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen haben am 13. Februar 2008 zur Förderung der Ausbildungsreife von Jugendlichen einen Tarifvertrag abgeschlossen und eröffnen damit einen neuen freiwilligen Weg zur Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie. Anders als bei bisher bestehenden Maßnahmen bietet der neue Tarifvertrag ein zusätzliches Instrument, das, unabhängig von öffentlicher Förderung, direkt in der betrieblichen Praxis umgesetzt wird.

Zielgruppe sind Jugendliche, die nach dem Ende der Vollzeitschulpflicht noch nicht den Anforderungen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen und einer besonderen Förderung bedürfen.
Die Jugendlichen, die, wenn möglich, in separaten Klassen beschult werden, werden durch den Tarifvertrag erstmalig für maximal 12 Monate in den Arbeitsprozess eingebunden und erhalten eine tarifvertraglich vorgesehene Vergütung, die quartalsweise von zurzeit € 551,- auf € 661,- *) monatlich steigt und sich an der Vergütung des ersten Ausbildungsjahres orientiert. Sie erhalten zusammen mit dem produktiven Einsatz im Betrieb die Chance, notwendige Schlüsselqualifikationen zu erlernen und einzuüben. Die Unternehmen erhoffen sich von dieser Neuerung eine effektive Nachwuchssicherung, denn sie können – unabhängig vom Notendurchschnitt – die Leistungs- und Lernbereitschaft der Jugendlichen über einen längeren Zeitraum im Betrieb kennenlernen. Aufgabe der Berufskollegs ist es, einen Beitrag zur individuellen Förderung der Jugendlichen zu leisten und in diesem Zusammenhang die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung dual zu ergänzen.

*) Stand Mai 2008; zum Stand 2011 s. S. 26



Nach erfolgreichem Abschluss der Förderphase werden die Jugendlichen in eine reguläre Berufsausbildung der Metall- und Elektro-Industrie übernommen.

1. Die Tarifvereinbarung sieht eine **Förderdauer** bis zu einem Jahr vor. Die Förderung soll jeweils zu Beginn des folgenden Ausbildungsjahres enden, um einen nahtlosen Übergang in die Ausbildung sicherzustellen. Während der Förderdauer erhalten die Teilnehmenden eine **Vergütung**, die sich in Teilschritten (von 75 % bis zu 90 %) an die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr nähert.

2. **Zielgruppe** sind Jugendliche, die nach dem Ende der Vollzeitschulpflicht noch nicht den Anforderungen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen und einer besonderen Förderung bedürfen.

3. Im Rahmen dieser tarifvertraglichen Vereinbarung bieten die Berufskollegs einen entsprechenden **Bildungsgang** an, der die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung dual ergänzt.

4. Jugendliche mit Fördervertrag sind in die **Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis** nach Anlage 6 der Anlage A der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (APO-BK) aufzunehmen (**= Berufsausbildungsvorbereitungsklasse**).
   Sie erhalten 480 Jahresstunden Unterricht im Berufskolleg.
   Die Jugendlichen sind Schülerinnen und Schüler des Berufskollegs und werden als Vollzeitschülerinnen und Vollzeitschüler in den Amtlichen Schuldaten der Berufskollegs erfasst.

5. Die auf einen vollzeitschulischen Bildungsgang abgestellte **Lehrerversorgung** des angeführten Bildungsganges ermöglicht den Einsatz der Lehrkräfte im Unterricht und die Begleitung der Fachpraxis im Lernort Betrieb sowie die Abstimmung mit den



Betreuern der Betriebe zur Kompetenzentwicklung der Jugendlichen.
Beispielsweise wird in den entsprechenden Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis in einer Klasse mit 16 Schülerinnen und Schülern eine volle Lehrerstelle zugewiesen. Es ist ausnahmslos das gesamte Stundenvolumen einer Stelle im Umfang von 25,5 Stunden einzusetzen, also nicht nur für Unterricht im Umfang von 12 Stunden.

Diese Lehrerversorgung dient dazu, den Unterricht im Berufskolleg eng mit der Fachpraxis im Betrieb abzustimmen.
Hierbei kommt der individuellen Förderung eine besondere Bedeutung zu, zu deren Realisierung die Lehrkräfte Förderpläne erstellen sollen, in denen fachliche und überfachliche Kompetenzen sowie sozialpädagogische Aspekte berücksichtigt werden.

6. Klassenbildung
Die tarifvertragliche Einigung über den Abschluss von Förderverträgen ist eine **Innovation in der Berufsausbildungsvorbereitung**. Jugendliche mit einem Fördervertrag sind deshalb grundsätzlich aufzunehmen. In der Anfangsphase gibt es keine Erfahrungswerte, auf deren Basis die zu erwartende Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit Fördervertrag abschätzbar wäre.

Zur Sicherstellung eines geeigneten Unterrichts sollten bei der Klassenbildung folgende in der Wertigkeit aufgeführten Möglichkeiten beachtet werden:

a) Bildung eigenständiger Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis für Jugendliche mit Fördervertrag (Berufsausbildungsvorbereitungsklasse). Bei vertretbaren Wegstrecken für die Jugendlichen sollte eine Zusammenlegung der Anmeldungen mehrerer Berufskollegs in einem Berufskolleg erfolgen.



b) Aufnahme in geeignete (Berufsfeldbezug) Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis mit Langzeitpraktikum.

c) Aufnahme in geeignete (Berufsfeldbezug) Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis in Verbindung mit Trägermaßnahmen.

Nach eingehender Prüfung kann die Schulleiterin oder der Schulleiter auch eine Einschulung eines Jugendlichen in eine entsprechende Fachklasse des dualen Systems zulassen.
Bei allen Optionen gilt für die Schülerinnen und Schüler mit Fördervertrag die Vollzeitrelation und die damit verbundene Praxisbegleitung.

7. Die Unterrichtsmodelle für diese Klassen können im Rahmen der 480 Jahresstunden durch verschiedene Konzepte flexibel gestaltet werden, so z. B. durch Blockunterricht oder durch variable Wochenstundentafeln. Denkbar wäre beispielsweise Unterricht im Umfang von 8 Stunden im ersten Schulhalbjahr (160 Jahresstunden) und 16 Stunden im zweiten Halbjahr (320 Jahresstunden). Sofern die räumlichen und organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind, kann der fachtheoretische Unterricht, beispielsweise im Rahmen einer Projektarbeit, auch im Lernort Betrieb erfolgen.

8. Die Verstetigung der Zusammenarbeit mit den Betrieben, eine zielführende Klassenbildung sowie die Abstimmung von Theorie und Praxis erfordert eine ständige Abstimmung zwischen Berufskollegs und Betrieben. Für diese Aufgabe ist von jeder Schule eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter zu benennen. Die Beauftragten sollen sich in regelmäßigen Zeitabständen – vergleichbar mit den Ausbildertreffen in den Fachklassen des dualen Systems – mit den Betrieben treffen. Die erste Einladung und Koordinierung des Beauftragtentreffens erfolgt in Absprache mit den Berufskollegs und Betrieben sowie den Schulträgern durch die Bezirksregierungen. Im Folgenden organisieren sich die Arbeitskreise selbst unter Beteiligung der Bezirksregierungen und Schulträger.

4. SGB III-Änderungs-gesetz

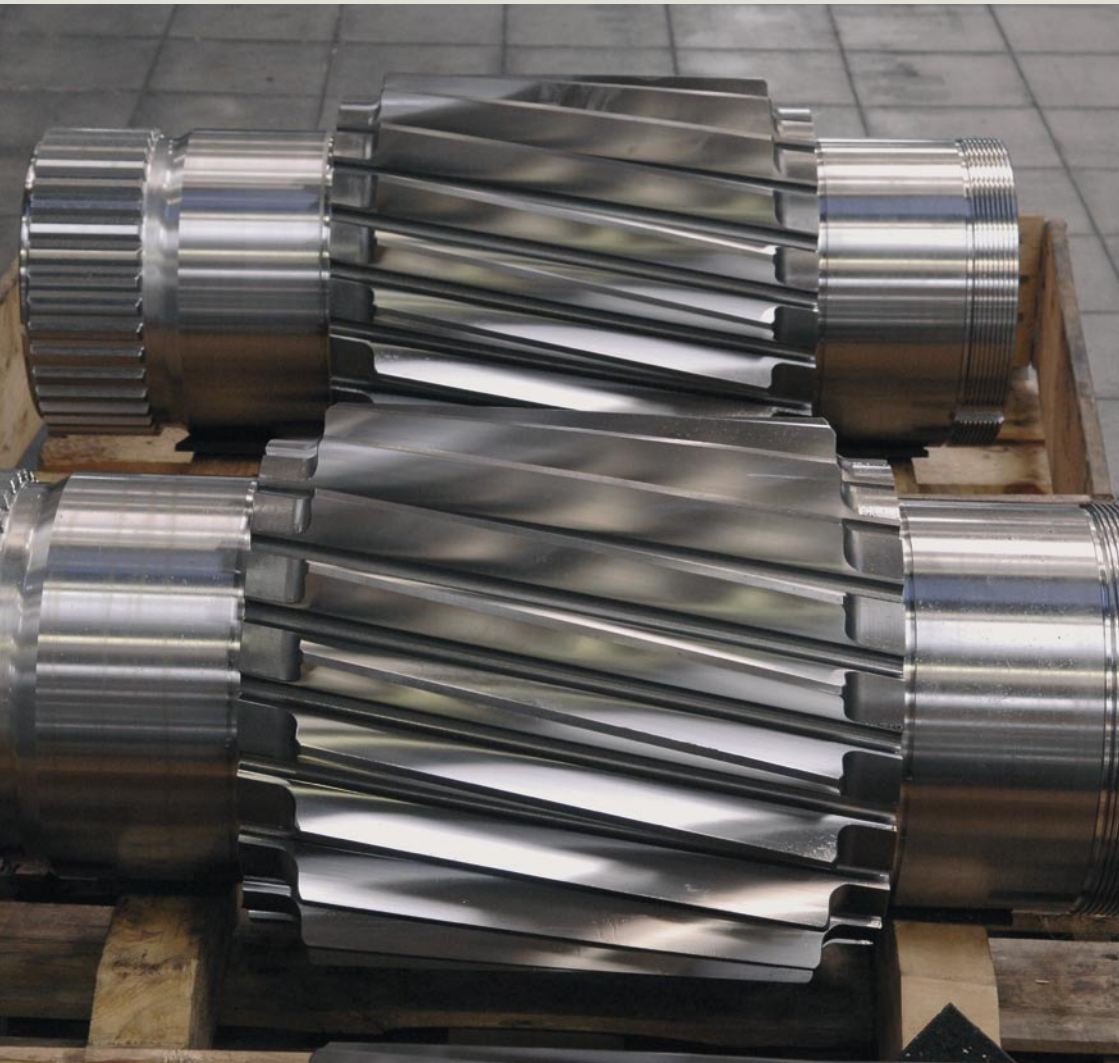
Am 21. Juli 2009 wurde mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt das „Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und anderer Gesetze“ vom 15. Juli 2009 verkündet.

§ 243 SGB III „Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsvorbereitung“

§ 243 SGB III lautet:

(1) Förderungsfähig sind notwendige Maßnahmen zur sozialpädagogischen Begleitung förderungsbedürftiger Jugendlicher während einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

Muster



Fördervertrag

gemäß Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen

Zwischen

Herrn/Frau .....(im Folgenden Förderteilnehmer),

geboren am .....,

vertreten durch den/die Personensorgeberechtigte(n) .....,

wohnhaft .....,

und

der Firma .....(im Folgenden Betrieb),

Sitz .....,

wird folgender Fördervertrag vereinbart:

1. Das Vertragsverhältnis beginnt am ..... und endet am ..... ohne dass es einer Kündigung bedarf.

   Der Förderteilnehmer wird während dieser Fördermaßnahme beschäftigt in

   .....
   (Bezeichnung/Beschreibung der/des Produktions-/Tätigkeitsbereiche(s)

   Der Beschäftigungsort ist .....

   Der Betrieb verpflichtet sich, dem Förderteilnehmer zu ermöglichen, sich unter betriebsüblichen Arbeitsbedingungen zu qualifizieren und einzuarbeiten.

2. Die Beschäftigungszeit entspricht gemäß § 4 Abs. 2 TV FAF der tarifvertraglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Sie beträgt derzeit 35 Stunden.
   Die Arbeitszeitverteilung richtet sich nach den jeweiligen betrieblichen Bestimmungen.

   Der Förderteilnehmer wird zur Teilnahme am gesetzlich vorgeschriebenen Berufsschulunterricht gemäß den gesetzlichen Bestimmungen freigestellt.

3. Der Förderteilnehmer verpflichtet sich, im Umfang der Beschäftigungszeit die vereinbarte(n) Tätigkeit(en) zu verrichten, an den vom Betrieb vorgesehenen Fördermaßnahmen und am Berufsschulunterricht teilzunehmen.
   Er kann vom Betrieb auch auf wechselnden Stellen eingesetzt werden.
   Darüber hinaus verpflichtet sich der Förderteilnehmer gemäß § 4 Abs.2 TV FAF, an besonderen individuellen Fördermaßnahmen (insbesondere im Zusammenhang mit einer sozialpädagogischen Betreuung) auch außerhalb der Beschäftigungszeit bis zu durchschnittlich ..... Stunden/Woche in seiner Freizeit teilzunehmen.

4. Gemäß § 4 Abs. 1 TV FAF gelten für den Förderteilnehmer die Bestimmungen des Einheitlichen Manteltarifvertrages (EMTV) sowie des Einheitlichen Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens (ETV 13. ME) entsprechend.

5. Während der Förderphase erhält der Teilnehmer eine monatliche Vergütung gemäß § 5 TV FAF, die prozentual an die Ausbildungsvergütung im 1. Ausbildungsjahr anknüpft.
   Diese beträgt

in den ersten drei Monaten der Fördermaßnahme 75 %,	zurzeit ..... €
in den darauf folgenden drei Monaten der Fördermaßnahme 80 %,	zurzeit ..... €
in den darauf folgenden drei Monaten der Fördermaßnahme 85 %,	zurzeit ..... €
danach bis zum Ende der Fördermaßnahme 90 %,	zurzeit ..... €

6. Das Vertragsverhältnis kann während der Laufzeit des Fördervertrages unter den Voraussetzungen des § 3 TV FAF gekündigt werden.

7. Der Betrieb verpflichtet sich gemäß § 6 TV FAF, den Förderteilnehmer nach erfolgreichem Durchlaufen dieser Fördermaßnahme in eine der von ihm angebotenen Berufsausbildungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu übernehmen, sofern dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.
   Diese Übernahmeverpflichtung kann auch von einem anderen Arbeitgeber erfüllt werden (ggf. hier konkretisieren).
   Der Förderteilnehmer strebt eine Ausbildung für folgenden Ausbildungsberuf an

   .....

8. Auf das Vertragsverhältnis findet der TV FAF in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

9. Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Fördervertrages.

Ort ....., den .....

.....
Unterschrift des Förderteilnehmers

.....
Ggf. Unterschrift des/der Personensorgeberechtigten

Ort ....., den .....

.....
Unterschrift des Betriebes

Anmeldung zum Berufsschulunterricht

Bitte sofort nach Abschluss des Fördervertrags gemäß „Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF)“ an die Berufsschule weiterleiten.

Anschrift der Berufsschule

Ausbildungsbetrieb
Betriebliche/r Ansprechpartner/in

Persönliche Daten des Jugendlichen (Angaben soweit vorhanden)

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	Geburtsort:
Staatsangehörigkeit:	
Straße:	
PLZ/Wohnort	
Telefon:	

Angaben zur Fördermaßnahme

Dauer der Fördermaßnahme:
Angestrebter Ausbildungsberuf:

Bisheriger schulischer Werdegang (Angaben soweit vorhanden)

Zuletzt besuchte Schule:
Schulform:
Schulabschluss:

Ort, Datum

Unterschrift und Stempel
des Ausbildungsbetriebes



Kontakte und weitere Infos

Informationen sind erhältlich bei den regionalen Metallarbeitgeberverbänden, den Verwaltungsstellen der IG Metall oder direkt in den Ausbildungsbetrieben.

METALL NRW

Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf
info@metallnrw.de
www.metallnrw.de
(-› Ausbildung NRW)

Vor Ort:
www.metallnrw.de
(-› NRW-Verbände)

IG Metall Bezirk NRW

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
thomas.hay@igmetall.de
www.igmetall4you.de
www.igmetall-nrw.de

Vor Ort:
www.nrw.igmetall.de
(-› Gliederungskarte)

Verein zur Förderung der Berufsbildung – Dr.Heinz Potthoff e.V.

Uwe Erdelt / Daria Meier
Heeper Str. 104
33607 Bielefeld
Tel. 0521 – 986 22 73
uwe.erdelt@vfb-dr-heinz-potthoff.de
daria.meier@vfb-dr-heinz-potthoff.de

SUSTAIN CONSULT – Beratungsgesellschaft für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung mbH

Birgit Timmer / Thomas Gebauer
Kaiserstraße 24
44135 Dortmund
Tel. 0231 – 981 28 50
timmer@sustain-consult.de
gebauer@sustain-consult.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen