

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. Junge Menschen mit Behinderungen können ebenfalls an einer EQ teilnehmen, sofern ihr individueller Förderbedarf damit abgedeckt werden kann und die Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird.

2. Welche Vorteile bietet die Einstiegsqualifizierung den Jugendlichen?

Das Angebot ist ideal für bedingt ausbildungsfähige junge Menschen, die auch nach Vorbereitungsmaßnahmen keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Sie 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 junge Menschen, die aus individuellen Gründen nur eingeschränkte Vermittlungsperspektiven haben und trotz bundesweiter Nachvermittlungskaktionen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, beginnt die Förderung in der Regel ab dem 1. Oktober. Personen ohne die erforderliche Ausbildungsreife, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen 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 vier Monate und kann maximal ein Jahr betragen. Entsprechend liegt die Gesamtförderdauer zwischen vier 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 und dem Vordruck „Schlüsselnachweise“ 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 (bzw. drei der fünf) 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, es gibt eine Vergütung für die Einstiegsqualifizierung. Die Agentur für Arbeit bezuschusst diese Vergütung. Der Zuschuss wird regelmäßig angepasst.

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 tarifvertragliche Regelungen für die Tarifgebiete der Länder BW 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 der von der Agentur für Arbeit bezuschussten Vergütung nicht möglich. Allerdings kann die Förde-

rung 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. Bei Teilnahme an einem Deutschförderkurs kann der Anteil der Zeit im Betrieb auf mindestens 50 Prozent der EQ-Gesamtzeit reduziert werden. 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?

Nein. Die Einstiegsqualifizierung richtet sich an alle, denen es bisher nicht gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu finden.

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?

Anzurechnen ist genau die Zeit, in der ein EQ-Praktikant exakt dieselben Inhalte in dem Umfang und der Tiefe vermittelt bekommen hat, wie es auch bei einem Auszubildenden in dieser Ausbildungsstätte der Fall ist oder wäre.

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.

Stand: Mai 2024