

Fragen und Antworten zur Einstiegsqualifizierung

1. Welche Zielgruppe hat die Einstiegsqualifizierung?

Die Einstiegsqualifizierung ist ein Angebot der Wirtschaft an junge Menschen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven. Durch eine Kombination von Arbeiten und Lernen können sie in einem Tätigkeitsfeld eines Ausbildungsberufs in das Berufsleben starten. Die Einstiegsqualifizierung richtet sich in erster Linie an die am 30.9. noch unvermittelten jungen Menschen.

2. Welche Vorteile bietet die Einstiegsqualifizierung den Jugendlichen?

Das Angebot ist ideal für bedingt ausbildungsfähige Jugendliche, die auch nach Vorbereitungsmaßnahmen keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Die Jugendlichen lernen den Betrieb und das Berufsleben kennen. Die Tätigkeiten und Inhalte der Einstiegsqualifizierung sind stets Bestandteile staatlich anerkannter Ausbildungsberufe. Dadurch ist bei gegenseitigem Interesse der Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung jederzeit möglich.

3. Welchen Nutzen hat das Unternehmen?

Die Einstiegsqualifizierung ist für alle Tätigkeitsbereiche offen. Schulzeugnisse sagen oft nicht viel über die praktischen Begabungen aus. Betrieben bietet die Einstiegsqualifizierung die Chance, den jungen Nachwuchs intensiv kennen zu lernen. Hinzu kommt: Auch Betriebe, die nicht alle Anforderungen an eine komplette Ausbildung erfüllen, können in das Angebot einsteigen.

4. Wann beginnt und wann endet die Förderung der Einstiegsqualifizierung?

Für Jugendliche, die aus individuellen Gründen nur eingeschränkte Vermittlungsperspektiven haben und trotz bundesweiter Nachvermittlungskaktionen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, beginnt die Förderung ab dem 1. Oktober. Jugendliche ohne die erforderliche Ausbildungsreife, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche wie auch sogenannte „Altbewerber“ können bereits ab dem 1. August gefördert werden. Die Förderung endet in der Regel im Monat vor Beginn einer regulären betrieblichen Ausbildung.

5. Wie lange dauert die Einstiegsqualifizierung?

Die Dauer der Einstiegsqualifizierung muss mindestens sechs Monate und kann maximal ein Jahr betragen. Entsprechend liegt die Gesamtförderdauer zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Wie viele Monate konkret vereinbart werden, hängt von der persönlichen Entwicklung der Jugendlichen im Einzelfall ab.

6. Was geschieht nach dem Ende der Einstiegsqualifizierung?

Die erfolgreiche Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung wird durch das betriebliche Zeugnis und ein auf dessen Grundlage beantragtes und ausgestelltes IHK-Zertifikat bestätigt. Es enthält eine Erläuterung der einzelnen Bereiche, in denen der Jugendliche tätig war. Mit dem IHK-Zertifikat kann die

Einstiegsqualifizierung auf eine nachfolgende betriebliche Berufsausbildung angerechnet werden. Der Betrieb muss zudem beachten, innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Förderzeitraums eine Zusammenstellung über die an den Jugendlichen gezahlte Vergütung und die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge mit entsprechenden Zahlungsnachweisen bei der Agentur für Arbeit einzureichen.

7. Ist das betriebliche Zeugnis eine verbindliche Vorgabe?

Das betriebliche Zeugnis ist für die Einschätzung des Leistungsstandes der teilnehmenden Jugendlichen unbedingt erforderlich. Der entwickelte Vordruck wird empfohlen, da er einfach zu handhaben ist und bundesweit einheitlich verwendet wird. Für das IHK-Zertifikat muss der Betrieb vier der sechs Beurteilungskriterien mit mindestens „ausreichend erkennbar“ bewertet haben.

8. Wie sieht das Vertragsverhältnis zwischen Betrieb und Jugendlichen aus?

Die Einstiegsqualifizierung ist so ausgestaltet, dass der Jugendliche nach dem Prinzip „learning by doing“ betriebliche Aufgaben ausführt und der Betrieb ihm dabei Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt. Diese entsprechen Teilbereichen eines anerkannten Ausbildungsberufes. Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses ist die Vermittlung fachspezifischer und sozialer Kompetenzen. Aus diesem Grund ist § 26 Berufsbildungsgesetz die rechtliche Basis für ein Vertragsverhältnis im Rahmen der Einstiegsqualifizierung. Eine Kopie des Vertrages muss an die IHK gesendet werden.

9. Gibt es eine Vergütung für die Einstiegsqualifizierung?

Ja. Die Arbeitsagentur erstattet die Vergütung bis zu einer Höhe von 216,00 Euro monatlich zuzüglich eines Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von monatlich derzeit 109,00 Euro unabhängig von der tatsächlich gezahlten Förderung.

10. Kann ein Betrieb eine EQ auch ohne Förderung anbieten und selbst eine Vergütung bezahlen?

Selbstverständlich. Das Angebot einer EQ ist nicht an die Förderung gebunden.

11. Gelten Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auch für die Teilnehmer an der Einstiegsqualifizierung?

Tarifverträge: Ja, wenn die Jugendlichen die EQ in Unternehmen absolvieren, in denen ein Tarifvertrag gilt, der auch die Praktikumsvergütung regelt. Dann müssen sich die Unternehmen natürlich an die im Tarifvertrag verabredeten Vorschriften halten. Es existieren einige wenige Tarifverträge mit Regelungen zur Vergütung in der Berufsvorbereitung: z. B. der Chemie-Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen und der Tarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Pfalz über berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Jugendliche. Im Bereich des Hotel und Gaststättengewerbes bestehen ähnliche tariflich-vertragliche Regelungen für die Tarifgebiete der Länder B-W und NRW. Im Handel (Einzelhandel, Groß- und Außenhandel) gibt es dagegen keine tarifvertraglichen Vereinbarungen zur Praktikantenvergütung. Bei einer Bindung an den Tarifvertrag ist die Vereinbarung einer Vergütung in Höhe von 216 Euro

nicht möglich. Allerdings kann die Förderung in Höhe von 216 € durch die Arbeitsagentur natürlich trotzdem in Anspruch genommen werden. Ansprechpartner in diesen Fragen sind die jeweiligen Branchenverbände. Betriebsvereinbarungen: Existiert in einem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung, gilt sie grundsätzlich auch für die Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung. Allerdings ist zunächst zu prüfen, ob dort überhaupt Regelungen über Praktikumsverhältnisse getroffen wurden.

12. Müssen sich die Jugendlichen einer Erstuntersuchung unterziehen?

Ja, allerdings nur, wenn sie noch nicht 18 Jahre alt sind. Dann gelten die §§ 32 f. JArbSchG, d. h. der Jugendliche muss innerhalb der letzten vierzehn Monate vor Eintritt in das Berufsleben von einem Arzt untersucht worden sein und dem Unternehmen muss eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung ausgehändigt werden.

13. Welcher Unterschied besteht zwischen der Berufsausbildungsvorbereitung und der Einstiegsqualifizierung?

Die Berufsausbildungsvorbereitung (§§ 68 ff. BBiG) richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung noch nicht erwarten lässt. Sie kann mit einer sozialpädagogischen Betreuung verknüpft werden.

Berufsausbildungsvorbereitungen werden auch von Bildungsträgern durchgeführt, während Einstiegsqualifizierungen mindestens zu 70 Prozent im Betrieb stattfinden müssen. Eine Berufsausbildungsvorbereitung kann im Übrigen auch als Teil der Einstiegsqualifizierung angesehen und bei der Festlegung der Dauer für die Einstiegsqualifizierung berücksichtigt werden.

14. Besteht während der Einstiegsqualifizierung Berufsschulpflicht?

Die Berufsschulpflicht ist unabhängig von dem gewählten Ausbildungsberuf bzw. der daraus abgeleiteten Einstiegsqualifikation. Allerdings sind die Regelungen zur Berufsschulpflicht in den Bundesländern sehr unterschiedlich. Ob Jugendliche berufsschulpflichtig sind, richtet sich daher nach den jeweiligen Landesschulgesetzen. Besteht eine Berufsschulpflicht, so können Jugendliche nur an einer Einstiegsqualifizierung teilnehmen, sofern der Besuch der Berufsschule sichergestellt ist oder eine Befreiung durch das zuständige Schulamt vorliegt. Es sollten vor Ort alle Möglichkeiten einer sinnvollen und zielführenden Ausgestaltung der Berufsschulpflicht genutzt werden.

Ansprechpartner sind die zuständigen Landesbehörden.

15. Wann dürfen die Parteien den Vertrag kündigen?

Das Kündigungsrecht ist in §§ 22, 26 BBiG geregelt und wird im Vertrag genannt. Während der Probezeit kann der Vertrag jederzeit von beiden Parteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann der Vertrag nur gekündigt werden

a) aus einem wichtigen Grund. Dann ist keine Kündigungsfrist einzuhalten.

- b) vom Jugendlichen mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Einstiegsqualifizierung aufgeben oder eine andere Beschäftigung aufnehmen möchte.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und den Kündigungsgrund enthalten. Eine sog. Kündigung aus wichtigem Grund ist nur wirksam, wenn sie innerhalb von zwei Wochen erklärt wird, nachdem der wichtige Kündigungsgrund demjenigen bekannt wurde, der die EQ-Maßnahme beenden möchte.

16. Gibt es eine Altersbegrenzung- oder sonstige Beschränkungen?

Die Einstiegsqualifizierung richtet sich vorwiegend an Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren ohne (Fach-)Abitur, denen es bisher nicht gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu finden. Eine Förderung von Jugendlichen, die älter als 25 Jahre sind und/ oder über ein (Fach-)Abitur verfügen, ist nur ausnahmsweise im begründeten Einzelfall möglich (z. B. Krankheit, Suchtprobleme, Straffälligkeit, Auslandsaufenthalte u. a.). Die Jugendlichen können aber auch unter 18 Jahre alt sein. Die Einstiegsqualifizierung bereitet auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge (Ausbildung) vor. Die Ausschließlichkeitsklausel § 4 Abs. 3 BBiG, wonach Jugendliche nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden dürfen, gilt daher nicht.

17. Darf das Unternehmen den Jugendlichen wie eine Hilfskraft einsetzen?

Nein. Die Einstiegsqualifizierung unterscheidet sich von einem Arbeitsverhältnis dadurch, dass vom Betrieb Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die einem Teilbereich einer anerkannten Ausbildung entsprechen. Schwerpunkt eines EQ-Verhältnisses ist die Qualifizierung der Jugendlichen. Ein Arbeitsverhältnis ist dagegen anzunehmen, wenn die Leistung von Arbeit auf der einen und die Zahlung von Lohn auf der anderen Seite den Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses bilden. Wenn der zu Qualifizierende zwar offiziell eine Einstiegsqualifizierung absolviert, aber trotzdem vom Betrieb als Hilfsarbeiter eingesetzt wird, so läuft der Betrieb Gefahr, den vollen Lohn für die geleistete Tätigkeit bezahlen zu müssen. Darüber hinaus kann die Arbeitsagentur den Vergütungszuschuss zurückfordern.

18. Wie ist der Jugendliche unfallversichert?

Versicherungsträger ist der für das Unternehmen zuständige Unfallversicherungsträger gemäß der §§ 121-129, 133 SGB VII. Das wird in den meisten Fällen die gewerbliche Berufsgenossenschaft sein. Der Versicherungsschutz ergibt sich für die Jugendlichen aus § 2 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 SGB VII.

19. Kann das Unternehmen den Jugendlichen nach der Einstiegsqualifizierung in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernehmen?

Ja, das ist grundsätzlich möglich. Zwar verbietet das Teilzeit- und Befristungsgesetz im Regelfall, dass Arbeitnehmer befristete Verträge erhalten, die bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber befristet beschäftigt waren. Das Verbot gilt aber nicht, wenn für die erste Befristung ein sogenannter sachlicher Grund vorlag. Bei einer einjährigen Einstiegsqualifizierung besteht ein solcher

sachlicher Grund: Die Agenturen für Arbeit gewähren die Förderung nur für den bestimmten Zeitraum. Bei einer anschließenden Übernahme in ein Arbeitsverhältnis wäre eine neue Befristung daher unschädlich. Allerdings bestehen hier viele denkbare Konstellationen, so dass sich vor Abschluss eines anschließenden Arbeitsvertrags konkret über die Konsequenzen erkundigt werden sollte.

20. Kann das Unternehmen die erfolgreich absolvierte Einstiegsqualifizierung auf ein nachfolgendes Ausbildungsverhältnis anrechnen?

Ja, die Ausbildung kann aufgrund der vorangegangenen Einstiegsqualifizierung um bis zu 6 Monate verkürzt werden.

21. Muss nach absolvierter Einstiegsqualifikation in einem nachfolgenden Ausbildungsverhältnis erneut eine Probezeit vereinbart werden?

Ja. Das Berufsbildungsgesetz fordert, dass eine Probezeit von mindestens einem bis höchstens vier Monate zu vereinbaren ist. Allerdings sollte die Probezeit einen Monat dann nicht überschreiten, wenn die Einstiegsqualifikation erfolgreich absolviert wurde und das Ausbildungsverhältnis in ein und demselben Unternehmen stattfindet.

22. Werden auch Einstiegsqualifizierungen in schulischen Berufsbildungsgängen gefördert?

Nein. Einstiegsqualifizierungen in schulischen Berufsausbildungen, die nach den Schulgesetzen der Länder oder einem Bundesgesetz geregelt sind, können nicht gefördert werden.

EQ - Wichtige Hinweise für Betriebe

I. Was haben die Betriebe zu erwarten?

1. Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber die Vergütung der EQ bis zu einer Höhe von 216,00 Euro monatlich. Die Betriebe tragen die Sach- und Personalkosten der EQ.
2. Zusätzlich zahlt sie einen pauschalierten Zuschuss zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dieser beträgt monatlich 10,00 Euro.
3. Die Leistungen werden monatlich nachträglich gezahlt, dies auch für die Zeit des Berufsschulunterrichts.
4. Eine Förderung der EQ, die vor dem 1. Oktober beginnt, ist ausgeschlossen. Es sei denn, es handelt sich um Jugendliche,
 - die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen oder
 - die lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind oder
 - die in früheren Jahren die Schule verlassen haben (Altbewerber).
 - Ein Beginn ist hier nach Prüfung des Einzelfalls bereits ab dem 1. August möglich.

II. Was müssen die Betriebe tun?

1. Der Betrieb schließt mit dem Jugendlichen (bei nicht volljährigen Jugendlichen mit den Erziehungsberechtigten) einen EQ-Vertrag.
2. Ein Exemplar des Vertrages ist an die zuständige IHK zu schicken. Dass dies erfolgt ist, muss auf dem Antrag auf Förderung bestätigt werden.
3. Während der EQ besteht Versicherungspflicht (Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- sowie gesetzliche Unfallversicherung).
4. Der Arbeitgeber muss innerhalb von drei Monaten eine Bestätigung der Krankenkasse über die erfolgte Anmeldung zur Sozialversicherung und die Versicherungsnummer vorlegen. Der Zuschuss zur Vergütung wird nur geleistet, wenn diese Auflage erfüllt ist.
5. Der Betrieb muss einen Antrag auf Förderung vor Beginn der Laufzeit des EQ-Vertrages bei der Agentur für Arbeit in dem Bezirk stellen, wo der EQ-Teilnehmer seinen Wohnsitz hat. Die Bewilligung erfolgt durch schriftlichen Bescheid.
6. Wenn Berufsschulpflicht gegeben ist, muss der Betrieb dafür Sorge tragen, dass diese eingehalten wird.
7. Der Arbeitgeber bescheinigt am Ende der EQ, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten der EQ vermittelt wurden und bewertet die Leistungen in einem betrieblichen Zeugnis.
8. Der Arbeitgeber oder der EQ-Teilnehmer muss das Zertifikat über die erfolgreiche Durchführung der EQ bei der zuständigen IHK beantragen und dazu das betriebliche Zeugnis vorlegen.
9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jede Änderung, die sich auf die Zahlung des Zuschusses auswirkt, der zuständigen Agentur für Arbeit unverzüglich mitzuteilen.
10. Innerhalb von zwei Monaten nach Ende der EQ-Förderung hat der Arbeitgeber an die zuständige Agentur für Arbeit eine Zusammenstellung über die an den EQ-Teilnehmer gezahlte Vergütung sowie die eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge einzureichen und die Zahlungen in geeigneter Form nachzuweisen.

III. Was müssen die Betriebe beachten?

1. Die Förderung wird für die vereinbarte Dauer von mindestens sechs bis längstens zwölf Monaten bewilligt. Die Förderdauer darf für denselben Jugendlichen insgesamt 12 Monate nicht überschreiten. Wurde bereits eine EQ in einem anderen Betrieb durchgeführt, wird die Förderzeit um die entsprechende Dauer reduziert.
2. Die Förderung endet im Regelfall spätestens am Ende des Monats, der dem Beginn des Ausbildungsjahres vorangeht (Anschlussfähigkeit gewährleisten).
3. Es erfolgt keine Förderung, wenn der Jugendliche bereits im Betrieb (oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens) eine EQ durchlaufen hat oder wenn er dort in den letzten drei Jahren vor Beginn der EQ versicherungspflichtig beschäftigt war.

4. Eine Förderung der EQ eines Jugendlichen im Betrieb von Ehegatten, Lebenspartnern oder Eltern ist ausgeschlossen.
5. Eine EQ, die wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen in Teilzeitform von mindestens 20 Wochenstunden durchgeführt wird, kann ebenfalls gefördert werden.
6. Die Förderung von Ausbildungssuchenden, die älter als 25 Jahre sind oder das (Fach-)Abitur besitzen, ist nur im begründeten Einzelfall möglich.
7. Wenn ein Arbeitgeber selbst einen EQ-Bewerber findet, der der Agentur für Arbeit noch nicht bekannt ist, muss er den EQ-Bewerber auffordern, sich bei der Agentur zu melden, um das Vorliegen der Fördervoraussetzungen prüfen zu lassen.
8. Setzt sich die EQ aus Bausteinen der Berufsausbildungsvorbereitung zusammen, so gelten die BBiG-Vorschriften (§§ 68-70) über die Berufsausbildungsvorbereitung auch im Rahmen der EQ. Das bedeutet z.B., dass eine sozialpädagogische Betreuung gefördert werden kann.
9. Leistungen nach dem EQ-Programm werden nicht erbracht, soweit der Betrieb für diese Jugendlichen vergleichbare Leistungen aus öffentlichen Mitteln, insbesondere nach Programmen des Bundes, der Länder und der Kommunen erhält.
10. Grundsätzlich ist die Einschaltung eines Bildungsträgers zur Vermittlung von Qualifikationen durch den Arbeitgeber denkbar (Anteil inkl. Berufsschule darf 30 Prozent der Dauer der EQ nicht überschreiten), wenn die Kosten dafür durch ihn übernommen werden.