

Der Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung

Gerd Busse

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Der Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung

Gerd Busse

Dr. Gerd Busse, Studium der Erziehungswissenschaften, Politik und Niederlandistik in Göttingen, Amsterdam und Berlin. Arbeitsschwerpunkte: berufliche Bildung und Arbeitsmarkt, insbesondere im deutsch-niederländischen Kontext.

Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Der Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung

Gerd Busse

Stand: April 2011

Inhalt

Vorwort	4
Zusammenfassung	5
Abkürzungsverzeichnis.	5
1 Rahmenbedingungen.	6
2 Regelungsinhalte	7
3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung von Beschäftigten	19
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	22
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	23
6 Rechtliche Grundlagen	24
7 Bestand der Vereinbarungen	25
Literatur- und Internethinweise	26
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	27

Vorwort

Für die Analyse wurden 24 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1979 bis 2008 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Zusammenfassung

Die Qualität der dualen betrieblichen Ausbildung korrespondiert mit der Qualität der Ausbilder und Ausbildungsbetreuer, d. h. ihrer fachlichen wie auch persönlichen Eignung, Auszubildenden die Kompetenzen zu vermitteln, die sie für die spätere berufliche Handlungsfähigkeit brauchen. Der Ausbilder ist eine wichtige Bezugsperson in der betrieblichen Ausbildung und die Definition seiner Aufgaben und seiner Rolle deshalb auch Gegenstand betrieblicher Regelungen. Die 24 ausgewerteten Vereinbarungen aus den Jahren 1979 bis 2008 regeln die Tätigkeit als Ausbilder, seine Qualifizierung, die Rolle, die er oder sie in der Ausbildung spielt und die Anforderungen an das Verhalten den Auszubildenden gegenüber, die Stellung in der betrieblichen Hierarchie sowie Aufgaben, Arbeitszeiten, Freistellungen, Eingruppierungen und Vergütungen. Nicht zuletzt geht es auch um die Beteiligung des Betriebsrats und der JAV an der Bestellung von Ausbildern und an Ausbilderbesprechungen.

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AEVO-öD	Ausbildereignungsverordnung öffentlicher Dienst
ASK	Ausbildungsstandskontrolle
AusbEignV	Ausbildereignungsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
HwO	Handwerksordnung
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
MAFG	Mitarbeiterfördergespräche

1 Rahmenbedingungen

Das System der dualen Berufsausbildung genießt bei uns traditionell hohes Ansehen. Es hat in der Vergangenheit bewiesen, dass es a) durch alternierendes Lernen im Betrieb und in der Berufsschule sowohl die für einen Beruf notwendigen Fachkompetenzen vermittelt als auch b) insbesondere zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz beiträgt. Um eine hohe Qualität der Ausbildung zu gewährleisten, ist es jedoch nicht nur erforderlich, die Entwicklungen im Beruf sorgfältig zu beobachten und die Ausbildungsinhalte entsprechend anzupassen. Zudem müssen Voraussetzungen geschaffen werden, die eine ordnungsgemäße Durchführung der Berufsausbildung auf einem gleichbleibend hohen Niveau ermöglichen. Betriebliche Vereinbarungen leisten daher einen wichtigen Beitrag, um die Qualität der Ausbildung zu sichern (vgl. Busse/Klein 2010).¹

Die Qualität einer dualen Ausbildung hängt jedoch nicht nur von den äußeren Rahmenbedingungen ab, sondern auch und vor allem von den Personen, die sie durchführen: den mit der Ausbildung betrauten Beschäftigten im Betrieb. Anhand von 24 Betriebs- und Dienstvereinbarungen wird deshalb im Folgenden die Rolle des Ausbilders im Prozess der Ausbildung untersucht: seine Qualifikation und sein Status im Betrieb, seine Aufgaben, seine Bezahlung und sein Verhalten den schutzbefohlenen Auszubildenden gegenüber. In diesem Zusammenhang werden auch Regelungen zur Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung und der Auszubildenden selbst herangezogen: etwa das Mitspracherecht von Betriebsrat bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei der Bestellung und Abberufung von Ausbildern oder die Einspruchsmöglichkeiten der Auszubildenden im Verfahren der Leistungsbeurteilung durch die Ausbilder.

Rechtliche Grundlage der dualen Berufsausbildung ist die Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs, die wiederum über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) geregelt ist. Ausbilden darf ein Betrieb, wenn er dafür laut BBiG geeignet ist. Dies trifft zu, wenn er a) die praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten eines bestimmten Berufsbildes vermitteln und b) zugleich nachweisen kann, dass der betriebliche Ausbilder über die persönliche und fachliche Eignung verfügt, um die Ausbildung durchzuführen. Diese Eignung ist gegeben, wenn er die Voraussetzungen der sogenannten Ausbildereignungsverordnung (AEVO oder auch AusbEignV) erfüllt.

¹ In dieser Untersuchung wurden über 300 Vereinbarungen zu verschiedenen Aspekten der dualen Ausbildung ausgewertet.

2 Regelungsinhalte

Der Gesamtbestand betrieblicher Vereinbarungen, die sich in irgendeiner Form mit dem Thema Ausbilden im Betrieb befassen (einschließlich betrieblicher Praktika, Trainee-Ausbildungen, Volontariate usw.) umfasst 439 Dokumente. Darunter finden sich 24 Dokumente, in denen auch die Personengruppe der Ausbilder zur Sprache kommt: Ausbilder im weitesten Sinn des Wortes, d. h. bis hin zu Berufsschullehrern, die ein Betriebspraktikum ihrer Schüler begleiten. Zwei Dokumente stellen eigenständige Vereinbarungen dar, in denen es ausschließlich um die Ausbildung des Ausbilders bzw. um seine Stellung, seine Aufgaben und seine Qualifizierung geht. Die übrigen Vereinbarungen setzen sich mit dem Ausbilder im Zusammenhang anderer Regelungsthemen auseinander. Hierbei handelt es sich insbesondere um Regelungen zur Durchführung der Ausbildung und speziell zur Gestaltung des internen Beurteilungs- und Förderwesens.

2.1 Gegenstand und Ziel

Die Rolle des betrieblichen Ausbilders, seine Aufgaben, sein Status und seine Qualifikation werden in den Betriebsvereinbarungen kaum eigenständig geregelt. Meist werden sie im Zusammenhang mit anderen Themen angesprochen. Daher sind auch der Regelungsgegenstand und die Zielsetzung der Regelung meist abgeleitet. Das Hauptziel ist in den meisten Fällen, eine gleichbleibend hohe Qualität der Ausbildung zu gewährleisten. So dürfen etwa die Regelungen zur Einführung der flexiblen Arbeitszeit – u. a. auch für Auszubildende und Ausbilder – nicht auf Kosten der Ausbildung gehen.

„Die bei der gleitenden Arbeitszeit eingeräumte Flexibilität zur Selbstbestimmung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit wird insoweit eingeschränkt, als dies zur Gewährleistung einer erfolgreichen Ausbildung notwendig ist. Oberste Priorität hat hierbei die Qualität und die Quantität der Ausbildung.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1651/2000

Um die Qualität der Ausbildung geht es auch in der folgenden Vereinbarung zur Umsetzung eines Beurteilungsverfahrens.

„Im Rahmen der effektiven und zielorientierten Förderung und Führung der Auszubildenden sowie zur weiteren Qualifizierung der Ausbildung sind regelmäßige und institutionalisierte Gespräche zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden notwendig.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010602/81/2001

Neben dem eher allgemeinen Qualitätsaspekt wird jedoch häufig an selber Stelle ein konkretes Ziel angesprochen: die Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildenden soll gestärkt werden.

„Das Beurteilungssystem soll [...] durch ein regelmäßiges persönliches Feedback die Zusammenarbeit zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden verbessern.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010602/81/2001

Auch in der folgenden Vereinbarung wird auf die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Ausbilder und Auszubildendem für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung hingewiesen.

„Mitarbeiter- und Fördergespräche dürfen nicht zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen herangezogen werden. Vielmehr geht es darum, in einem regelmäßigen Dialog zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden die Erreichung der Ausbildungsziele zu unterstützen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Ein weiteres wichtiges Ziel, das mit dem Qualitätsaspekt verbunden ist, ist die Ausbildung der Ausbilder.

„Um die Ausbildung auf dem gewünschten Niveau zu halten, werden die Ausbilder, Ausbildungsbeauftragten und Ausbildungsverantwortlichen [...] qualifiziert.“

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Ziel einer Vereinbarung kann es – wie der folgende Frauenförderplan zeigt – auch sein, durch die Erhöhung des Frauenanteils in typisch „männlichen“ Ausbildungsberufen systematisch den Anteil von Ausbilderinnen zu erhöhen.

„Die Stadtverwaltung strebt an, ihre Ausbildungseignung um weitere Berufsbereiche zu erweitern [...]. Es wird angestrebt, in ausschließlich männlich besetzten Bereichen [...] weibliche Ausbilderinnen heranzubilden. [...] Die Stadtverwaltung bemüht sich, im Rahmen des Stellenplans eine Ausbildungsstelle ‚Fachinformatiker/in‘ einzurichten und sucht hierfür vorrangig eine Auszubildende.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/36/2000

Ähnliches gilt für Mentorinnen und Mentoren.

„Es werden Mentoren/innen (insbesondere aus Reihen der weiblichen technischen Angestellten und Führungskräfte) geworben, die weibliche Auszubildende und weibliche Nachwuchskräfte während der Ausbildung und beim Einstieg in den Beruf begleiten.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/36/2000

Die beiden eigenständigen Vereinbarungen im Bestand verzichten auf die Formulierung eines Ziels, das mit den Regelungen verbunden wird. Sie beschränken sich darauf, die Rolle des verantwortlichen Ausbilders zu definieren (vgl. Kap. 2.2).

2.2 Definition der Rolle des Ausbilders und seiner hierarchischen Stellung

In den untersuchten Vereinbarungen werden die Personen, die mit der organisierten fachlichen Begleitung von Auszubildenden, Praktikanten, Trainees usw. befasst sind, unterschiedlich benannt: etwa als (verantwortliche) Ausbilder, Fachausbilder, Ausbildungsverantwortliche, mit der Ausbildung beauftragte Mitarbeiter, Ausbildungsbeauftragte, Paten, Mentoren, Ausbildungsbetreuer, Ausbildungsleitung, Mitausbilder, Koordinatoren, Coaches und Berufsbetreuer. Manche dieser Bezeichnungen – wie z. B. Coach oder Berufsbetreuer – werden nicht näher erläutert, andere dagegen genau definiert.

„Verantwortlicher Ausbilder ist, wer persönlich und fachlich geeignet, zum verantwortlichen Ausbilder ernannt ist und die [...] genannten Aufgaben zu erledigen hat. Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse und berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nachweist (Ausbildereignung).“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Ein Ausbilder muss vor allem die Anforderungen der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) erfüllen. Worin diese bestehen, wird ausführlich in einer älteren Vereinbarung aus dem öffentlichen Dienst erläutert.

„Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsbildung durch Ausbilder in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (AEVO-öD) vom 16.7.1976 darf ab 1.8.1979 nur ausbilden, wer die nach § 2 AEVO-öD geforderten berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse erworben und nach § 3 AEVO-öD durch eine Prüfung nachgewiesen hat, es sei denn, dass gem. § 6 AEVO-öD die Eignung durch andere Nachweise erbracht worden ist.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020600/1/1979

Eine weitere Personengruppe, die neben den Ausbildern häufig genannt wird, ist die der „Ausbildungsbeauftragten“ bzw. „die mit der Ausbildung beauftragten Mitarbeiter(innen)“.

„Ausbilder/in ist die/der Zuständige für die gesamte Ausbildung aller Auszubildenden in der jeweiligen Organisationseinheit. Die/der Ausbildungsbeauftragte ist zuständig für die Ausbildung in der Tagesarbeit.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Ein Ausbilder ist also eher für den Gesamtablauf der Ausbildung verantwortlich, während sich der Ausbildungsbeauftragte vorrangig um die (vorübergehende) Betreuung der Auszubildenden vor Ort, d. h. an der jeweiligen „Lernstation“, kümmert. Auch im Folgenden scheint es sich bei dem genannten Ausbildungsverantwortlichen um den Ausbilder oder den Ausbildungsleiter zu handeln.

„Für die Ausbildungsbeauftragten in der Fachabteilung sind die Ausbildungsverantwortlichen zuständig.

- Ausbildungsverantwortlicher: Vorgesetzter in der Betriebsabteilung und hat die Ausbildung in seinem Bereich sicherzustellen.
- Ausbildungsbeauftragte: Mitarbeiter in der Betriebsabteilung, der den Auszubildenden schwerpunktmäßig betreut.“

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Die zuletzt zitierte Vereinbarung definiert zudem die Stellung des Ausbilders in der betrieblichen Hierarchie bzw. seine personellen Zuständigkeiten. Nachstehend wird dies noch deutlicher.

„Der verantwortliche Ausbilder ist fachlich und disziplinarisch seiner Abteilung unterstellt. [...] Der Abteilungsleiter hat mit dem Fachvorgesetzten und dem Ausbilder den Arbeitsanfall des verantwortlichen Ausbilders so zu steuern, dass dieser seiner Aufgabe gerecht werden und der Auszubildende praxisorientiert mitarbeiten kann.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Offenbar besteht in diesem Betrieb ein Unterschied zwischen dem Ausbilder und dem verantwortlichen Ausbilder. Worin dieser Unterschied besteht, ist aus dem Regelungstext allerdings nicht ersichtlich.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es für Außenstehende oft schwierig ist, sich anhand der Vereinbarungen ein Bild über die Stellung und Funktion des ausbildenden Personals im jeweiligen Unternehmen zu machen. In einer Betriebsvereinbarung (020100/2/1996) wird beispielsweise die Bezeichnung Nebenamtlicher Ausbilder gewählt, ohne diesen etwa von einem hauptamtlichen Ausbilder abzugrenzen.

2.3 Aufgaben

Die Aufgaben des ausbildenden Personals werden in den untersuchten Vereinbarungen erwartungsgemäß sehr ausführlich geregelt: Er kümmert sich um den ordnungsgemäßen Ablauf der Ausbildung, beurteilt die Auszubildenden bzw. führt Entwicklungs- und Fördergespräche; er kontrolliert, ob die Auszubildenden ihre Pflichten erfüllen und stimmt sich mit anderen an der Ausbildung Beteiligten ab.

Nur wenige ausgewertete Vereinbarungen beschreiben wie die nachstehend zitierte das gesamte Aufgabenspektrum des Ausbilders. Zunächst gewährleistet er generell eine qualitativ hochwertige Ausbildung, plant den Ausbildungsablauf und den Einsatz der Auszubildenden.

„Der verantwortliche Ausbilder hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Ausbilden am Arbeitsplatz.
- Sicherstellen einer praxisorientierten Ausbildung und der optimalen Nutzung der für die praktische Ausbildung zur Verfügung stehenden Zeit.
- Planen des Einsatzes der Auszubildenden an anderen Arbeitsplätzen innerhalb des Fachbereichs, soweit für eine weitere Kenntnisvermittlung erforderlich.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Zu seinen Aufgaben gehört aber auch die inhaltliche und didaktische Planung der Ausbildung.

„[...] – Mitarbeiten bei der Lernzielbeschreibung und bei der Fortschreibung bzw. Anpassung der Lernziele an die beruflichen Erfordernisse.
– Entwickeln von Ausbildungshilfen und -unterlagen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Ferner ist der Ausbilder dafür verantwortlich, dass Auszubildende a) den Verpflichtungen nachkommen, die sich für sie aus ihren Ausbildungsverträgen ergeben (insbesondere ein Berichtsheft zu führen und die Arbeitszeiten einzuhalten), sowie b) die gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften beachten.

„[...] – Überwachen der Führung der 14-tägigen Tätigkeitsnachweise der Auszubildenden, insbesondere Besprechen der Fehler mit dem Auszubildenden und verantwortliches Abzeichnen der Nachweise. [...]
– Abzeichnen (verantwortlich) der Zeitbelege des Auszubildenden.
– Überwachen der Einhaltung der für die Ausbildung geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der sonstigen betrieblichen Ordnungsvorschriften.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Darüber hinaus übernimmt der Ausbilder weitere zentrale Aufgaben: Er führt das Einführungsgespräch, beurteilt die Auszubildenden, führt die Zwischen- und Abschlussbeurteilungsgespräche und stimmt sich mit anderen Abteilungen in einzelnen Ausbildungsbelangen ab.

- „– Informieren der folgenden Ausbildungsabteilung über Urlaubs- und Krankheitszeiten des Auszubildenden, die in den Zeitraum des Ausbildungswechsels fallen.
- Abstimmen der Urlaubsanträge des Auszubildenden mit der Abteilung Bildungswe-
sen und Weitergabe der Krankmeldungen an die Abteilung [...].“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Vergleichbar ausführlich werden die Aufgaben der Ausbildungsverantwortlichen lediglich in zwei weiteren Vereinbarungen beschrieben.² Meist werden die verschiedenen Aspekte der Ausbildertätigkeit nur punktuell und im Zusammenhang mit anderen Regelungsthemen behandelt.

Ordnungsgemäßer Ablauf der Ausbildung

Zahlreiche Vereinbarungen enthalten Regelungen, die die Planung und Durchführung der Ausbildung durch das ausbildende Personal betreffen.

„Es wird ein sachlicher und zeitlich gegliederter Ausbildungsplan erstellt. [...] Auf dieser Basis werden vom Ausbilder Versetzungspläne erarbeitet.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 020100/2/1996

„Die fachlichen Unterweisungen werden vom Ausbilder/Ausbildungsbeauftragten der Abteilung durchgeführt.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

Gelegentlich werden in diesem Zusammenhang auch Einzelmaßnahmen geregelt.

„Der für die Auszubildenden zuständige Mitarbeiter (Ausbilder im Sinne der Ausbilder-
eignungsverordnung) vereinbart in den Filialen einen mindestens zweimal im Monat
vier Stunden stattfindenden Termin für den innerbetrieblichen Unterricht.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020100/21/1999

Beurteilungs- und Fördergespräche

Die meisten Vereinbarungen des untersuchten Bestandes, die die Aufgaben des Ausbilders regeln, beziehen sich auf die Beurteilung des Auszubildenden sowie die damit häufig zusammenhängenden Entwicklungs- und Fördergespräche. Für das Beurteilungsgespräch finden sich die unterschiedlichsten Bezeichnungen: Mitarbeiterfördergespräch (MAFG), Ausbildungsstandkontrolle (ASK), Entwicklungs- oder Mitarbeitergespräch. In der Regel wird das gesamte Verfahren der Leistungsbeurteilung und Förderung dargestellt. Die Aufgaben des Ausbilders bzw. Ausbildungsbeauftragten werden darin detailliert beschrieben.

² Öffentlicher Dienst, 020100/54/2005 (hier allerdings bezogen auf die Ausbildungsleitung) und Maschinenbau 020100/8/1998.

„Die Besprechung der ASK erfolgt für jeden Ausbildungsabschnitt zwischen den Ausbildungsbeauftragten der entsprechenden Abteilung und dem Auszubildenden:

- zu Beginn des Einsatzes zur einführenden Information
- in der Mitte des Einsatzes zur Überprüfung und Einleitung von Maßnahmen zur Erreichung der Ausbildungsziele
- am Ende des Einsatzes zur abschließenden Besprechung.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 020100/2/1996

Zum Schluss wird das Ergebnis dem verantwortlichen Ausbilder zugeleitet.

„Die Ausbildungsstandkontrollen werden nach Anwendung den Ausbildern zur Dokumentation und zur Umsetzung und Steuerung vereinbarter Maßnahmen übergeben.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 020100/2/1996

Eine andere Vereinbarung geht einen Schritt weiter: Sie schreibt vor, dass der Ausbilder kontrolliert, ob die vereinbarten Fördermaßnahmen umgesetzt werden.

„Die in der Ausbildungsstandkontrolle festgehaltenen Nachschulungsnotwendigkeiten werden vom/von der Ausbilder/in beim nächsten Ausbildungsstandgespräch auf ihre erfolgreiche Durchführung hin geprüft.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 020100/60/2000

Kontrollaufgaben

Wie bereits deutlich wurde, übernimmt der Ausbilder wichtige Kontrollaufgaben: Er überwacht, ob die Vereinbarungen, die mit dem Auszubildenden getroffen wurden, auch umgesetzt werden; er kontrolliert, ob die für den Auszubildenden geltenden gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften eingehalten werden; er prüft, ob der Auszubildende den Verpflichtungen nachkommt, die sich aus dem Ausbildungsvertrag ergeben, d. h. ob er die Arbeitszeiten einhält und sein Berichtsheft führt. Die folgende Vereinbarung beschreibt eine solche Kontrolle des Berichtshefts durch den Ausbilder. Dieser wird seinerseits von der Ausbildungsleitung kontrolliert.

„Die Auszubildenden führen über den gesamten Verlauf der Ausbildung ein Berichtsheft, in dem für jeden Tag die Ausbildungsinhalte und praktischen Arbeiten festgehalten werden. Die Eintragungen im Berichtsheft werden von den Auszubildenden zur fachlichen Prüfung dem jeweiligen Fachausbilder vorgelegt (Erfolgskontrolle). Nach jedem Ausbildungsabschnitt verschafft sich die Ausbildungsleitung anhand des Berichtshefts Gewissheit, dass die Fachausbilder entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung ordnungsgemäß ausgebildet haben.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Abstimmung mit den Beteiligten

Zur ordnungsgemäßen Durchführung der Ausbildung gehört es, dass sich der Ausbilder regelmäßig mit allen an der Ausbildung beteiligten Akteuren abstimmt: den Ausbildungsbeauftragten, der Ausbildungsleitung bzw. -abteilung, der Fachabteilung, den Ausbilderkollegen, den Auszubildenden selbst und dem BR bzw. der JAV.

„Der Ausbilder erstellt in Absprache mit den Ausbildungsbeauftragten in den Fachabteilungen für den Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsdurchlaufplan.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

Die nachfolgende Regelung schreibt regelmäßige Abstimmungstreffen zwischen allen Beteiligten vor.

„Mindestens einmal pro Quartal findet ein Informationsaustausch zwischen Ausbildungsleitung, Ausbildern, Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie bei Bedarf der betreffenden Ausbildungsbeauftragten oder Ausbildungsverantwortlichen statt.

Die Ausbildungsbeauftragten/-verantwortlichen werden regelmäßig durch die zuständigen Fachausbilder betreut.“

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Solche regelmäßigen Treffen werden auch in anderen Vereinbarungen thematisiert und tragen Bezeichnungen wie Ausbilderbesprechungen oder -konferenzen. Stets ist dazu auch der BR bzw. die JAV eingeladen.

Die nachfolgende Vereinbarung regelt die Aufgaben der Ausbildungsleitung sehr detailliert. Sie bestehen vor allem darin, die Ausbildung zu koordinieren und sich mit den Beteiligten abzustimmen.

„Die Ausbildungsleitung ist verantwortlich für die Koordinierung der Aufgaben im Rahmen der Ausbildung [...]. Sie hat die Aufgabe, das Ausbildungskonzept zusammen mit den Fachausbildern zu erstellen und dessen Umsetzung in die Praxis zu prüfen. Weiterhin unterstützt sie die Fachausbilder bei der Durchführung der Berufsausbildung, ist Ansprechpartner/in für die Auszubildenden in Fragen der Berufsausbildung [...] und für die [...] Fachausbilder bei Problemen der sachlichen und zeitlichen Ausgestaltung der Ausbildung. [...]

Bei Ausfall von Ausbildungszeiten sorgt die Ausbildungsleitung dafür, dass die Auszubildenden anderweitig ausgebildet werden, z. B. durch kurzfristige Lehrtätigkeit von weiteren fachkundigen Beschäftigten.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Hier werden auch die Auszubildenden formal in die Abstimmung mit einbezogen. In der Praxis dürfte dies ohnehin die Regel sein.

2.4 Arbeitszeit- und Freistellungsregelungen für Ausbilder

Im Rahmen von Rollenbeschreibungen des Ausbilders bzw. Ausbildungsbeauftragten werden in den untersuchten Vereinbarungen des Öfteren Arbeitszeiten geregelt sowie Freistellungen für Ausbildungsbelange.

„Für Unterweisungen sind Ausbilder/Ausbildungsbeauftragte nach Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten über Termin und Dauer der Unterweisung von ihrer jeweiligen Arbeit freizustellen, ggf. unter Verlagerung von Arbeitszeiten.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

„Die Anleitung der Auszubildenden obliegt den Ausbildern. Für die Ausbildungsaufgaben ist entsprechende Arbeitszeit den Ausbildern und den Mitausbildern einzuräumen, um sicherzustellen, dass das im betrieblichen Ausbildungsrahmenplan gesetzte Ziel erreicht werden kann.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020200/197/1989

Laut der zuletzt zitierten Freistellungsregelung soll dem Ausbilder genügend Zeit eingeräumt werden, damit er seine Aufgaben erfüllen kann. Andere Vereinbarungen enthalten grundsätzliche Regelungen zur Arbeitszeit von Ausbildern.

„Die Ausbilder nehmen an der betrieblichen Gleitzeitregelung teil, wobei die Aufsichtspflicht in der Ausbildungswerkstatt gewährleistet sein muss.“

🔑 ELEKTRO, 030100/7/1997

Oft werden die Arbeitszeiten der Ausbilder im Zusammenhang mit denen der Auszubildenden geregelt.

„Die Vorgleitzeit [...] wird wie folgt festgelegt:
Ausbilder: Montag bis Freitag von 6.30 Uhr bis 8.30 Uhr, jedoch muss um 7.00 Uhr mindestens ein Ausbilder pro Gruppe anwesend sein.
Auszubildende: Montag bis Freitag von 7.00 Uhr bis 7.20 Uhr.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1651/2000

Einige Vereinbarungen regeln die Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen, etwa die Teilnahme an einem Vorbereitungskurs für die Ausbildereignungsprüfung.

„Die Beschäftigungsbehörde hat den Ausbilder für die Lehrgangszeit und die Teilnahme an der mündlichen Prüfung vom Dienst freizustellen. Die Bezüge werden weitergezahlt.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020600/1/1979

Einige Regelungen zur Arbeitszeit bzw. Freistellung von Ausbildern enthalten einen wichtigen Zusatz.

„Ausbilder und sonstige mit der Ausbildung befasste Mitarbeiter dürfen nicht aufgrund der Tatsache benachteiligt werden, dass sie einen Teil ihrer Arbeitszeit Ausbildungsaufgaben widmen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 020100/12/1988

2.5 Eingruppierung und Vergütung

Nur zwei ausgewertete Vereinbarungen enthalten Regelungen zur Eingruppierung bzw. Vergütung von Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten. In einem Fall wird die Eingruppierung der Ausbildungsleitung (SL Ausbildung) sowie seines Stellvertreters (SB Ausbildung) thematisiert.

„Die großen Ausbildungsbüros werden von verantwortlichen Ausbildern im Range eines Sachgebietsleiters (SL) geführt. Die SL Ausbildung können durch einen weiteren, ihnen zugeordneten verantwortlichen Ausbilder (SB-Ausbildung), der auch die Abwesenheitsvertretung wahrnimmt, unterstützt werden.

Die SL-Ausbildung und die SB-Ausbildung werden entsprechend der Bestimmungen des Manteltarifvertrages eingruppiert, wobei die SL-Ausbildung nicht schlechter als die anderen Sachgebietsleiter ihrer Fachabteilung gestellt werden dürfen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Für die Ausbildungsbeauftragten (nebenamtliche Ausbilder) wird in derselben Vereinbarung folgende pauschale Regelung getroffen.

„Neben diesen hauptamtlich verantwortlichen Ausbildern sind nebenamtliche Ausbilder eingesetzt. Sie sind neben ihren eigentlichen Aufgaben für die fachpraktische Ausbildung am Arbeitsplatz zuständig. Nebenamtliche Ausbilder erhalten eine monatliche Zulage von DM 200,-/102,33 Euro.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

In der zweiten Betriebsvereinbarung findet sich lediglich eine Information über die Eingruppierung von Ausbildungsbeauftragten im Unternehmen.

„Ist der Ausbildungsbeauftragte niedriger als Gehaltsgruppe IV bzw. Lohngruppe 8 eingruppiert, so führt die Tätigkeit des Ausbildungsbeauftragten zur Umgruppierung in die nächsthöhere Gehaltsgruppe bzw. Lohngruppe, wenn sie überwiegend ausgeübt wird oder gemeinsam mit anderen höherwertigen Tätigkeitsmerkmalen dieser zugeordnet werden muss.“

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

2.6 Qualifizierung der Ausbilder

Zu den Themen, die in den Vereinbarungen bezüglich der betrieblichen Ausbilder geregelt werden, gehört auch die Ausbildung der Ausbilder, d. h. die Vorbereitung auf die sogenannte Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO bzw. – allgemeiner gefasst – die Qualifizierung der mit der Ausbildung betrauten Personen im Betrieb. Diese Qualifizierung findet auf unterschiedliche Weise statt: Mitunter erhalten die Mitarbeiter Informationsbroschüren und werden über einschlägige Veranstaltungen informiert. Einige Unternehmen führen Vorbereitungslehrgänge für die Ausbildereignungsprüfung durch und/oder bieten ihren Ausbildenden regelmäßige Weiterbildungen an, um ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten. Laut nachstehender Vereinbarung werden Ausbilder für das Führen von Beurteilungsgesprächen qualifiziert.

„Grundlage ist ferner eine Informationsbroschüre für Ausbilder/innen und Auszubildende in ihrer jeweils zwischen der Bank und dem Gesamtbetriebsrat abgestimmten Fassung. [...] Die Informationsbroschüre regelt im einzelnen die Durchführung sowie die Vor- und Nachbereitung des Gesprächs und legt verbindliche Regeln für die Gesprächsführung fest.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Eine andere Vereinbarung schreibt dagegen eine Qualifizierung in Form einer Schulung vor: Sie dient der Durchführung des Beurteilungsverfahrens.

„Die Gesprächspartner der Auszubildenden sind die Ausbilderinnen und Ausbilder, die eine Schulung oder Einweisung zur Anwendung des Beurteilungs- und Entwicklungsgesprächs erhalten haben.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010602/120/2008

Die folgende Vereinbarung regelt die Qualifikationsvoraussetzungen für die Ausbilder und die Qualifizierung der Ausbildungsbeauftragten.

„Alle hauptamtlichen Ausbilder müssen die Ausbildereignungsprüfung gemäß der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) abgelegt haben oder diese zum nächstmöglichen Zeitpunkt ablegen. Um eine ordnungsgemäße Berufsausbildung gewährleisten zu können, sind auch die Ausbildungsbeauftragten [...] ausreichend zu qualifizieren. Dies sollte durch Ablegung einer Ausbildereignungsprüfung oder durch Qualifizierung mittels hausinterner Weiterbildungsmaßnahmen (zum Beispiel durch das Seminar ‚Ausbilden am Arbeitsplatz‘) erfolgen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020200/207/2000

Eine ältere Vereinbarung aus dem öffentlichen Dienst regelt die Durchführung von Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung.

„Ein Lehrgang soll bis zu 30 Ausbilder umfassen, die zu Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, der Landwirtschaft und der gewerblichen Wirtschaft [...] ausbilden. Der Lehrgang einschließlich der schriftlichen Prüfung wird in drei Wochen während der Dienstzeit durchgeführt. Die mündliche Prüfung ist möglichst innerhalb der nächsten zwei Wochen nach Beendigung des Lehrgangs abzulegen. Der Unterricht wird aus täglich 8 Unterrichtsstunden einschließlich 2 Vor- oder Nacharbeitsstunden in der regulären Dienstzeit [...] bestehen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020600/1/1979

Mitunter wird die Qualifizierung des Ausbilders als stetiger Prozess betrachtet, der auch nach der Ausbildereignungsprüfung nicht abgeschlossen ist.

„Um die Kontinuität und Aktualität (fachlich und methodisch) der Ausbildung zu sichern und um die Qualität der Berufsausbildung auf hohem und zeitgemäßem Niveau zu gewährleisten, sollen die Fachausbilder in regelmäßigen Abständen an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Dies gilt insbesondere für die Fachausbilder, die erstmals Ausbildungstätigkeiten übernehmen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Auch im Folgenden wird die Qualifizierung der Mitarbeiter, die mit der Ausbildung betraut sind, als ein Prozess lebenslangen Lernens betrachtet. Die betroffene Personengruppe wird jedoch nur über entsprechende Angebote informiert.

„Die [Firma] informiert die Ausbilder und sonstigen Mitarbeiter, die mit der Ausbildung befasst sind, über die von Verbänden, Kammern geplanten einschlägigen Veranstaltungen (Kurse, Lehrgänge, Vorträge etc.), soweit diese mit dem von dem jeweiligen Ausbilder bzw. sonstigen Mitarbeiter, der mit der Ausbildung befasst ist, zu vermittelnden Lernziel im Zusammenhang [stehen].“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 020100/12/1988

Die zuletzt zitierte Regelung ist unklar und nicht eindeutig: Wird das Ausbildungspersonal nicht über Maßnahmen informiert, die in keinem Zusammenhang zum „Lernziel“ stehen? Oder darf es an solchen Veranstaltungen nicht teilnehmen? Und schließlich: Was ist das Lernziel einer Ausbildung?

Dass es auch knapper und deutlicher geht, zeigt die folgende Regelung.

„Der verantwortliche Ausbilder nimmt an Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen für verantwortliche Ausbilder teil.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Mitunter wird die Übernahme der Qualifizierungskosten geregelt.

„Die für die berufs- und arbeitspädagogische Ausbildung der verantwortlichen Ausbilder anfallenden Kosten sowie die Kosten der laufenden Schulungen für verantwortliche Ausbilder werden von der [Firma] übernommen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Auch das nachstehend zitierte Unternehmen übernimmt die Kosten.

„Den Ausbildern ist die Teilnahme an den von den Verbänden und Kammern durchgeführten einschlägigen Veranstaltungen (Kurse, Lehrgänge, Vorträge) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu ermöglichen. Dabei ist zeitlicher Mehraufwand dem Ausbilder wie Mehrarbeit zu vergüten. Fällt eine solche Bildungsmaßnahme ganz oder teilweise auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so gilt die entsprechende Regelung des § 12 dieser Betriebsvereinbarung. Entstehende Auslagen werden von der [Firma] getragen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020200/197/1989

Der erwähnte § 12 sieht einen entsprechenden Freizeitausgleich vor.

2.7 Das Verhältnis Ausbilder/Auszubildende

In zahlreichen Vereinbarungen wird – wenngleich indirekt – das Verhältnis zwischen Ausbilder und Auszubildenden angesprochen.

„Das MAFG ist als offener und vertrauensvoller Dialog zwischen der/dem Ausbilder/in und der/dem Auszubildenden zu führen. Anders als in einer nur schriftlichen Beurteilung werden unterschiedliche Sichtweisen miteinander besprochen. Die Gegenstände des Gesprächs ergeben sich aus den im Leitfaden dargelegten Kriterien und Verhaltensankern. [...] Die Persönlichkeitsrechte (umfassendes Recht auf Achtung und Entfaltung der Persönlichkeit) der Auszubildenden sind zu beachten.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Die Beziehung zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden soll auf einem „vertrauensvollen Dialog“ basieren, der unterschiedliche Sichtweisen zulässt und die Würde des Auszubildenden achtet. Bei der Festlegung der Fördermaßnahmen, die sich aus dem Beurteilungsgespräch ergeben, so heißt es in dieser Vereinbarung weiter, gelte das Konsensprinzip: Beide Seiten einigen sich auf entsprechende Maßnahmen.

Zwei Vereinbarungen enthalten Regelungen zum Umgang mit Beschwerden gegen einzelne Ausbilder.

„Liegen seitens des Betriebsrates oder einzelner Auszubildender Beschwerden hinsichtlich der fachlichen oder persönlichen Leistungen eines Ausbilders vor, so werden Niederlassungsleitung und Betriebsrat über geeignete Abhilfemaßnahmen beraten.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 020200/239/1991

Erfüllt der Ausbilder die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für eine Ausbildungstätigkeit nicht mehr, kann er laut folgender Vereinbarung sogar abberufen werden.

„Wenn die vorgenannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, wird die Ernennung widerrufen. Darüber hinaus kann die Ernennung auch aus anderen wichtigen Gründen widerrufen werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Der Betriebsrat hat grundsätzlich das Recht, die Abberufung eines persönlich oder fachlich inkompetenten Ausbilders zu fordern (vgl. Kap. 3). Welche anderen wichtigen Gründe zur Abberufung führen können, bleibt in dieser Regelung unklar. Unklar bleibt auch, wie das Widerrufsverfahren geregelt ist.

3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung von Beschäftigten

3.1 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der Betriebsrat bestimmt gemäß § 98 BetrVG bei der Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Bildung mit. Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, den Betriebsrat über alle damit zusammenhängenden Entscheidungen rechtzeitig und umfassend zu informieren. Diese Informationspflicht erfüllen einige Arbeitgeber, indem sie die Teilnahme des Betriebsrats und sogar der Auszubildenden an Ausbilderbesprechungen vereinbaren.

„An den Besprechungen können zwei Betriebsratsmitglieder sowie je ein kaufmännischer und ein gewerblicher Auszubildender teilnehmen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 020100/12/1988

Die untersuchten Vereinbarungen zeigen, dass die Rechte des Betriebsrats und der JAV im Zusammenhang mit der Planung und Durchführung der Ausbildung sowie der Arbeit der Ausbilder umfassend gewahrt werden.

„Der Bedarf an Ausbildern ist jährlich zusammen mit dem Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu besprechen, auch um evtl. nötige Konsequenzen einzuleiten.“

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Der Betriebsrat hat das Recht, unter Beteiligung der JAV der Bestellung eines Ausbilders oder einer anderen Person, die mit der Durchführung der betrieblichen Ausbildung beauftragt ist, zu widersprechen oder deren Abberufung zu verlangen. Hält der Arbeitgeber an der Bestellung fest, kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen.

„Als Ausbilder kommen nur Mitarbeiter in Betracht, die die gesetzlichen Voraussetzungen der Ausbildungsordnung erfüllen. Die Nachweise sind dem örtlichen Betriebsrat auf Anforderung vorzulegen.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

Worin die „gesetzlichen Voraussetzungen der Ausbildungsordnung“ bestehen, denen der Ausbilder zu genügen hat, wird hier nicht deutlich, da die Ausbildungsordnung keine Angaben zu den Qualifikationen des Ausbilders macht. Eine andere Vereinbarung sieht folgende Regelung vor.

„Die Ernennung zum verantwortlichen Ausbilder erfolgt nach Abstimmung mit dem Betriebsrat auf Vorschlag des Bereichs Personal durch den Vorstand.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

In einer weiteren Vereinbarung wird das Verfahren zur Bestellung der Personen, die mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt sind, folgendermaßen geregelt.

„Für die Betriebsausbildung der Auszubildenden werden Mitarbeiter als Ausbildungsbetreuer, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, benannt.“

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Doch nicht nur an der Bestellung der Ausbilder, sondern auch an der Durchführung der Ausbildung muss der Betriebsrat beteiligt werden. Im folgenden Fall geht es um das Mitarbeiterfördergespräch mit Auszubildenden.

„Sollten in einer größeren Ausbildungsstätte die Teilabschnitte der Ausbildung zu kurz für ein zusammenfassendes MAFG sein, so ist vorher ein gemeinschaftliches Gespräch unter den verschiedenen Ausbilder/innen bzw. Ausbildungsbeauftragten zu führen. Das MAFG mit der/dem Auszubildendem wird dann durch einen beauftragte/n Ausbilder/in geführt. Hierüber wird der örtliche Betriebsrat informiert.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Zu den mitbestimmungspflichtigen Sachverhalten gehört auch die Versetzung von Arbeitnehmern nach § 99 BetrVG. Dies gilt auch für Auszubildende, die von Abteilung zu Abteilung „versetzt“ werden. Die folgende Vereinbarung sieht hierfür ein spezielles Abstimmungsverfahren zwischen Betriebsrat/JAV und Ausbildern vor.

„Die Gesamtversetzungspläne werden nach Anhörung des Betriebsrates in Zusammenarbeit mit der Jugendvertretung vom Ausbilder über die gesamte Dauer der Ausbildung erstellt. [...] Kurzzeitige Einsätze außerhalb des Versetzungsplans sind nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates in Abstimmung mit der JAV. Die Zeiten werden von den Auszubildenden selbst erfasst und an den/die Ausbilder/in weitergeleitet. Diese Zeiten werden am Ende eines jeden Monats mit der JAV besprochen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 020100/2/1996

Eine ältere Betriebsvereinbarung räumt dem Betriebsrat sogar über das BetrVG hinaus Beteiligungsrechte ein: Bevor Ausbilder an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, muss die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt werden.

„Den Ausbildern ist die Teilnahme an den von den Verbänden und Kammern durchgeführten einschlägigen Veranstaltungen (Kurse, Lehrgänge, Vorträge) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu ermöglichen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020200/197/1989

Die meisten ausgewerteten Vereinbarungen sind jedoch – im Interesse einer reibungslosen Ausbildung – auf Konsens ausgerichtet.

„Arbeitgeber und Betriebsrat sorgen dafür, dass Stellung, Ansehen und Arbeit der Ausbilder gegenüber Mitarbeitern und Auszubildenden nicht beeinträchtigt werden. Sie sind bestrebt, die Ausbilder in ihren Ausbildungsbemühungen tatkräftig zu unterstützen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020200/197/1989

3.2 Beteiligung der Auszubildenden

Grundsätzlich werden in den Vereinbarungen zum betrieblichen Ausbilder zwei Aspekte beschrieben, durch die die Auszubildenden am Verfahren beteiligt werden: a) Die Auszubildenden werden über die für sie zuständigen Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten informiert.

„Der Auszubildende erhält die Namen der für ihn zuständigen Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten in schriftlicher Form zur Kenntnis.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

b) Aktiv werden die Auszubildenden durch Vereinbarungen beteiligt, die das Beurteilungs- und Fördersystem während der Ausbildung betreffen. Hier wird dem Auszubildenden regelmäßig das Recht eingeräumt, gegen die Beurteilung des Ausbilders Position zu beziehen.

„Kommt es bei der Ausbildungsstandkontrolle oder/und der Beurteilung zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Ausbilder und Auszubildenden, so muss binnen 14 Tagen nach dem jeweiligen Gespräch zwischen allen Beteiligten, unter Hinzuziehen des Betriebsrates und der Abteilung Aus- und Weiterbildung, eine Einigung versucht werden. Das Recht des/der Auszubildenden auf eigene Stellungnahmen sowie der Verweigerung der Zustimmung bleibt hiervon unberührt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 020100/60/2000

Der Auszubildende und sein Ausbilder müssen demnach nicht allein und aus eigener Kraft zur Einigung kommen. Beide Seiten erhalten Unterstützung: der Ausbilder einen Vertreter der Ausbildungsleitung, der Auszubildende den Betriebsrat.

Eine dritte Regelung findet sich in einer Vereinbarung zur Durchführung des Entwicklungs- und Fördergesprächs.

„Sofern die/der Auszubildende ihren/seinen Förderungs- und Entwicklungsbedarf in dem MAFG mit der Ausbilderin/dem Ausbilder bzw. der/dem Ausbildungsbeauftragten nicht berücksichtigt findet, hat sie/er das Recht, darüber ein gesondertes Gespräch mit einer Vertreterin/einem Vertreter der Personalabteilung zu führen (PE-Gespräch). Dazu kann sie/er auf Wunsch ein Mitglied des Betriebsrats oder der JAV hinzuziehen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Hier wird allerdings nicht versucht, eine einvernehmliche Lösung zwischen Ausbilder und Auszubildendem zu finden. Nur der Auszubildende wird angehört. Zudem wird hier nicht die Ausbildungs-, sondern die Personalabteilung eingeschaltet. Die Anwesenheit des Betriebsrats bzw. eines Vertreters der JAV an dem Klärungsgespräch ist hier nicht obligatorisch vorgeschrieben. Die Entscheidung darüber wird dem Auszubildenden freigestellt.

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Die untersuchten 24 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigen, dass in ihnen der Status, die Rolle und die Aufgaben der mit der Ausbildung beauftragten Mitarbeiter umfassend geregelt werden. Eigenständig wird das Thema nur vereinzelt in Vereinbarungen behandelt. Das ausbildende Personal kommt meist im Zusammenhang mit anderen Themen zur Sprache: in Regelungen zur Planung und Durchführung der Ausbildung sowie zur Umsetzung des Beurteilungsverfahrens (Ausbildungsstandskontrollen, Entwicklungs- und Fördergespräche). Darin wird meist definiert, über welche Fähigkeiten ein Ausbilder/Ausbildungsbeauftragter verfügen muss, welchen Status er in der innerbetrieblichen Hierarchie einnimmt, welche Aufgaben er übernimmt und in welchem Verhältnis er zu den Auszubildenden steht. Doch auch Regelungsaspekte wie Arbeitszeiten, Freistellungen für ausbilderspezifische Tätigkeiten und Entgeltfragen werden berücksichtigt.

Intensiv werden in den Vereinbarungen Fragen zur Qualifizierung der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten behandelt. Hierbei werden die Voraussetzungen für die Übernahme von Ausbildungstätigkeiten, die Teilnahme an einschlägigen Schulungsveranstaltungen oder die Qualifizierung für die ordnungsgemäße Durchführung von Leistungsbeurteilungen geregelt. Teils sehr detailliert wird in den Vereinbarungen festgelegt, wie der Betriebsrat an der Bestellung des Ausbilders und an den Planungen der Ausbilder bezüglich des Einsatzes der Auszubildenden beteiligt wird.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass alle Aspekte im Zusammenhang mit der Stellung und dem betrieblichen Wirken der Personen, die mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt sind, umfassend geregelt werden – wenngleich meist nicht als eigenständiger Regelungsgegenstand, sondern im Zusammenhang mit anderen Themen, die die Ausbildung betreffen. Ein Problem, zumindest für Außenstehende, bereitet gelegentlich die Bezeichnung des Ausbilders. In einigen Dokumenten ist etwa von einem Ausbildungsbetreuer oder einem Ausbildungsverantwortlichen die Rede: Unklar bleibt, ob es sich dabei um einen Ausbilder gemäß AEVO oder um einen Ausbildungsbeauftragten bzw. – im zweiten Fall – um den Ausbilder oder die Ausbildungsleitung handelt. Problematisch erweisen sich auch differenzierende Bezeichnungen wie Verantwortlicher Ausbilder oder Nebenamtlicher Ausbilder, wenn nicht erläutert wird, worin die besondere Verantwortung des Ausbilders besteht bzw. wie sich der nebenamtliche vom hauptamtlichen Ausbilder abgrenzt. Diesbezüglich wäre mehr Klarheit wünschenswert.

Die Qualität einer Ausbildung steht und fällt mit der fachlichen sowie persönlichen Kompetenz des Ausbilders. Angesichts dieser Tatsache stellt sich abschließend die Frage, ob es nicht sinnvoller wäre, diese Personengruppe und ihre Rolle als eigenständigen Regelungsgegenstand zu behandeln, statt sie – wie es bisher Praxis zu sein scheint – im Zusammenhang mit anderen ausbildungsbezogenen Themen mitzuregeln.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Eine betriebliche Vereinbarung, die den Status, die Aufgaben und die Rahmenbedingungen der Tätigkeit des mit der Ausbildung beauftragten Personals im Betrieb wirkungsvoll regelt, sollte vier Aspekte im Blick behalten:

1. Die Begrifflichkeiten sollten so klar wie möglich formuliert sein. Dies bezieht sich insbesondere auf den betroffenen Personenkreis: Welche Funktionen übernimmt ein Ausbilder? In welchem Verhältnis steht er zur Ausbildungsleitung? Welcher Personenkreis verbirgt sich hinter den Ausbildungsverantwortlichen?
2. Die Vereinbarung sollte die Zielsetzung und den Regelungsgegenstand definieren. Bereits die Präambel sollte den Inhalt der Vereinbarung zusammenfassen und ihr Ziel verdeutlichen.
3. Die Umsetzung des Verfahrens sollte in der Vereinbarung deutlich beschrieben werden. Wichtig ist dabei, das Vorgehen bei Konflikten und die Schnittstellen zu anderen Regelungsbereichen zu erläutern. Beispielsweise sollte eine Vereinbarung zum Beurteilungsweisen folgende Fragen beantworten: Wie ist vorzugehen, wenn ein Auszubildender mit der Bewertung durch den Ausbilder nicht einverstanden ist? Wie wird sichergestellt, dass ein im Beurteilungsgespräch festgestellter Förderbedarf auch tatsächlich umgesetzt wird?
4. Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und der Beschäftigten sollten benannt und erläutert werden. Auch hier empfiehlt es sich, diese Rechte deutlich zu benennen, statt sich auf die bloße Nennung des entsprechenden Paragraphen im BetrVG zu beschränken. Es sollte Klarheit herrschen, um welche Rechte es sich handelt, und diese Rechte sollten dementsprechend benannt sein. So ließen sich Verwirrung und Unstimmigkeiten vermeiden.

Zu überlegen wäre schließlich, die Regelungen zum Ausbildungspersonal sinnvollerweise in einer eigenständigen Vereinbarung abzufassen.

6 Rechtliche Grundlagen

Grundlage der dualen Berufsausbildung – und damit auch des betrieblichen Teils der Ausbildung – ist die Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs. Sie ist bundeseinheitlich über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) geregelt. Neben der offiziellen Bezeichnung des Ausbildungsberufs informiert sie über die Dauer der Ausbildung,

- das Berufsbild, d. h. die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die in der Ausbildung erworben werden,
- den Ausbildungsrahmenplan, in dem das Berufsbild noch einmal detailliert und zeitlich gegliedert dargestellt wird, sowie
- die Prüfungsanforderungen, d. h. die Inhalte der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung.

Außerdem verpflichtet die Ausbildungsordnung den ausbildenden Betrieb dazu, auf der Basis des Ausbildungsrahmenplans einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen. Der Auszubildende seinerseits ist gehalten, ein Berichtsheft zu führen.

Ausbilden darf ein Betrieb allerdings nur dann, wenn er dafür laut BBiG geeignet, d. h. in der Lage ist, die praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten eines bestimmten Berufsbildes zu vermitteln, und nachweisen kann, dass die betrieblichen Ausbilder über die notwendige persönliche und fachliche Eignung zur Durchführung der Ausbildung verfügen. Ein Ausbilder gilt dann als geeignet, wenn er die Voraussetzungen der sogenannten Ausbildereignungsverordnung – kurz AEVO oder AusBEignV – erfüllt. Über die Eignung oder Nichteignung eines Ausbildungsbetriebes entscheidet die zuständige Kammer.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Bestellung und Abberufung von Ausbildern sind im BetrVG festgelegt. § 98 regelt die Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Für den öffentlichen Dienst gelten entsprechend die Personalvertretungsgesetze des Bundes (BPersVG) bzw. der Länder. Der § 98 BetrVG regelt im zweiten Absatz: „Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.“ Dieser Passus bezieht sich nicht nur auf den Ausbilder im Sinne des BBiG, sondern auch auf weitere Personen, die mit der Berufsbildung im Betrieb betraut sind: etwa die Ausbildungsbeauftragten, wie sie oft genannt werden, aber auch Beschäftigte, die Fortbildungsmaßnahmen oder Umschulungen durchführen.

Eine weitere (allgemeine) Grundlage für die Durchführung der Ausbildung im Betrieb stellt § 75 BetrVG dar. Er verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat dazu, alle im Betrieb tätigen Personen – also auch die Auszubildenden – „nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit“ zu behandeln. Insbesondere geht es darum, „dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Die §§ 77 und 88 BetrVG regeln den Abschluss und den Status von Betriebsvereinbarungen, mit denen Arbeitgeber und Betriebsrat unterhalb der gesetzlichen Ebene eine schriftliche Übereinkunft über regelungswürdige betriebliche Sachverhalte treffen – so wie in diesem Fall über die Rolle, die Aufgaben und die Ausbildung des Ausbilders.

7 Bestand der Vereinbarungen

Folgende Vereinbarungen liegen dieser Analyse zugrunde.

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Betriebstarifvertrag	1
Betriebsvereinbarung	13
Dienstvereinbarung	2
Frauenförderplan	1
Gesamtbetriebsvereinbarung	5
Konzernbetriebsvereinbarung	1
Richtlinie	1
Gesamt	24

Tabelle 2: Branchenverteilung der Vereinbarungen

Branchen	Anzahl absolut
Bildungseinrichtung	1
Einzelhandel (ohne Kfz)	2
Elektro	2
Energiedienstleister	1
Ernährungsgewerbe	2
Fahrzeughersteller Kraftwagen	1
Großhandel (ohne Kfz)	1
Kreditgewerbe	5
Maschinenbau	1
Öffentliche Verwaltung	3
Sonstige Verkehrsdienstleister	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	1
Verlags- und Druckgewerbe	1
Versicherungsgewerbe	2
Gesamt	24

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1979	1
1988	1
1989	1
1991	1
1996	1
1997	1
1998	2
1999	1
2000	5
2001	1
2004	3
2005	1
2007	2
2008	2
ohne Datum	1
Gesamt	24

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Busse, Gerd/Klein, Claudia (2010): Duale Berufsausbildung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/Main

Eiling, Andreas/Schlotthauer, Hans (2011): Handlungsfeld Ausbildung, Arbeitsmappe zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung, Hamburg

Internethinweise

Eine Vielzahl von Informationen rund um die Themen der Ausbildung (Ausbildung A-Z) finden sich auf den Internetseiten der DGB-Jugend: www.dgb-jugend.de

Informationen u. a. zum Thema Betriebliche Mitbestimmung und Betriebsverfassungsgesetz enthält die Homepage des Deutschen Gewerkschaftsbundes: www.dgb.de

Der Wortlaut der in der Studie erwähnten Gesetze und Verordnungen findet sich unter: <http://www.gesetze-im-internet.de>

Informationen u. a. über die Rolle des Ausbilders in der dualen Ausbildung, die Ausbildereignungsverordnung und das Beurteilungsgespräch mit dem Auszubildenden bietet die Homepage von Adalbert Ruschel: <http://www.adalbert-ruschel.de/index.htm>

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de