

E U R E A R B E I T I S T M E H R W E R T



VER- UND ENTSORGUNG

# Ver.di Konferenz für Ausbilder\*innen

Vergütung von Ausbildungsverantwortung



# **Der Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung**

-

## **Honorierung / Vergütung von Ausbildungsverantwortung**

Wertschätzung

**So nebenbei...**

Vergütung

Bezahlung

**Fehlende Regelungen.....**

**Was ist eigentlich geregelt**

Gibt es Tarifverträge, in den  
Ausbildungsverantwortung  
ausdrückliches  
Eingruppierungskriterium ist?

# Nein

Nur mittelbar über:

**TVöD**

**TV-V**

und das nur über Eingruppierungsmerkmale,  
wie Verantwortung, selbständige  
Leistung.....ableitbar

Gibt es Tarifverträge, die Zulagen für diese Tätigkeit vorsehen?

TV SuE zw. 30,68 € und 40,90 € pro Monat



## Gibt es andere Formen der zusätzlichen Vergütung?

*Ggf. über außertarifliche Zulage bzw. über  
entsprechende Betriebsvereinbarungen*

Für die Analyse wurden 24 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1979 bis 2008 ausgewertet.

### Fokus auf:

welche Regelungstrends bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung aufgreifen.

Die Qualität einer dualen Ausbildung hängt 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.

- 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**.
- **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.
- **2 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.

## 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.*

## 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.

## Aufgaben

- Die Aufgaben des ausbildenden Personals werden in den untersuchten Vereinbarungen erwartungsgemäß sehr ausführlich geregelt:
- 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.“



## 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 (ohneKfz), 020100/2/1996

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

Ernährungsgewerbe, 020100/18/2000

## 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.

## 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.

## 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.13

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

Ernährungsgewerbe, 020100/18/2000

## 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 Ausbilder nehmen an der betrieblichen Gleitzeitregelung teil, wobei die Aufsichtspflicht in der Ausbildungswerkstatt gewährleistet sein muss.“ Elektro, 030100/7/1997

## 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.

## Beispiele:

„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

Weiter.....

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

## Qualifizierung der Ausbilder

Zu den Themen, die in den Vereinbarungen bezüglich der betrieblichen Ausbilder geregelt werden, gehört auch 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.
- Vorbereitungslehrgänge für die Ausbildereignungsprüfung durch und/oder bieten ihren Ausbildenden regelmäßige Weiterbildungen an

**Geregelt werden auch:**

## 1. Das Verhältnis Ausbilder/Auszubildende

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

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

## 2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung

## 3. Beteiligung der Auszubildenden

# Was sind eure Anforderungen an eine Honorierung der Ausbildungsverantwortung?

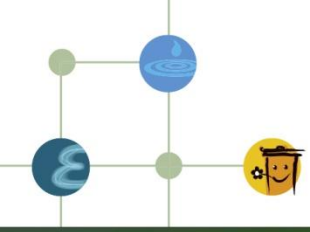
Vergütung

Zeit

...

# Wenn/wo es das nicht gibt – wie kann man das hinkriegen?

- Thematisieren bei BR / PR
- Gegenstand von Tarifverhandlungen?
- Wie kommen wir zu einer Forderung und zur Durchsetzung dieser?



# Vielen Dank