

Lösungsvorschlag der IG Metall zur Übernahme von Auszubildenden, einschließlich der Teilnehmer an Dualen Studiengängen

Auszubildende und Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Dualen Studiengängen (im Folgenden: der Auszubildende) werden im Grundsatz nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Arbeitgeber hat dem Auszubildenden und dem Betriebsrat unter Angabe von Gründen spätestens drei Monate vor Ausbildungsende mitzuteilen, sollte keine unbefristete Übernahme erfolgen. Der Arbeitgeber kann diese ablehnen, wenn folgende Sachgründe vorliegen:

1. Aktuelle Beschäftigungsprobleme

Liegen aktuelle Beschäftigungsprobleme vor, die einer unbefristeten Übernahme entgegenstehen, ist vorab zu prüfen, ob eine Übernahme alternativ

- o befristet für mindestens 12 Monate oder
- o zunächst in Teilzeit für höchstens 12 Monate mit anschließendem Wechsel in Vollzeit

möglich ist. Widerspricht der BR und kommt keine betriebliche Einigung zu Stande, entscheidet auf Antrag einer Seite die tarifliche Schiedsstelle.

2. Zusätzliche Ausbildung über Bedarf

Hat der Arbeitgeber vor Beginn der Ausbildung entschieden, zusätzliche, als die nach dem voraussichtlichen Bedarf notwendigen, Ausbildungsplätze bereitzustellen, teilt er dies dem Betriebsrat mit. Ist die Zahl zusätzlicher Ausbildungsplätze, etwa auf Basis einer Personalplanung, mit dem Betriebsrat vor Beginn der Ausbildung vereinbart, besteht im Umfang dieser zusätzlichen Ausbildungsplätze keine Übernahmeverpflichtung. Der Arbeitgeber ist dennoch gehalten eine Übernahme entsprechend des aktuellen Bedarfs zum Zeitpunkt der Übernahme zu prüfen.

Liegt kein Einvernehmen vor, kann der Betriebsrat zum Zeitpunkt der Übernahme der Entscheidung des Arbeitgebers widersprechen, insoweit er einen Bedarf zur unbefristeten Übernahme sieht und keine aktuellen Beschäftigungsprobleme vorliegen. Kommt keine betriebliche Einigung zu Stande, entscheidet auf Antrag einer Seite die tarifliche Schiedsstelle.

3. Personenbedingte Gründe zur Nichtübernahme des Auszubildenden

Sind personenbedingte Gründe erkennbar, die einer unbefristeten Übernahme des Auszubildenden entgegenstehen können, soll dies dem Auszubildenden und Betriebsrat in der Regel spätestens 12 Monate vor Ende der Ausbildungszeit mitgeteilt werden. Es sollen die Gründe dargelegt und Maßnahmen besprochen und dokumentiert werden, wie diese Einwände in der verbleibenden Ausbildungszeit behoben werden können. Der Auszubildende kann zu diesen Gesprächen einen Betriebsrat oder Jugendvertreter hinzuziehen. Entscheidet der Arbeitgeber dennoch den Auszubildenden aus personenbedingten Gründen nicht zu übernehmen, ist der Betriebsrat unter Angabe von Gründen zu unterrichten. Widerspricht der Betriebsrat dieser Entscheidung, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, ob dennoch eine Übernahme, gegebenenfalls in ein befristetes Arbeitsverhältnis, möglich ist.

Innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach Übernahme des Auszubildenden kann das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.