

Charta der Berufsausbildung im Volkswagen Konzern

Der Vorstand des Volkswagen Konzerns, der Europäische Konzernbetriebsrat und der Weltkonzernbetriebsrat beschließen folgende Charta der Berufsausbildung für die Gesellschaften bzw. Standorte des Volkswagen Konzerns.

Präambel

Das Ziel dieser Charta ist die Sicherstellung angemessener Bedingungen für Auszubildende im Sinne der Sozialcharta und der Charta der Arbeitsbeziehungen.

1. Grundsätze

Arbeitnehmer- und Unternehmensseite stimmen über Folgendes überein:

Abgeleitet aus der Personalstrategie des Volkswagen Konzerns ist es ein erklärtes Ziel, als Top Arbeitgeber eine attraktive Berufsausbildung anzubieten.

Die Berufsausbildung ist ein Zugangsweg in den Volkswagen Konzern und ein wichtiger Baustein, um zukünftige Fachkräfte auszubilden und damit eine nachhaltige und langfristige Personalplanung zu betreiben. Darüber hinaus trägt der Volkswagen Konzern durch die Berufsausbildung junger Menschen seiner gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung.

Dabei verfolgt der Volkswagen Konzern in der Berufsausbildung hohe Standards in allen Bereichen. Die Schaffung dieser Standards sichert die Qualität und vermittelt ein einheitliches Bild der Berufsausbildung. Gleichzeitig soll eine Identifikation mit dem Volkswagen Konzern geschaffen werden.

Ziel der Berufsausbildung im Volkswagen Konzern ist es, junge Menschen für einen Beruf zu qualifizieren und sie auf das Berufsleben vorzubereiten. Das bedeutet, die für den Berufsstart in ihren künftigen Berufsfamilien benötigten Kompetenzen bestmöglich zu entwickeln.

Bei der Umsetzung dieser Charta sind die unterschiedlichen Voraussetzungen der Werke in Bezug auf Rechtsprechung und soziale, ökonomische sowie kulturelle Aspekte zu respektieren.

Die Charta der Berufsausbildung ist ein Anhang der Charta der Arbeitsbeziehungen. Sie gilt für die Gesellschaften und Standorte, die im Europäischen Konzernbetriebsrat bzw. Weltkonzernbetriebsrat des Volkswagen Konzerns vertreten sind.

Die Definition und Ausgestaltung der Beteiligungsrechte dieser Charta sind durch die Charta der Arbeitsbeziehungen geregelt. Der Grad der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Gestaltung, Umsetzung und Verantwortung für die Berufsausbildung ist im Rahmen der Verhandlungen zur Charta der Arbeitsbeziehungen festzulegen mit dem Ziel, die lokalen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu fördern und zu unterstützen.

Bereits existierende bessere Bedingungen bleiben von der vorliegenden Charta un-

berührt.

2. Geltungsbereich

Unter Berufsausbildung werden im Sinne dieser Charta Ausbildungsverhältnisse gefasst, die der beruflichen Erstqualifizierung zur Entwicklung künftiger Mitarbeiter dienen. Auszubildende sind junge Menschen, die sowohl einen Teil ihrer Berufsausbildung in der Schule als auch in einem Betrieb der zum Volkswagen Konzern gehört, absolvieren. Mit Auszubildenden sind in dieser Charta auch Auszubildende im Rahmen eines dualen Studiums gemeint.

Für Personen, die über keinen direkten Ausbildungsvertrag mit einer Gesellschaft des Volkswagen Konzerns verfügen, jedoch über Dritte in einem ausbildungsähnlichen Verhältnis mit dem Volkswagen Konzern stehen (z. B. über einen externen Bildungsträger), strebt der Volkswagen Konzern an, gleichwertige Bedingungen wie in dieser Charta beschrieben zu erreichen.

Aus Gründen der sprachlichen Verständlichkeit werden männliche und weibliche Bezeichnungen in dieser Charta synonym gebraucht. Gemeint sind stets beide Geschlechter.

Berufsausbildung im Volkswagen Konzern

a) Auswahl

Der Auswahlprozess dient dazu, die am besten geeigneten Bewerber auszuwählen.

Für die Auswahl ist innerhalb einer Marke für ein Land ein einheitlicher Prozess und innerhalb eines Landes über die Marken ein vergleichbarer Prozess zu beschreiben.

Entsprechend dem Dualen Berufsausbildungsmodell im Konzern erfolgt die Auswahl der Auszubildenden anhand eines Auswahlprozesses bestehend aus einem Eignungstest mit einem persönlichen Gespräch und einer medizinischen Eignungsuntersuchung.

Der Eignungstest und das persönliche Gespräch müssen innerhalb einer Marke in einem Land gleich und innerhalb eines Landes über die Marken vergleichbar sein.

Die Auswahl beruht auf Transparenz und Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Auszubildenden stehen ein hohes fachliches Verständnis, je nach Berufsbild eine starke technische bzw. kaufmännische Affinität und eine reife Persönlichkeit im Vordergrund. Neben Schulnoten sind ein gutes Verständnis technischer und mechanischer Fragestellungen, Interesse an der Automobilindustrie, Leistungsbereitschaft sowie Teamfähigkeit und Integrität wichtige Kriterien.

Für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist es wichtig, dass die lokalen Verhandlungspartner die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung gemäß der Charta der Arbeitsbeziehungen bei der Entwicklung und Einführung des Auswahlprozesses sowie auch bei der Auswahl etablieren.

Um die Chancengleichheit im Auswahlprozess zu gewährleisten, können Programme

definiert und vereinbart werden, um Bewerber aus unterschiedlichen Zielgruppen anzusprechen (z. B. Frauen, Menschen mit Behinderung und Leistungsschwächere). Die lokalen Verhandlungspartner streben im Rahmen des Auswahlprozesses gemeinsame Ziele für diese Zielgruppen an, entsprechend dem Grad der Beteiligung gemäß der Charta der Arbeitsbeziehungen.

b) Dauer der Berufsausbildung

Die Dauer einer „Dualen Berufsausbildung“ in Schule und Betrieb orientiert sich an den lokalen gesetzlichen Bestimmungen. Um konzernweit ein vergleichbares Kompetenzniveau einer Fachkraft zu gewährleisten, muss die Ausbildungsdauer den hohen Qualitätsansprüchen und den Kompetenzanforderungen in den Berufsfamilien gerecht werden.

Ziel ist es, den Auszubildenden in einer angemessenen Dauer alle prüfungsrelevanten Berufsausbildungsinhalte zu vermitteln, um einen erfolgreichen Abschluss zu erreichen. Dazu gehört auch eine zeitlich angemessene Einbindung der Auszubildenden in die Betriebsprozesse der Berufsfamilien unter Anwendung von betrieblich eingesetzter Technologie.

c) Qualität der Berufsausbildung

Die Berufsausbildung spielt für den Volkswagen Konzern eine Schlüsselrolle, um die Schulabsolventen mit den erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend der Anforderungen ihrer späteren beruflichen Tätigkeit im Volkswagen Konzern auszustatten.

Um einen hohen Qualitätsstandard in der Berufsausbildung zu gewährleisten, strebt der Volkswagen Konzern eine Berufsausbildung nach dualem Prinzip an allen Standorten an. Für die zielgerichtete Vermittlung von grundlegendem Wissen und den spezifischen in den Berufsfamilien benötigten Fertigkeiten werden Berufsschule und Betrieb als gleichberechtigte Lernorte angesehen. Der Volkswagen Konzern trägt Sorge dafür, dass die Berufsausbildungsinhalte verständlich und zielorientiert für die Abschlussprüfung vermittelt werden.

Um eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu gewährleisten, muss den Auszubildenden in den Ausbildungswerkstätten und betrieblichen Ausbildungsstellen qualifiziertes Berufsausbildungspersonal an die Seite gestellt werden, das sie während der gesamten Berufsausbildung schult und betreut.

d) Material / Ausstattung

Die Auszubildenden sollten in ihrer betrieblichen Ausbildungsphase Zugang zu fachlich geeigneter Infrastruktur im Trainingszentrum und Betrieb erhalten. Die Ausstattung der Ausbildungsstellen und die bereitgestellten Materialien müssen sich an den betrieblichen Lerninhalten orientieren.

Darüber hinaus sollten den Auszubildenden angemessene Arbeitsmittel sowie für den Einsatz in betrieblichen Trainingseinrichtungen und der Fertigung Werkzeug und Arbeitskleidung unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

Auszubildende erhalten Zugang zu allen Sozialeinrichtungen wie z. B. Betriebsrestaurants, Pausenräumen und Umkleiden.

e) Monetäre / nicht-monetäre Unterstützung

Die Zusammensetzung der vom Unternehmen geleisteten monetären und nicht-monetären Unterstützung muss sicherstellen, dass die Auszubildenden während der gesamten Berufsausbildung ihre Tätigkeit angemessen ausüben und einen guten Gesundheitszustand erhalten können.

Die konkrete Ausgestaltung der Zusammensetzung der monetären und nicht-monetären Ausbildungsunterstützung muss unter Berücksichtigung lokaler Rahmenbedingungen erfolgen und wird durch die lokalen Verhandlungspartner gemäß dem Grad der Beteiligung wie in der Charta der Arbeitsbeziehungen definiert.

f) Einsatzzeit / Pausenzeiten

Die Einsatzzeit eines Auszubildenden entspricht mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche. Zur Einsatzzeit zählen die Arbeitsstunden im Betrieb, die Unterrichtsstunden in den jeweiligen Schulinstitutionen sowie die Wegezeiten vom Betrieb zur Schule und umgekehrt. Die festgelegte wöchentliche Einsatzzeit eines Auszubildenden darf die reguläre wöchentliche Arbeitszeit eines Mitarbeiters nicht überschreiten und findet grundsätzlich von Montag bis Freitag statt. Die Berufsausbildung findet grundsätzlich in Normalschicht statt.

Abweichende Regelungen können zwischen den lokalen Verhandlungspartnern vereinbart werden.

Die Pausenzeit für Auszubildende zur Einnahme einer Mahlzeit kann nicht kürzer sein als die für Mitarbeiter. Für die Dauer der Pause ist ein angemessener Zeitrahmen für die Einnahme einer Mahlzeit, die Wegezeiten zum Betriebsrestaurant und eine Erholungsphase zu berücksichtigen.

Für Auszubildende unter 18 Jahren wird eine zusätzliche bezahlte Pause mit dem Ziel der Erholung gewährt, welche nicht zusammenhängend mit der oben genannten Pause entnommen werden kann.

g) Urlaub

Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach den geltenden Regelungen des jeweiligen Standorts des Volkswagen Konzerns. Es muss sichergestellt sein, dass Auszubildende den Mitarbeitern mindestens gleichgestellt sind. Dabei sind die offiziellen Schulferien sowie die vom Unternehmen gewährten Urlaubstage insgesamt zu berücksichtigen.

Auszubildende, die einen Teil ihrer Berufsausbildung an einer Schule absolvieren, wird die Möglichkeit eingeräumt, Teile ihres Urlaubsanspruches zusammenhängend (z. B. eine vollständige Kalenderwoche) in den Zeiten der Schulferien zu entnehmen.

h) Übernahme

Als sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber und verlässlicher Berufsausbildungspartner strebt der Volkswagen Konzern an, in der jeweiligen Region eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis anzubieten, das idealerweise berufsadäquat sein sollte.

Die lokalen Verhandlungspartner stimmen die Anzahl der Ausbildungsplätze und / oder Übernahme der Auszubildenden, entsprechend dem Grad ihrer Beteiligung gemäß der Charta der Arbeitsbeziehungen, ab.

Die folgenden Punkte sind dabei zu berücksichtigen:

- Leistungskriterien für die Übernahme (wie z. B. EFAPlus, Abschlussnoten der Berufsausbildung) und
- die wirtschaftliche Situation des Unternehmens.

i) Interessenvertretung

Der Volkswagen Konzern und die jeweiligen Vertretungsorgane unterstützen die Einrichtung einer lokalen Jugend- und Auszubildendenvertretung als wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen. Dies erfolgt durch die lokalen Verhandlungspartner gemäß dem Grad der Beteiligung wie in der Charta der Arbeitsbeziehungen definiert.

Umsetzung

Die Charta tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt nicht rückwirkend. Die betrieblichen oder tariflichen Parteien an den jeweiligen Standorten verständigen sich, innerhalb eines Jahres ab Unterzeichnung, auf eine Verhandlungszeitleiste zur lokalen Implementierung dieser Charta.

Brüssel, den 05. Juni 2015

für
den Europäischen Volkswagen-
Konzernbetriebsrat und den
Volkswagen Weltkonzernbetriebsrat

für
die Volkswagen Konzernleitung

B. Osterloh

M. Winterkorn

F. Patta

H. Neumann