



Nummer 7
Okt./ Nov. 2009

AusbilderInnen-Info

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung des GBR informiert

Einstellprozess

Ein noch nicht freigegebenes Teilprojekt im Daimler Ausbildungssystem (DAS) ist der Einstellprozess. Zur Optimierung des Auswahlverfahrens sind folgende wesentliche Veränderungen geplant:

Zum einen soll das Auswahlverfahren von den Schulnoten unabhängiger gemacht werden. Deshalb sollen zukünftig die Noten zu Beginn des Auswahlverfahrens eine geringere Rolle spielen und Kriterien wie berufliche Motivation, Leistungsfähigkeit, etc. ein größeres Gewicht bekommen. Zum anderen sollen die gesamten Testbausteine um einen so genannten Vorab- bzw. Pretest, der online abgefragt wird, erweitert werden. In Konsequenz soll im Sinne eines durchgängigen Auswahlprozesses der jetzige MTO-Test durch ein komplett neues Auswahlverfahren abgelöst werden. Der neue Einstellprozess soll ab Sommer 2010 für das Einstelljahr 2011 umgesetzt werden. Der Gesamtbetriebsrat ist bereit, in Abhängigkeit vom Gesamtkonsens einem neuem Auswahlverfahren zuzustimmen.

Die Verhandlungen zum neuen Einstellprozess wurden bei der letzten Verhandlungsrunde vom Unternehmen unterbrochen. Nach wie vor gibt es unterschiedliche Positionen bei der Gestaltung des Auswahlverfahrens. Das Unternehmen möchte über eine automatisierte Computerauswahl die Reihenfolge der einzuladenden KandidatInnen festlegen. Mit diesem Vorgehen soll auf die jahrelangen Erfahrungen der AusbilderInnen bei der Auswahl der Jugendlichen verzichtet werden. Der Gesamtbetriebsrat kritisiert diesen Vorschlag. Auf den Sachverstand der AusbilderInnen darf auch in Zukunft nicht verzichtet werden. Wie in der Vergangenheit auch müssen die AusbilderInnen und der örtliche Betriebsrat im Einstellprozess von Anfang an beteiligt werden und gemeinsam entscheiden, welche Jugendliche im Auswahlprozess zum nächsten Schritt ausgewählt werden. Darüber hinaus hat das Unternehmen noch nicht beantwortet, wie die Jugendlichen, die positiv bei einem Schülerpraktikum aufgefallen sind, im Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Unterschiedliche Vorstellungen gibt es auch bei der Kennzeichnung von MA-Kindern und bei den Schulnoten als Eingangsvoraussetzungen.



**Ausbildungsqualität
in den Fachbereichen**

Mit dem DAS haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen gemeinsam die Standards für eine qualitativ hochwertige Ausbildung vereinbart. Im Schwerpunkt beschreibt das DAS die 1. Phase der Berufsausbildung, also die Ausbildung im Ausbildungszentrum. Das DAS liefert aber auch Eckpunkte zur Ausbildung in den Fachbereichen.

Für den Gesamtbetriebsrat und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ist – gerade auch in angespannten Zeiten - von großer Bedeutung, dass in den Fachbereichen die Qualität der Ausbildung nicht leidet. Deshalb werden die örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen gemeinsam mit der örtlichen Bildungskommission im Herbst 2009 in allen deutschen Werken und in der Zentrale bei den Auszubildenden eine flächendeckende Befragung zur Ausbildung in den Fachbereichen durchführen. Dabei werden die unterschiedlichen Berufe und die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten wie direkte, indirekte und kaufmännische Bereiche berücksichtigt. Mit dieser anonymen Befragung soll nicht nur die Ausbildungsqualität in den Fachbereichen überprüft, sondern auch die Erwartungen der Auszubildenden an die Einsätze in den Fachbereichen abgefragt werden. Dabei sollen sowohl Beispiele für eine hohe Qualität im Fachbereichseinsatz als auch evtl. bestehende Missstände herausgefunden werden. Ziel ist aber nicht, mit den Ergebnissen einzelne FachausbilderInnen herauszugreifen und an den „Pranger“ zu stellen.

Ende des Jahres werden aus den Befragungsergebnissen die Handlungsbedarfe für das jeweilige Werk abgeleitet, um dann gemeinsam mit der Ausbildungsleitung nach Lösungen zu suchen.



Reduzierung Azusbildungszahlen/ Ausbildung für Dritte

Der Vorstand wollte die Ausbildungszahlen ab dem Einstelljahr 2010 abrupt um 1/3 von insgesamt 1.600 auf 1.066 Ausbildungsplätze in den Werken und der Zentrale reduzieren. Dieser Einschnitt wäre sehr drastisch und im Rahmen der mittelfristigen Personalplanung nicht angemessen. Auch hätte dieser drastische Einschnitt erhebliche Konsequenzen für die Situation der AusbilderInnen. Bei der Reduzierung der zukünftigen Ausbildungszahlen hat der Gesamtbetriebsrat eine gestaffelte Absenkung innerhalb der nächsten 3 Jahre erreicht.

Von den reduzierten Gesamtzahlen sind die einzelnen Standorte der Truck Group nur im geringeren Maße betroffen, für die PKW-Standorte bedeutet das zum Teil eine Reduzierung bis auf die Hälfte der Ausbildungsplätze. Dadurch laufen gerade die kleinen PKW-Standorte in Gefahr, dass mit den drastisch reduzierten Ausbildungszahlen die dortige Ausbildung auf dem Prüfstand steht. Dass wird der Gesamtbetriebsrat nicht zulassen, der Fachkräftebedarf muss auch weiterhin über die eigene Ausbildung am eigenen Standort ausgebildet werden. Das Unternehmen hat mittlerweile zugesichert, dass keine Ausbildungswerkstätten geschlossen werden.

Der Gesamtbetriebsrat hatte vorgeschlagen, freiwerdende Kapazitäten in den Lehrwerkstätten und „freiwerdende“ AusbilderInnen für die Berufsausbildung für „Dritte“ zu nutzen. Die heute schon durchgeführte „kommerzielle“ Ausbildung, d.h. die Ausbildung für andere Unternehmen soll im bisherigen Umfang weitergeführt werden. Hier wird es zukünftig keine größeren Bedarfe von externen Unternehmen an einer Ausbildung bei Daimler geben. Chancenreich sind die von der Arbeitsagentur für Arbeit „geförderte“ Maßnahmen, also die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Einrichtungen. In einem ersten Schritt soll in 2010 mit einem Angebot für die gewerblich-technische Berufsausbildung mit jeweils max. 20 Jugendlichen in Sifi und UT gestartet werden. Diese Erfahrungen werden bei der Übertragung in andere Standorte einfließen.



Übernahme 80/20 Outplacement

Für die Einstelljahre 2006 und 2007 wurde zwischen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat eine Erhöhung der Ausbildungszahlen vereinbart. Im Gegenzug dazu hat der Gesamtbetriebsrat 80/20 als Übernahmeregelung akzeptiert. Der Gesamtbetriebsrat hatte erreicht, dass in 2008 und im Frühjahr 2009 alle Auszubildenden an ihrem Standort nur nach 90/10 übernommen wurden. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation wollte das Unternehmen für die AuslernerInnen im Sommer 2009 erstmalig die 80/20 Regelung anwenden. Der Gesamtbetriebsrat hatte stattdessen eine Übernahme aller AuslernerInnen mit reduzierter Arbeitszeit gefordert, um die Jungfachkräfte nach ihrer Ausbildung nicht direkt in die Arbeitslosigkeit entlassen zu müssen. Die Forderung des Gesamtbetriebsrats, den einseitig vom Vorstand getroffenen Beschluss zur Anwendung der 80/20-Regelung für die AuslernerInnen vom Sommer 2009 zurückzunehmen, wurde erfüllt. Alle Auszubildenden, die im Sommer 2009 ausgelernt haben wurden übernommen: 80% unbefristet, 20% befristet für 12 Monate, danach endet deren Arbeitsverhältnis bei Daimler.

Auf Drängen des Gesamtbetriebsrates wurde für die 20% Befristeten auch eine Outplacement-Beratung angeboten. Anders als mit dem Unternehmen abgesprochen fand die Beratung allerdings nur während der 3 Monate bis Ausbildungsende statt. Die geringen Vermittlungsergebnisse in den externen Arbeitsmarkt zeigen, dass sich die Beratung besser an die Bedürfnisse der AuslernerInnen orientieren muss. Der Gesamtbetriebsrat hält eine Beratung am Ende der Ausbildung und 4 Monate vor Ende der Befristung für erforderlich. Das Unternehmen sagte eine nochmalige Klärung zu.

Für Rückfragen und Anregungen wendet Euch an den/ die VorsitzendeN der Kommission für Bildung und Qualifizierung am Standort.

Impressum

Wolfgang Nieke, Vorsitzender der Kommission für Bildung und Qualifizierung in den Werken
wolfgang.nieke@daimler.com