



| Bezirk
Frankfurt

Jugendtarifkommissionssitzung

**am 30. September 2010
in Kassel**



Übernahme Auszubildender

- **Wenn über Bedarf ausgebildet, dann drei Monate vor Ende der Ausbildung erneute Prüfung „des Bedarfs“**
- **Wenn Übernahme nicht möglich ist (Grund „akute Beschäftigungsprobleme“), dann Prüfung ob**
 - Teilzeitübernahme möglich ist (mind. 28 h/Woche)**
 - Übernahme in anderen Betrieb des AG oder in der Region möglich ist**
 - Übernahme in Kurzarbeit oder in Arbeitszeitabsenkung (§ 4 ZiA) mind. 6 Monate**
- **Betriebsparteien können vereinbaren, dass Übernahme z.B. nach freiwilligem sozialen Jahr oder Bundeswehr erfolgt.**
- **Betriebsparteien können vereinbaren, dass nichtübernommene Ausgebildete Möglichkeit zur Bewerbung auf freie Stellen bis zu 24 Monate erhalten**

Ergänzende Vereinbarung zum TV ZiA Mittelgruppe



| Bezirk
Frankfurt

M+E Mitte und IG Metall werden Gespräche bis zum 30.4.2010

aufnehmen über folgende Themen:

- **eine Analyse des Fachkräftebedarfs der Zukunft und des Ausmaßes eines branchenbezogenen oder regionalen Fachkräftemangels**
- **Identifikation gemeinsamer Handlungsmöglichkeiten auf der Basis tarifvertraglicher Instrumente oder auf sonstiger Grundlage (z.B. bei von den Landesregierungen ausgehenden Initiativen)**
- **weitere berufliche Perspektiven von Auszubildenden**
- **Weiterbildung von Ausgebildeten (z.B. Bildungsteilzeit, Übernahme nach Weiterbildung oder in Verbindung mit Wehr-/Zivildienst)**

Zusätzliche Vereinbarung zur Umsetzung der Verabredungen der konzertierten Aktion Thüringen & zum TV ZiA



| Bezirk
Frankfurt

Die Tarifvertragsparteien werden bis zum 30.4.2010 Gespräche aufnehmen, mit dem Ziel:

- **eine gemeinsame Analyse des Fachkräftebedarfs der Zukunft und des Ausmaßes eines branchenbezogenen oder regional drohenden Fachkräftemangels in Thüringen vorzunehmen**
- **gemeinsame Handlungsmöglichkeiten zu ermitteln, auf der Grundlage der Tarifautonomie sowie ggf. weiterer Vereinbarungen im Rahmen der konzertierten Aktion**
- **dabei auch die Weiterbildung von Ausgebildeten (z.B. Bildungsteilzeit, Übernahme nach Weiterbildung oder in Verbindung mit Wehr-/Zivildienst) zu beraten**



Analyse

Zwischen den Tarifvertragsparteien (VMET/IGM) besteht Einigkeit darin, dass es in Zukunft zu einem Fachkräftemangel/ -bedarf in den Betrieben kommen wird.

- Alle Analysen kommen in ihren Kernaussagen zu den gleichen Ergebnissen
- in Thüringen werden in den kommenden Jahren nur noch rund 15.000 Schulabgänger zu verzeichnen sein (2000 waren es noch rund 39.000)
- bis 2015 wird ein Bedarf von rund 80.000 Fachkräften angenommen
- in Thüringen entscheiden sich rund 77% der Schulabgänger für eine Hochschulausbildung
- in der Metallbranche wird der Bedarf aus eigenem Nachwuchs nicht zu decken sein



Handlungsmöglichkeiten

Aufbauend auf die Ergebnisse der internen Diskussion und des WIR schlägt die IG Metall zur Stärkung des Standortes Thüringen vor:

- die Attraktivität des Standortes durch tarifliche Standards so zu erhöhen, dass es sich für junge Menschen lohnt, ihre Lebensplanung in und mit Thüringen zu machen.
- im „Wettbewerb der klugen Köpfe“ Elemente anzubieten, die über denen anderer Bundesländer hinausgehen.
- dass nach erfolgreicher Ausbildung hinter der Übernahme kein Fragezeichen mehr stehen darf.
- dass nach erfolgreicher Ausbildung zukunftsorientierte Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen müssen und durch diese gleichzeitig die Betriebs- und Standortbindung erhöht wird.
- dass für schwächere Auszubildende ein entsprechendes Angebot bereitstehen muss, was einer Weiterentwicklung förderlich ist und einen Absturz in Hartz IV verhindert.
- heute zu handeln, um morgen erfolgreich zu sein.



Bewertung

VMET:

- keinerlei Handlungsbedarf auf der tariflichen Ebene.
- der Handlungsbedarf liegt primär bei den Betrieben.

IG Metall fordert dazu auf:

- einen Tarifvertrages ZiT (Zukunft in Thüringen) abzuschließen.
- dass sich die verbandsgebundenen Betriebe verpflichten, ausreichend Ausbildungsplätze in der Fläche zur Verfügung zu stellen.
- den Standort durch eine tarifliche Übernahmegarantie und einem zukunftsweisenden Weiterbildungsangebot attraktiv zu machen.



Fazit

Mit dem VMET ist zur Zeit keine tarifliche Lösung zu erreichen.

Gelingt es nicht, das Thema Fachkräfte auf die betriebliche Tagesordnung zu setzen, wird es mit dem VMET zu keinerlei tariflichen Vereinbarungen kommen.

Dazu muss Handlungs- und Konfliktbereitschaft geschaffen werden

Zusatzvereinbarungen ZiA Saarland



| Bezirk
Frankfurt

- anfänglich hohe Bereitschaft bei ME Saar mit zum Themenbereich Fachkräfte zu reden
- ME Saar sehr viele eigene Aktivitäten (vom Kindergarten bis zur eigenen Akademie)
- Analyse aufgrund der AK-Daten Bericht 2008 wurde geteilt
- Verabredung Zusammenstellung der Themen gerade auch ggü. der LReg.

Zweites Gespräch:

- keinerlei Bereitschaft mehr etwas zu tun
- Tarifautonomie sei gefährdet durch zu viel Regulierung
- Vorschläge tarifliche Lösungen „Schwache“ und „Starke“ wurden abgelehnt
- Abbruch Gespräche kein neuer Termin



- Auf HessenMetall-Seite wurde keine angemessene Problemsicht erkennbar.
- Tenor bei HessenMetall: Die Unternehmensleitungen handeln verantwortlich und zukunftsorientiert.
- Tenor bei HessenMetall: Wenn es Probleme gibt, dann in Form "nicht ausbildungsgerechter" Jugendlicher.
- In den eigenen Reihen ist das Problembewusstsein auch entwicklungsbedürftig – und eine Priorisierung bei unserer Themensetzung erforderlich.
- Eine angemessene Personal- und Qualifizierungsplanung (auch mit entsprechender Einflussnahme der Interessenvertretungen finden wir am ehesten in Großbetriebs-/Konzern-Strukturen).



Einschätzungen aufgrund unserer Umfrage in den hessischen Verwaltungsstellen:

- **Personalbedarfsplanung gibt es nur teilweise.**
- **Qualifizierungsplanung gibt es fast ausschließlich nur dort, wo es eine Personalbedarfsplanung gibt.**
- **Die Einflussnahme von BR'en und JAV'en auf die Personalbedarfs- & Qualifizierungsplanung ist „ausbaufähig“.**
- **Die Einstellungspraxis in Berufsausbildung hat sich uneinheitlich entwickelt.**

Zusatzvereinbarungen ZiA Rheinland-Pfalz



| Bezirk
Frankfurt

- Alle Themen wurden angesprochen
- Verbände sehen zur Zeit keinen Bedarf an TV- Regelungen

„Verabredungen“

- Auswertungen Ovaler Tisch
z.B. in der Schulpolitik
- Gemeinsame Werbung für bestimmte Berufsgruppen
z.B. Verfahrensmechaniker
z.B. Gießereimechaniker
- Regionale Arbeitnehmerüberlassung
gemeinsam bestehende Modelle bewerten



- Zukunft der Betriebe sichern (Branche, Region)
- Chancen für „Schwache“
- Aufstieg nicht nach Nase (z.B. Auswahlkriterien, Mitbestimmung)
- Stammebelegschaft aufbauen (mittelbar gegen Leiharbeit)
- Aufstiegsmöglichkeiten für alle (Finanzierung, Stipendien, ...)
- Attraktivität der IG Metall für „neue Beschäftigte“ (BA-Studenten, duale Studiengänge) erhöhen

- Gespräche über Berufsausbildung auf Ebene der Mittelgruppe
- betriebliche Aktivitäten entwickeln zu:
 - unbefristeter Übernahme
 - Anzahl der Ausbildungsplätze
 - Qualität der Berufsbilder
(gegen Schmalspurausbildung)
 - ...
- Überbetriebliche Mobilisierungsfähigkeit herstellen



Ablauf neuer TV Zukunft in Bildung (ZiB)

Noch-Azubi fordert Über- nahme in Bildungsteilzeit	Ausgebildeter weist gegenüber Arb.G Bildungs- maßnahme nach	Zeit für Qualifizierung	Beschäftigter: Rückkehrrecht alter Arb.platz
Arbeitszeit: 35 Bezahlung:2/3	Arbeitszeit: 35 Bezahlung:2/3	Arbeitszeit: 0 Bezahlung 2/3	Arbeitszeit: 35 Bezahlung: voll
12 Monate	12 Monate	12 Monate	12 Monate

Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ (ZIB) ab 30. Juni 2010 - NRW



| Bezirk
Frankfurt

- Ähnlich wie bei der Altersteilzeit, Qualifizierungszeiten können en block genommen werden
- Anspruch bei der 12-monatigen Übernahme Wertguthaben aufzubauen. Wertguthaben ist gegen Insolvenz abzusichern.
- Nach diesen 12 Monaten schließt sich eine weitere 12-monatige Befristung mit Ausbau des Wertguthabens an.
- Wenn der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber eine Qualifizierungsabsicht nachweist besteht Anspruch auf weitere Befristung für 12 Monate.
- Besteht der Beschäftigte die Abschlussprüfung besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung von weiteren 12 Monaten auf der ursprünglichen Stelle
- Das Wertguthaben ist gegen Insolvenz abzusichern.



- Also: Drei Jahre $\frac{2}{3}$ des Gehaltes bekommen und zwar inklusive der Sonderzahlungen. Die steuerfreien Bestandteile werden sofort und vollständig ausgezahlt.
- In dieser Zeit gilt: zwei Jahre im Betrieb, danach ein Jahr, um zur Meisterschule zu gehen oder sich zur Fremdsprachenkorrespondent/in weiterzubilden.
- Danach erneute, mindestens 12monatige Beschäftigung bei vollem Entgelt, allerdings auf der alten Stelle.
- Übrigens: Wer an einer schulischen Ausbildung vor der Freistellung teilnimmt, z.B. Technikerausbildung bekommt Unterstützung beim Schichtdienst so, dass er an dem Unterricht teilnehmen kann.
- Während der Bildungsteilzeit ist eine betriebsbedingte Kündigung ausgeschlossen.