



Oktober 2022

AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN – BEDARF PLANEN!

Warum ist die Sicherung von Ausbildungsplätzen wichtig?

Ausbildung eröffnet jungen Menschen den Zugang zu einer qualifizierten Berufstätigkeit mit guter Bezahlung und beruflichen Entwicklungsperspektiven. Sie ist ein wichtiger Beitrag für die Fachkräfte- und Standortsicherung. Gleichzeitig erfüllt sie eine wichtige gesellschaftliche Funktion beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Aber in den letzten zwei Jahren ist die Anzahl der Ausbildungsplätze drastisch gesunken.

Die Summe macht's!

Laut der Erhebung des Bundesinstitutes für berufliche Bildung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge wurden in Industrie und Handel seit 2019 14,8 Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen. In absoluten Zahlen sind dies über 45.000 weniger. Um diesen Trend umzukehren, kommt es auf jeden einzelnen Ausbildungsplatz an. Deshalb ist es wichtig, um jeden Ausbildungsplatz zu kämpfen. Die Arbeitgeber argumentieren oft, dass es keine geeigneten Bewerber*innen gebe. Die Erfahrung zeigt: Die Unternehmen sind oft zu unflexibel bei den Anforderungen. Es gibt genug junge Menschen, die einen guten Ausbildungsplatz suchen, und auch Unternehmen, die anderen Wege gehen. Die Möglichkeit, den eigenen Fachkräftenachwuchs in ausreichender Zahl auszubilden ist durchaus gegeben ([siehe auch: Ausbildungsbilanz der IG Metall 2022](#)).

Ausbildung ist ein Schlüssel bei der Bewältigung des Wandels. Sie kann unter Nutzung unterschiedlicher Initiativ- und Mitbestimmungsrechte gefördert werden. Bestehenden Tarifverträge zu diesem Themenfeld helfen bei solchen Initiativen.

Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Im Rahmen der Personalplanung nach **§ 92 BetrVG** hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen der Berufsbildung zu unterrichten. Der Betriebsrat hat nach **§ 96 Abs.1 BetrVG** ein Mitbestimmungsrecht bei der Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes.

Der Betriebsrat hat also das Recht, mit dem Arbeitgeber über den Bedarf an Ausbildungsplätzen zu verhandeln. Der Betriebsrat kann auch eigene Vorstellungen entwickeln und vorschlagen.

Wichtig:

Ermittlungspflicht des Berufsbildungsbedarfes entsteht nur durch das Verlangen des BR. Der Berufsbildungsbedarf ist auch ein Instrument, um Weiterbildung im Betrieb zu thematisieren (Dazu auch § 97 Abs. 2 BetrVG und § 98 BetrVG). Der Berufsbildungsbedarf kann auch untergliedert werden, zum Beispiel nach Frauen, Männern, Eltern, Menschen mit Migrationshintergrund, Schwerbehinderte, Teil- und Vollzeitbeschäftigte etc.

Wie ermittelt sich der Berufsbildungsbedarf?

Um den Ausbildungsbedarf real zu bestimmen, sollte ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren betrachtet werden.

Von der Entscheidung der Betriebe auszubilden über den Auswahlprozess und die tatsächliche Ausbildungszeit vergehen meist fünf Jahre. Erst dann stehen die ausgebildeten Fachkräfte uneingeschränkt zur Verfügung.

Wie kann der Bedarf an dualer Berufsausbildung überprüft werden?

Wie groß der Bedarf an dual ausgebildeten Fachkräften ist, kann mit folgenden Kennzahlen errechnet werden:

Anzahl der Arbeitskräfte, unterteilt nach gewerblich-technischem und kaufmännischem Bereich, die in fünf Jahren zur Realisierung der Geschäftsstrategie eingeplant werden.

Der Fachkräftefaktor drückt aus, mit welchem Anteil jeweils gewerblich-technisch ausgebildete Fachkräfte und kaufmännisch ausgebildete Fachkräfte an den Arbeitskräften das Unternehmen in fünf Jahren arbeiten will. Nur wenn der Wert bei null liegt, gibt es keinen Ausbildungsbedarf.

Die Fluktuationsquote (Renteneintritt, Kündigung, Aufstieg etc.) nach gewerblich-technischem und kaufmännischem Bereich.

Der Deckungsgrad beschreibt den Umfang, mit dem der Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung gedeckt werden soll.

Die Verbleibquote während der Ausbildung. Sie kann anhand von Erfahrungswerten eingeschätzt werden (z.B. Abbruch der Ausbildung, Nichtbestehen der Prüfung, gewollter Unternehmenswechsel).

Die Übernahmequote nach der Ausbildung. Nicht alle Ausgebildeten wollen nach der Ausbildung im Betrieb bleiben. Auch hier gibt es Erfahrungswerte, die zu beachten sind.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren kann der Ausbildungsbedarf ermittelt werden.

Beispiel für gewerblich-technischen Einstellbedarf:

In fünf Jahren wird mit 500 gewerblich-technischen Arbeitskräften geplant, davon sind 80 Prozent ausgebildete Fachkräfte. Die Fluktuation im gewerblich-technischen Bereich beträgt 3 Prozent. 90 Prozent der zukünftigen Fachkräfte sollen selbst ausgebildet werden. Es wird davon ausgegangen, dass 90 Prozent die Ausbildung erfolgreich schaffen und ebenso 90 Prozent der Auszubildenden übernommen werden.

$$\frac{(500 \times 80 \times 3 \times 90)}{(90 \times 90 \times 100)} = 13 \text{ (gerundet)}$$

Es müssten demnach 13 gewerblich-technische Auszubildende eingestellt werden.

Vorgehen im Betrieb:

1. Verlangt vom Arbeitgeber die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes nach **§ 96 Abs. 1 BetrVG**.
2. Weigert sich der Arbeitgeber den Bedarf zu ermitteln, kann dies einen Gesetzesverstoß darstellen (**§ 23 Abs. 3 BetrVG**). Die Ermittlung ist also auch mit rechtlichen Mitteln durchsetzbar.
3. Alle Daten und Kennzahlen müssen zur Verfügung gestellt werden. Datenschutzrechtliche Bedenken stehen diesen Information nicht entgegen (**§ 79a BetrVG**).
4. Die beschriebenen Faktoren dienen dazu, den ermittelten Bedarf auf seine Plausibilität hin zu bewerten.
5. Stellt Öffentlichkeit her und macht betriebliche Aktionen.
6. Der Prozess zur Ermittlung des jährlichen Berufsbildungsbedarfes kann in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

$$\frac{(\text{Arbeitskräfte} \times \text{Fachkräftefaktor} \times \text{Fluktuationsquote} \times \text{Deckungsgrad})}{(\text{Verbleibquote} \times \text{Übernahmequote} \times 100)} = \text{Bedarf}$$

Mehr Informationen: Handreichung für die Aus- und Weiterbildungspraxis [Ausbilden? Jetzt! Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates](#)

