

Gerd Busse / Claudia Klein

Duale Berufsausbildung



mit CD-ROM

**Betriebs- und
Dienstvereinbarungen**

Analyse und Handlungsempfehlungen

Gerd Busse/Claudia Klein
Duale Berufsausbildung

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Gerd Busse/Claudia Klein

Duale Berufsausbildung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2010 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Herstellung: Birgit Fieber
Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: Druckhaus »Thomas Müntzer«, Bad Langensalza
Printed in Germany 2010
ISBN 978-3-7663-6067-0

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1. Rahmenbedingungen	13
2. Regelungsinhalte	19
2.1 Ziele und Gegenstand	20
2.2 Umfang der Ausbildung, Ausbildungsquote und Ausbildungsberufe	27
2.3 Planung und Durchführung der Ausbildung, Verbundausbildungen und Kooperationen	31
2.3.1 Planung	31
2.3.2 Durchführung	35
2.3.3 Verbundausbildung, Kooperationen und Auslandsaufenthalte	37
2.4 Auswahl und Einstellung	40
2.4.1 Auswahl	40
2.4.2 Einstellungsgespräch und Einstellung	45
2.5 Ausbildungsvertrag und Ausbildungsmittel	47
2.5.1 Ausbildungsvertrag	47
2.5.2 Ausbildungsmittel	48
2.6 Lernorte, Einsatz und Beschäftigung	49
2.7 Ausbildungszeiten, Urlaub und ausbildungsbedingte Freistellungen	51
2.7.1 Ausbildungszeiten	51
2.7.2 Urlaub und Freistellungen	55
2.8 Lernstandüberprüfungen: Beurteilungswesen, Ausbildungsnachweise, Prüfungen und Zeugnisse	57
2.8.1 Beurteilungswesen	58

2.8.2	Ausbildungsnachweise	63
2.8.3	Prüfungen und Zeugnisse	65
2.9	Entwicklung und Förderung	67
2.10	Ausbildungsvergütungen, Zuwendungen, Prämien, Kostenübernahmen, Zuschüsse	70
2.11	Ausbildungsabschluss und Übernahme	74
2.12	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	77
2.13	Schutzvorschriften, Arbeits- bzw. Schutzkleidung	83
2.13.1	Schutzvorschriften	83
2.13.2	Arbeits- bzw. Schutzkleidung	85
2.14	Die Rolle des Ausbilders im Ausbildungsprozess	87
3.	Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte, -verfahren und -instrumente	92
3.1	Mitwirkungsrechte des Betriebsrats	95
3.1.1	Informationsrecht	96
3.1.2	Anhörungs- und Beratungsrecht	98
3.1.3	Einsichtsrecht	100
3.1.4	Recht auf Teilnahme	100
3.2	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	101
3.2.1	Initiativ-/Vorschlagsrecht	102
3.2.2	Widerspruchs-/Vetorecht	103
3.2.3	Zustimmungsrecht	103
3.3	Beteiligung der Auszubildenden	105
3.4	Tarifvertragliche Grundlagen	108
4.	Offene Probleme	110
5.	Zusammenfassende Bewertung	116
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	119
6.1	Gestaltungsraster	119
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	121
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	122
7.	Bestand der Vereinbarungen	126

Literatur- und Internethinweise	131
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	133
Stichwortverzeichnis	135

Vorwort

Es gibt verschiedene Wege, den Einstieg ins Berufsleben zu starten: das Studium, eine schulische Ausbildung, das duale Studium oder eine duale Berufsausbildung. Letztere ist in Deutschland als Einstieg in das Berufsleben nach wie vor von enormer Bedeutung. Rund 566 000 duale Ausbildungen wurden im Jahr 2009 bundesweit begonnen. Das sind jedoch 50 000 Ausbildungsverhältnisse weniger als im Jahr zuvor. Zugleich suchten fast 90 000 Jugendliche zum Ende des Ausbildungsberatungsjahres eine Ausbildung, 9600 Jugendliche sind unversorgt, hinzu kommen mehr als 73 000 Jugendliche im so genannten »alternativen Verbleib«. Sie befinden sich in verschiedenen Warteschleifen (Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2010).

Wirft man einen Blick auf die Ausbildung selbst, dann scheint die Betriebsgröße eine Rolle zu spielen. Großbetriebe heben sich in der Ausbildungsqualität offenbar ab. Zu dieser Feststellung kommt der DGB-Ausbildungsreport 2009. Aufgrund materieller und personeller Ressourcen kann in größeren Betrieben eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang eher gewährleistet werden. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel bleiben und binden ihre Auszubildenden stärker nach der Auftragslage und weniger nach dem Ausbildungsplan mit ein. Es muss jedoch nicht unbedingt nachteilig sein, wenn Auszubildende direkt in Arbeitsabläufe eingebunden werden und früher eigenverantwortlich arbeiten. Gleichwohl gehören dazu auch ausbildungsfremde Tätigkeiten. Mehr Druck und mehr Überstunden können die Folge sein. In Großbetrieben haben Auszubildende hingegen die Möglichkeit, viele Dinge auszuprobieren und sich so eher kontinuierlich zu entwickeln (DGB-Ausbildungsreport 2009).

Für die vorliegende Analyse wurden insgesamt rund 300 betriebliche Vereinbarungen ausgewertet, abgeschlossen in den Jahren zwischen 1970 und 2010. Es wird gezeigt, mit welchen Regelungen die duale Aus-

bildung in den Betrieben gestaltet wird und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Darüber hinaus wurden Vereinbarungen ausgewählt, die Regelungen für Auszubildende selbst enthalten: Vergünstigungen, Freistellungen, Zuwendungen etc.

Die Auswertung umfasst alle wesentlichen Aspekte der Ausbildungsphase: Festlegungen, wie viele Auszubildende eingestellt werden, Auswahlverfahren, Ausbildungs- und Beurteilungswege und schließlich die Übernahme in den Beruf. Verfolgt wird mit der Analyse nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es vielmehr, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbildereignungsverordnung (auch: AusbEignV)
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Antidiskriminierungsgesetz)
AusbEignV	Ausbildereignungsverordnung (auch: AEVO)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BR	Betriebsrat
GBR	Gesamtbetriebsrat
GJAV	Gesamt-Jugend-und-Auszubildendenvertretung
HWO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
LPersVG	Landespersönalvertretungsgesetz
MTV	Manteltarifvertrag
SGB	Sozialgesetzbuch
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst

1. Rahmenbedingungen

Die duale Ausbildung ist die vorherrschende Form der Berufsausbildung in Deutschland. Im Jahr 2009 wurden rund 566 000 neue Ausbildungsverträge im so genannten »dualen System der Berufsausbildung« abgeschlossen¹ – im vollzeitschulischen System dürfte es nicht einmal die Hälfte davon gewesen sein.²

»Dual« heißt diese Form der Berufsausbildung, da sie parallel an zwei Lernorten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule. Im Betrieb steht dabei der eher berufspraktische Kompetenzerwerb im Vordergrund, während es in der Schule um die Vermittlung theoretischer Kenntnisse geht. Ergänzt wird die Ausbildung häufig durch überbetriebliche Lehrgänge oder Ausbildungsabschnitte in Partnerbetrieben. Da manche Betriebe einzelne, von der Ausbildungsordnung vorgeschriebene Ausbildungsinhalte nicht selbst anbieten können, greifen sie auf diese Art der Verbundausbildung zurück. Derzeit gibt es ca. 350 duale Ausbildungsberufe, sowohl in der Industrie bzw. im Handwerk als auch im Dienstleistungsbereich.

Voraussetzung für eine Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung ist der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages zwischen dem oder der Auszubildenden und einem ausbildungsberechtigten Betrieb. Der Ausbildungsvertrag muss u. a. Angaben enthalten über

- den Ausbildungsberuf
- die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung
- den Beginn und die Dauer der Ausbildung
- die Probezeit

1 Vgl. »Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2010« (www.bibb.de/dokumente/pdf/pm_7_2010_stellungnahme_ha.pdf).

2 Um die Größenverhältnisse deutlich zu machen: 2006 haben rund 500 000 Jugendliche eine duale Ausbildung begonnen. Das vollzeitschulische System der Berufsbildung verzeichnete im selben Jahr dagegen »nur« rund 200 000 Neuzugänge (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 96).

- den Ausbildungsort
- die Ausbildungsvergütung
- die wöchentliche Arbeitszeit
- den Urlaub.

Grundlage des betrieblichen Teils der Ausbildung ist die Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs. Sie ist bundeseinheitlich über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) geregelt, enthält die Bezeichnung des Ausbildungsberufs und informiert über

- die Dauer der Ausbildung (zwischen zwei und drei Jahren),
- das Berufsbild, d. h. die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die in der Ausbildung erworben werden,
- den Ausbildungsrahmenplan, in dem das Berufsbild noch einmal in schematischer Form, jedoch detailliert und zeitlich gegliedert dargestellt wird,
- die Prüfungsanforderungen, d. h. die Inhalte der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung.

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

Ausbilden darf ein Betrieb nur, wenn er dafür nach BBiG geeignet ist. Diese Eignung hängt im Wesentlichen von zwei Faktoren ab:

- von den infrastrukturellen Möglichkeiten des Betriebs zur praktischen Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten eines bestimmten Berufsbildes sowie
- von der persönlichen und fachlichen Eignung der betrieblichen Auszubildenden (deren Qualifizierung ist in der so genannten Ausbildereignungsverordnung – kurz AEVO oder AusbEignV – geregelt).

Über die Eignung oder Nichteignung eines Ausbildungsbetriebes entscheidet die zuständige Kammer.

Die Ausbildung im Betrieb findet an drei bis vier Tagen pro Woche statt. Die Zwischenprüfung wird nach etwa der Hälfte der Ausbildung abgelegt und findet, wie auch die Abschlussprüfung, vor dem Prüfungsausschuss der Kammer (IHK oder Handwerkskammer) statt. Nach bestandener Abschlussprüfung erhält der oder die Auszubildende einen

Facharbeiter- bzw. Gesellenbrief bzw. – bei einer kaufmännischen Ausbildung – ein IHK-Prüfungszeugnis. Im Jahr 2005 wurde das BBiG novelliert. Seitdem können auch Ausbildungsabschnitte im Ausland als Teil der Ausbildung anerkannt werden.

Anders als der bundeseinheitlich geregelte betriebliche Teil der dualen Ausbildung ist der Unterricht in der Berufsschule Ländersache. Die Kultusminister der Bundesländer verabschieden hierzu in der gemeinsamen Kultusministerkonferenz einen Rahmenlehrplan für den jeweiligen Ausbildungsberuf. Er gilt dann bundesweit und beschreibt detailliert die Lernziele und -inhalte für den berufsbezogenen Unterricht an der Berufsschule.

Der schulische Teil der Ausbildung findet an einem oder zwei Tagen pro Woche bzw. blockweise statt. Der Unterricht besteht aus fachtheoretischen und allgemeinbildenden Fächern. Die Leistungen werden mit einem Berufsschulzeugnis bescheinigt, das zwar keinen formalen Status hat und nicht auf das Prüfungsergebnis für den Berufsabschluss angerechnet wird, aber in der Praxis durchaus auch die Leistungsbeurteilung seitens des Ausbildenden beeinflusst.

Aufgrund der engen Verknüpfung von fachtheoretischem Unterricht und Praxislernen galt die deutsche duale Ausbildung lange Zeit als Vorzeigemodell für die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz. Auch heute noch ist sie bei Schulabgängern äußerst attraktiv, da sie weit aus bessere Arbeitsmarktchancen bietet als eine vergleichbare vollzeitschulische Berufsausbildung. Viele dual Ausgebildete werden von ihren Betrieben nach der Ausbildung übernommen. Auch wenn dies nicht der Fall ist, sind Ausgebildete aus dem dualen System aufgrund der Arbeitsmarktnähe in einer sehr viel besseren Konkurrenzposition als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem vollzeitschulischen System, die weniger praxisnah ausgebildet wurden.

Auch für die Unternehmen ist die Ausbildung junger Menschen eine lohnende Investition in die eigene Zukunft. Mit Hilfe der dualen Ausbildung können sie ihren künftigen Nachwuchs nach eigenen Bedürfnissen ausbilden, um ihn im Anschluss an die Ausbildung optimal einzusetzen. Ein Vorteil für die Betriebe: Die Nachwuchskräfte sind bereits mit den betrieblichen Abläufen und der Unternehmenskultur vertraut. Zudem entsteht durch die Ausbildung eine hohe Bindung zum Betrieb und damit in vielen Fällen zum künftigen Arbeitgeber. Allerdings sind

auch einige Nachteile und Probleme mit dem dualen System der Berufsausbildung verbunden:

- Angesichts der großen Nachfrage bei Jugendlichen sind duale Ausbildungsplätze ein rares Gut. Ihre Zahl hängt stark von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab, diese wiederum von der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen: In konjunkturrellen guten Zeiten wird eher und mehr ausgebildet als in Zeiten der Krise. Somit bleiben gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten viele Bewerberinnen und Bewerber unversorgt.
- Das duale System der Berufsausbildung ist gegenüber gering Qualifizierten relativ stark abgeschottet: Vielen Jugendlichen, insbesondere jenen mit niedrigem Schulabschluss, gelingt der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung nicht. Sie nehmen an berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen teil, die allerdings meist nicht auf eine Berufsausbildung angerechnet werden.
- Die duale Ausbildung ist aber auch bezüglich eines anschließenden Übergangs in ein Hochschulstudium verhältnismäßig undurchlässig: Eine abgeschlossene Berufsausbildung im dualen System bietet keinen qualifizierten Zugang zum Hochschulbereich, wenn die oder der Auszubildende nicht vor Ausbildungsbeginn bereits die Fachhochschulreife besaß. Dementsprechend steht nur Auszubildenden ein duales Studium (Kombination aus dualer Ausbildung und Hochschulstudium) offen, die bereits über die Fachhochschulreife verfügen.

Bei der praktischen Planung und Durchführung der dualen Ausbildung im Betrieb sind neben dem BBiG und der HwO (für das Handwerk) weitere Gesetze zu beachten: insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Sozialgesetzbuch (SGB), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und natürlich das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. das Personalvertretungsgesetz (PersVG).

Das JArbSchG enthält eine Reihe von Schutzvorschriften für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren. Es legt u. a. den Rahmen für die maximale wöchentliche und tägliche Arbeitszeit fest, schreibt die Lage und die Dauer von Ruhepausen vor und definiert den minimalen Urlaubsanspruch. Das Gesetz schützt Jugendliche demnach vor Ausbeutung und gesundheitsgefährdender Beschäftigung. Doch zugleich verstärkt es die Tendenz in den Ausbildungsbetrieben, die im JArbSchG

vorgeschriebenen Regelungen zu umgehen und vorrangig ältere Jugendliche oder junge Erwachsene als Auszubildende einzustellen – und dabei handelt es sich in der Regel um Abiturienten. Das SGB garantiert Schwerbehinderten besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben – dies gilt auch für Auszubildende. Das AGG soll Benachteiligungen aufgrund ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern bzw. beseitigen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang vor allem das BetrVG, das den rechtlichen Rahmen des betrieblichen Arbeitens im Allgemeinen und der Ausbildung im Besonderen definiert (alle wesentlichen rechtlichen Grundlagen der Ausbildung siehe Kap. 6.3).

Die betriebliche duale Ausbildung ist eines der zentralen Handlungsfelder der Betriebsratsarbeit. Darauf deutet bereits die große Fülle an Material hin, über die das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung verfügt: Insgesamt 305 Vereinbarungen beschäftigen sich mit der dualen Ausbildung. Auch die zahlreichen Regelungsthemen im Zusammenhang mit der dualen Ausbildung im Betrieb sowie die hohe Zahl an so genannten eigenständigen Vereinbarungen, die sich ausschließlich mit der Regelung der dualen Ausbildung im Betrieb oder mit Einzelaspekten der Ausbildung befassen, lassen den Stellenwert des Themas erkennen

Neben der dualen Erstausbildung gibt es eine Reihe weiterer Formen der Ausbildung im Betrieb: etwa das Praktikum (z. B. von Schülern oder Auszubildenden im vollzeitschulischen System, die ein Berufspraktikum absolvieren), den Zivildienst, die Trainee-Ausbildung oder das Volontariat. Auch das bereits erwähnte duale Studium stellt, ebenso wie (nicht anerkannte) betriebsinterne Ausbildungsgänge, eine Sonderform der betrieblichen Ausbildung dar. Diese Ausbildungen, zu denen teilweise bereits eigene Auswertungen vorliegen (Busse 2009a, 2009b), wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit in der aktuellen Auswertung nicht näher betrachtet.

Ähnliches gilt für das Thema Ausbildung der Auszubildenden. Zwar wird die Rolle der Auszubildenden im Prozess der Ausbildung kurz beleuchtet, doch ihre eigene Qualifizierung wird nur am Rande gestreift. Hierzu ist in Kürze eine gesonderte Kurzauswertung geplant.

Angesichts des Materialumfangs und der zahlreichen Regelungsthe-

men wird im Folgenden stellenweise auf kurze Zusammenfassungen von Regelungssachverhalten und Verweise auf bereits bestehende aktuelle Kurzauswertungen von Betriebsvereinbarungen zurückgegriffen. Dies gilt insbesondere für das Thema Übernahme von Auszubildenden (Busse 2009c).

2. Regelungsinhalte

Bei den Regelungen zur dualen Ausbildung lässt sich grundsätzlich zwischen eigenständigen Vereinbarungen und Vereinbarungen im Zusammenhang mit anderen Regelungsthemen unterscheiden. Die eigenständigen Vereinbarungen stecken den Rahmen der Ausbildung ab oder beschäftigen sich ausschließlich mit einem Regelungsaspekt innerhalb der Ausbildung, etwa mit dem Beurteilungsverfahren oder der Übernahme von Auszubildenden. Die zweite Kategorie von Vereinbarungen bezieht sich auf ein bestimmtes Thema oder eine Zielgruppe und regelt dabei unter anderem auch Aspekte der Ausbildung. Hierzu gehören etwa Vereinbarungen zur Frauenförderung, Integrationsvereinbarungen oder Sozialpläne. All diese Formen betriebsinterner Regelungskultur wurden in der vorliegenden Auswertung berücksichtigt. Sie bilden die Materialgrundlage für die folgenden Ausführungen.

Der Aufbau dieses zweiten Kapitels folgt weitgehend der chronologischen Abfolge einer Ausbildung. Folgende Aspekte werden behandelt:

- Planung und Festsetzung der Ausbildungsquote durch die Betriebe
- Auswahl und Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber
- Einsatz und Arbeitszeiten
- Beurteilungs- und Prüfungswesen
- Vergütungsfragen
- Abschluss der Ausbildung und Übernahme von Auszubildenden.

Danach folgen generelle Vorschriften oder Regelungen wie z. B. zur Gleichbehandlung, zur Arbeitssicherheit und zum Einsatz von Auszubildenden bei Verbundausbildungen. Das Kapitel endet mit einem ausführlichen Blick auf die Funktion sowie auf die Rechte und Pflichten der/des Auszubildenden.

Häufig stellen die Vereinbarungen in einer Präambel Überlegungen zum Gegenstand und zur Zielsetzung dem beschriebenen Verfahren voran. Sie sind Thema der folgenden Ausführungen.

2.1 Ziele und Gegenstand

Viele der untersuchten Vereinbarungen gehen ausführlich auf die Funktion der Ausbildung und die Ziele ein, die der Betrieb damit verfolgt. Hierbei kann zwischen externen, gesellschaftspolitischen Argumenten für die Ausbildung und betriebsinternen Argumenten unterschieden werden. In folgendem Zitat ist die gesellschaftspolitische Verantwortung des Unternehmens das wichtigste dieser über rein betriebliche Interessen hinausgehenden Argumente.

»Das derzeitige Ausbildungsplatzniveau [...] wird [...] in Wahrnehmung der gesellschaftspolitischen Verantwortung auch in den kommenden Jahren gehalten und nach Möglichkeit ausgebaut.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/185/1998

Neben der gesellschaftlichen Verantwortung stehen die Vorteile, die eine erfolgreich abgeschlossene Erstausbildung für den einzelnen Arbeitnehmer hat: die Beschäftigungssicherung und die Überlegung, dass ein höheres Qualifikationsniveau eine größere Arbeitsplatzsicherheit nach sich zieht. Die vorrangig betrieblichen Argumente für die Ausbildung sind:

- die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit,
- die Zukunftsorientierung des Betriebs mit der Notwendigkeit, Nachwuchskräfte zu gewinnen,
- der voraussehbare Arbeitskräftemangel angesichts der gegenwärtigen demographischen Entwicklung.

Ein Auszug aus dem Ausbildungsleitfaden eines Chemieunternehmens betont die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung für die Zukunft des Unternehmens.

»In unserem Nachwuchs sehen wir unsere Zukunft«. Mit diesem Motto wird der hohe Stellenwert, den die Ausbildung im Hause [...] traditionell genießt, zum Ausdruck gebracht. Ziel dabei ist die Umsetzung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung. Alle Beteiligten verpflichten sich somit intensiv, diese Zielerreichung zu gestalten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Die folgende Vereinbarung beruft sich auf die Wettbewerbsbedingungen im globalen Wirtschaftshandeln. Neben betrieblichen Interessen wird vor allem der Nutzen einer Ausbildung für die Auszubildenden betont.

»Berufliche Erstausbildung ist im globalen Wettbewerb zu einem wichtigen Faktor zur Sicherstellung von Fachkräftenachwuchs geworden. Bildung befähigt auch zur persönlichen Entfaltung und Orientierung in einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt. Damit die Nachwuchskräfte den Herausforderungen gewachsen sind, legt [...] mit einer innovativen beruflichen Erstausbildung den Grundstock für eine wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Qualifikation.«

🔑 MASCHINENBAU, 100100/214/2001

Die Kompetenzen, die dafür erworben werden müssen, werden folgendermaßen umrissen.

»Dies beinhaltet die Vermittlung von sozialer Kompetenz sowie fachlicher Kompetenz am Stand der Technik und der betrieblichen Praxis, die Entwicklung zu kommunikations- und teamfähigen, flexibel einsetzbaren Mitarbeitern sowie die Förderung der Fähigkeit zum stetigen, selbständigen Lernen.«

🔑 MASCHINENBAU, 100100/214/2001

Das Lernziel besteht demnach nicht nur in der Aneignung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten. Es beinhaltet auch den Erwerb bzw. Ausbau sozialer Kompetenzen und einer grundsätzlichen Einstellung zur Arbeit und zum Beruf.

»Die veränderte Arbeitswelt und die Qualitätsanforderungen in unserem Industriezweig erfordern Mitarbeiter mit hohen fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten und ausgeprägten persönlichen Kompetenzen. Daher soll die Berufsausbildung neben der fachlichen Ausbildung auch der Förderung und Entwicklung wichtiger persönlicher Schlüsselqualifikationen einen erheblichen Stellenwert beimesen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Nicht nur die gestiegenen Anforderungen an die Ausbildung werden thematisiert, sondern auch die Anforderungen an die Leistungsbereitschaft der Auszubildenden. Die Berufung auf ein »lebenslanges Lernen« beinhaltet, dass sich die Beschäftigten nach abgeschlossener Erstausbildung weiterbilden und ihr Berufsleben als dauerhaften Prozess der Weiterentwicklung begreifen. Die nachstehend zitierte Vereinbarung verbindet ein weiteres Ziel mit dem Ausbilden: die Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit.

»Als attraktives und zukunftsorientiertes Unternehmen fühlt sich [...] verpflichtet, mit einer Vereinbarung zur Ausbildung sowie Qualifizierung und Weiterbildung den Ausbau der Personal- und Führungsentwicklung voranzutreiben. [...] Durch den kontinuierlichen Ausbau des Qualifizierungsniveaus der Mitarbeiter soll eine Langzeitwirkung erzielt werden, die zur Arbeitsplatzsicherung beiträgt und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stärkt. Dabei wird die Qualifizierung nicht als einmaliger Akt, sondern als dauerhafter Prozess verstanden. Die Qualifizierung soll auch dazu dienen, die Entlohnungschancen der Mitarbeiter zu erhöhen.«

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Im Folgenden wird explizit der Nutzen aufgelistet, den der Abschluss einer solchen Vereinbarung für beide Seiten bringen soll.

»Ziel der Vereinbarung für

- die Auszubildenden: höherer Lerneffekt, Förderung des selbständigen und eigenverantwortlichen Handelns, Steigerung der Motivation und Zufriedenheit
- für die Abteilungen: eine intensivere Auseinandersetzung mit den Auszubildenden und den Lerninhalten sowie eine kontinuierliche Verbesserung der Ausbildung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020100/41/2005

Eine andere Betriebsvereinbarung, die sich mit der Beurteilung von Auszubildenden befasst, setzt sich mehr Objektivität, Transparenz und Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit den Belangen der Auszubildenden zum Ziel.

»Die Betriebsvereinbarung soll dazu beitragen, alle Auszubildende nach den gleichen Grundsätzen und Maßstäben so objektiv wie möglich zu beurteilen. Sie soll dazu dienen, den Beurteilungsvorgang transparent zu machen und die Vorgesetzten veranlassen, sich intensiver mit ihren Auszubildenden zu beschäftigen.«

🔑 GASTGEWERBE, 010602/54/2003

Große Unternehmen mit mehreren Standorten formulieren mitunter eine weitere Zielvorgabe: Die Regelungen, die in der Vereinbarung festgehalten werden, sollen die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit bei der Durchführung der Ausbildung garantieren.

»Ziel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist es, zum Nutzen aller Auszubildenden [...] einheitliche und verständliche Regelungen für die Durchführung der Ausbildung in allen Einrichtungshäusern zu schaffen. Die hier aufgestellten Bedingungen sind für alle Einrichtungshäuser bindend.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

Auch einzelne Regelungsaspekte im Ausbildungsverlauf wie z. B. die Übernahme oder das Beurteilungssystem und dessen Anwendung werden in den Zielbestimmungen einiger Vereinbarungen angesprochen (ausführlich dazu siehe Kap. 2.8 und 2.11).

Regelungsgegenstand

Neben den Zielen, die mit einer Vereinbarung verknüpft sind, wird im Allgemeinen auch der Regelungsgegenstand einleitend näher beleuchtet. Im Untersuchungsmaterial werden dabei sämtliche Einzelaspekte der Ausbildung thematisiert, die – je nach Art der Vereinbarung – anschließend weiter ausdifferenziert werden. Die Vereinbarungen beziehen sich auf alle an der Ausbildung beteiligten Personen und Institutionen (Auszubildende, Ausbilder, JAV, BR etc.), wie aus folgender Konzernbetriebsvereinbarung ersichtlich wird.

»Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist gemeinsam mit der Einbeziehung aller Kompetenzen und Begabungen in das betriebliche Handeln eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050330/91/2003

Des Weiteren heißt es in derselben Vereinbarung wie folgt.

»Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde jeder/s Beschäftigten zu respektieren und zu achten. Diese Ziele gelten für die Beschäftigten auch in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber Kunden des Unternehmens und für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber im Konzern beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050330/91/2003

In diesem Zusammenhang sei vor allem auf jene Vereinbarungen verwiesen, die sich neben der Ausbildung auch mit anderen Themen befassen: Die Integrationsvereinbarungen fordern etwa dazu auf, schwerbehinderte Auszubildende in den Betrieb zu integrieren; Frauenförderpläne wollen erreichen, dass mehr Frauen in Führungspositionen tätig sind.

»Die Vertragsparteien sind sich der politischen und sozialen Aufgabe der Integration von schwerbehinderten Menschen bewusst und stimmen darin überein, Geist und Buchstaben der Integrationsvereinbarung mit Leben zu erfüllen und an der Verwirklichung der gestellten Ziele aktiv und gemeinsam zu arbeiten.«

🔑 ABWASSER-/ABFALLBESEITIGUNG, ENTSORGUNG, RECYCLING, 010301/100/2004

Das zweite Beispiel stammt aus einer Vereinbarung des öffentlichen Dienstes.

»Die Unterzeichnenden dieser Integrationsvereinbarung stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und sie zu fördern.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/42/2005

Beide zitierten Vereinbarungen beziehen sich auf alle Beschäftigten im jeweiligen Betrieb und ausdrücklich auch auf die Auszubildenden. Dies gilt auch für die Konzernbetriebsvereinbarung eines großen Transportdienstleisters. Sie verweist auf das menschliche und wirtschaftliche Potenzial, das in der Förderung von Minderheiten – in diesem Fall von Ausländern und Behinderten – liegt.

»Für den [...] Konzern ist menschliche Vielfalt ein Erfolgsfaktor. Die Vielfalt ist Chance für Innovationen und Kreativität, deshalb unterstützt der [...] Konzern diese Vielfalt bereits in der Berufsausbildung. Dies gilt insbesondere auch für Menschen mit Migrationshintergrund und/oder mit Behinderung.«

🔑 LANDVERKEHR, 020200/177/2006

Abschließend folgt ein Auszug aus dem Frauenförderplan einer Stadtverwaltung.

»Die Stadt [...] setzt sich zum Ziel, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, deutlich zu verbessern.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/50/2000

Mit der konkreten Umsetzung dieses gruppenspezifischen Regelungsgegenstandes befasst sich Kap. 2.12 dieser Auswertung. Auch die Rechte und Pflichten des von den Vereinbarungen betroffenen Personenkreises gehören zum Gegenstand der Regelungen. Nachfolgend werden die Pflichten der Auszubildenden definiert.

»Der Auszubildende muss:

- sich bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich sind
- die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen sorgfältig ausführen
- Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln
- an Ausbildungsmaßnahmen, für die er freigestellt wird, teilnehmen
- den Weisungen folgen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Ausbildenden oder anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden
- die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung beachten
- über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen wahren
- eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen
- sich vor Beginn der Berufsausbildung ärztlich untersuchen und nach dem 1. Ausbildungsjahr nachuntersuchen lassen (bei Minderjährigkeit).«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Auch die Pflichten der Auszubildenden werden in den Vereinbarungen thematisiert.

»Die Verantwortlichen in der Berufsausbildung wirken auf eine angemessene Werteorientierung der Auszubildenden in der Gesellschaft, deren verantwortungsvolle Mitgestaltung und auf einen toleranten und gewaltfreien Umgang hin. Unter Berücksichtigung der in den Ausbildungsordnungen enthaltenen Anforderungen zur Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten werden soziale und interkulturelle Kompetenzen vermittelt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050330/91/2003

Das letzte Beispiel lässt erkennen, dass der Gegenstand der untersuchten Vereinbarungen unmittelbar mit deren Zielsetzung verknüpft ist: Die an der betrieblichen Ausbildung Beteiligten sind aufgerufen, die Ziele der Vereinbarung zu verwirklichen. Auf die unterschiedlichen Ausdeutungen und Bestimmungen des Regelungsgegenstands wird in den folgenden Kapiteln näher eingegangen.

2.2 Umfang der Ausbildung, Ausbildungsquote und Ausbildungsberufe

Die untersuchten Vereinbarungen zeigen, dass den eigentlichen Einstellungsverfahren oftmals eine betriebliche Bildungsbedarfsplanung vorausgeht. Deren Gegenstand sind die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, die Anzahl der ausscheidenden Beschäftigten und andere Parameter. Diese Schätzung definiert den zu erwartenden Bedarf an neuen Arbeitskräften. Ein Unternehmen kann jedoch auch bewusst von dieser Bedarfsplanung abweichen und über Bedarf ausbilden.

Umfang der Ausbildung und Ausbildungsquote

Bundesweit bewegt sich die durchschnittliche betriebliche Ausbildungsquote seit Jahren um die 6%³, d.h. von 100 Beschäftigten befinden sich sechs in einer Ausbildung. Für ausbildende Unternehmen ist die interne Ausbildungsquote vor allem hinsichtlich der Planung eines zukünftigen Bedarfs interessant. Bildet das Unternehmen über oder gemäß dem Bedarf aus? Bei der Entscheidung über den Umfang der Ausbildung im Betrieb muss die Arbeitnehmervertretung beteiligt werden.

Bildet das Unternehmen über Bedarf aus, wird dies meist in den Vereinbarungen erwähnt und häufig mit dem Hinweis auf die soziale Verantwortung des Unternehmens begründet.

3 Laut aktuellem Berufsbildungsbericht (2008, S. 67) lag die betriebliche Ausbildungsquote bei 6,1 %.

»Die [...] bekennt sich nachdrücklich zu ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung und wird weiterhin über Bedarf ausbilden. Sie wird weiterhin in den Förderprogrammen Jugendliche zur Berufsausbildungsfähigkeit führen. Während der Laufzeit dieser Vereinbarung werden somit in jedem Jahr 800 Ausbildungsplätze inklusive Förderprogramm ›Start in den Beruf‹ angeboten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/117/2000

Auch das nachstehende Unternehmen beruft sich auf seine gesellschaftspolitische Verantwortung.

»Die Geschäftsführung stellt sicher, daß neben dem betrieblich notwendigen Eigenbedarf an Auszubildenden, soweit wirtschaftlich vertretbar, die gesellschaftspolitische Verantwortung in der Ausbildung wie in der Vergangenheit wahrgenommen wird. Dieser Verantwortung entsprechend werden noch in diesem Kalenderjahr 2 weitere Auszubildende für vorzugsweise zukunftsorientierte Aufgaben eingestellt.«

🔑 ELEKTRO, 100300/101/1997

Entscheidet sich das Unternehmen für eine bedarfsgerechte Ausbildungsquote, wird in den Vereinbarungen vor allem mit einer gesicherten Übernahme argumentiert.

»Das Dezernat Personal verabschiedet gemeinsam mit dem zuständigen Vorstandsmitglied die Anzahl der Auszubildenden und die entsprechenden Ausbildungsstandorte. Das Auszubildendenkontingent kann variieren, da die Bank zumindest im Ansatz Sicherheit geben will, dass die Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern die Ausbildung erfolgreich im Sinne des § 5 dieser Betriebsvereinbarung absolviert wurde.«

🔑 KREDITGEWERBE, 020100/37/2007

Ein weiteres Beispiel hierzu lautet wie folgt.

»Die Erstausbildung von jungen Menschen hat in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Es wird deshalb festgelegt, während der Laufzeit dieser Vereinbarung jährlich mindestens 25 Ausbildungsplätze anzubieten. Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100100/190/2002

Einige Vereinbarungen umgehen die Themen Bedarfsplanung und Übernahme und benennen lediglich knapp die interne Ausbildungsquote bzw. die konkrete Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze.

»Die Ausbildungsquote wird schrittweise von jetzt 8 % = 37 Azubis auf 10 % = 50 Auszubildende im Jahr 2008 erhöht.«

🔑 MASCHINENBAU, 100100/273/2005

Gelegentlich erwecken Formulierungen den Anschein, dass sie den Umfang der Ausbildung regeln. Sie lassen jedoch die Frage nach der Anzahl bzw. der Quote der Ausbildungen gänzlich offen. Im Folgenden wird beispielsweise lediglich verabredet, dass man ausbildet, nicht jedoch in welcher Größenordnung.

»Die Firma verpflichtet sich, in prozentualer Abhängigkeit von der Belegschaftsstärke jährlich neue Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010304/24/1996

Auch die folgende Betriebsvereinbarung trifft keine eindeutige Aussage zur Planung über bzw. nach Bedarf. Sie legt jedoch eine Obergrenze für die Ausbildung im Unternehmen fest.

»Die Ausbildungsberufe sowie die konkrete Anzahl der jeweiligen Ausbildungsplätze orientieren sich am zukünftigen Bedarf [...] sowie der Entwicklung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. [...] Die Ausbildungsquote wird auch in Zukunft trotz jahreszeitlicher Schwankungen bis zu 10 % betragen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/20/2001

Ausbildungsberufe

Zahlreiche Vereinbarungen definieren nicht nur den Umfang der Ausbildung, sondern benennen auch die Berufe, in denen ausgebildet wird.

»[Der Betrieb] bietet derzeit eine Ausbildung in den folgenden Berufen an:

- Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel
- Schauwerbegestalter/-in
- Bürokauffrau/Bürokaufmann
- Fachkraft für Lagerwirtschaft
- Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie
- Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation.«

🔑 EINZELHANDEL, 020100/27/2001

Dass hier nachdrücklich die Ausbildungsberufe aufgelistet werden, verweist zum einen auf formale Korrektheit; offensichtlich ist man um Klarheit und Verständlichkeit bemüht. Zum anderen hat es zur Folge, dass tatsächlich in diesen Berufen ausgebildet wird und nicht etwa auf andere Ausbildungsgänge ausgewichen werden kann. In einigen Vereinbarungen wird auf die Beteiligungsrechte von Betriebsrat und JAV verwiesen.

»Die Ausbildungsberufe sind in Anlage II aufgeführt. Veränderungen werden mit dem Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung besprochen.«

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Im Folgenden wird darauf hingewiesen, dass mittelfristig neue Berufe in das Ausbildungsangebot des Unternehmens aufgenommen werden sollen. Die Ausbildungsberufe werden abhängig von den Qualifikationen der Bewerber festgelegt.

»Die Festlegung der Ausbildungsberufe und die Auswahl der Bewerber erfolgen entsprechend der Qualifikation der Bewerber. Es ist geplant, ab Ausbildungsbeginn 1999 zunächst testweise ein weiteres neues Berufsbild zu integrieren. Hierfür sind ca. 6 dieser 24 Ausbildungsplätze vorgesehen.«

🔑 MASCHINENBAU, 020100/13/1998

Eine solche Regelung lässt darauf schließen, dass sich der Betrieb in einer Expansionsphase befindet und einen noch nicht genau bezifferbaren Bedarf an künftigen Fachkräften hat.

2.3 Planung und Durchführung der Ausbildung, Verbundausbildungen und Kooperationen

Nachdem die Ausbildungsquote festgelegt ist und die Berufe, in denen ausgebildet wird, benannt sind, stehen die innerbetriebliche Planung und Durchführung der einzelnen Ausbildungsschritte an. Dabei handelt es sich um ein weiteres wichtiges mitbestimmungspflichtiges Handlungsfeld in der Arbeit des Betriebsrats.

2.3.1 Planung

Einige Regelungen müssten nicht mehr erneut getroffen werden, da sie vom Gesetzgeber vorgegeben sind. Laut Ausbildungsordnung etwa müssen Ausbildungsbetriebe die Ausbildungen inhaltlich und zeitlich gliedern. Darauf nimmt die folgende Vereinbarung Bezug.

»Die Ausbildung ist entsprechend dem Berufsbildungsgesetz planmäßig zu betreiben und zeitlich wie sachlich zu gliedern, wobei eine weitgehende individuelle Förderung gewährleistet sein muss. Die nach den Berufsbildern und Ausbildungsrahmenplänen zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sind für die Ausbildung verbindlich.«

🔑 UNBEKANNT, 020100/57/2001

Gesetzliche Grundlage dieser Anforderung ist § 14 BBiG. Er beschreibt die Pflichten der Ausbildenden bzw. des ausbildenden Betriebs. Zu diesen Pflichten gehören die Bereitstellung von Lernmitteln, die charakterliche Förderung der Auszubildenden und die Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit. Vor allem aber ist der ausbildende Betrieb dafür verantwortlich, dass die Form der Ausbildung es dem Auszubildenden ermöglicht, seine Ausbildung in der vorgesehenen Zeit erfolgreich abzuschließen. Der Ausschnitt aus der Dienstvereinbarung einer Bundesbehörde skizziert diese grundlegende Zielsetzung der Ausbildungsplanung. Er wiederholt nahezu wörtlich den Wortlaut des BBiG.

»Die Ausbildungsleitung sorgt dafür, dass den Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Dazu hat sie die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. Diese Aufgaben der Ausbildungsleitung sind gegenüber anderen Tätigkeiten vorrangig zu behandeln.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Wiederholungen von gesetzlichen Regelungen in Betriebsvereinbarungen finden sich oft im untersuchten Material. Sie haben vielfach die Funktion, in einem nächsten Schritt die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im betrieblichen Kontext zu regeln. Der zuletzt zitierte Wortlaut soll vermutlich den Sachverhalt für alle beteiligten Akteure noch einmal auf den Punkt bringen. Denn wie erwähnt: Notwendig ist eine solche Regelung nicht.

Das wichtigste Planungsinstrument für die Ausbildung stellt der betriebliche Ausbildungsplan dar. Er wird auf der Grundlage des in der jeweiligen Ausbildungsordnung enthaltenen Ausbildungsrahmenplans erstellt. Damit werden die Ziele der Ausbildungsrahmenpläne auf die betrieblichen Gegebenheiten übertragen und diesen angepasst.

»Mit Beginn der Ausbildung erhält jeder Auszubildende einen Rahmenplan über die Ausbildungsinhalte und die Verteilung der Ausbildungszeit. Über den jeweiligen konkreten Durchlauf wird er zusätzlich halbjährlich durch den betrieblichen Ausbildungsplan rechtzeitig vorher detailliert informiert.«

🔑 KREDITGEWERBE, 020200/207/2000

Der Ausbildungsplan, ein Zeit- und Phasenplan, ist Bestandteil des Ausbildungsvertrags. Er muss pädagogisch sinnvoll aufgebaut sein und den Ablauf der Ausbildung sachlich und zeitlich vorwegnehmen. Er führt die einzelnen Ausbildungsplätze, Abteilungen oder Lernstationen auf, die der Auszubildende im Laufe seiner Ausbildung durchlaufen wird, und muss in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Die folgende Vereinbarung nennt die wesentlichen Bestandteile eines Ausbildungsplans.

»Für die Ausbildungsberufe, in denen ausgebildet wird [...], werden betriebliche Ausbildungspläne nach einheitlichem Standard erstellt. Sie enthalten:

- aus der Ausbildungsordnung abgeleitete Lernziele,
- Ausbildungszeiten für die einzelnen Ausbildungsabschnitte in Monaten oder Wochen,
- Versetzungspläne für den gesamten Ausbildungsdurchlauf, die jeweils zuständigen Ausbilder werden eingetragen. [...]

Sie sind regelmäßig darauf zu überprüfen, ob sie den Ausbildungszielen und Anforderungen gerecht werden. Bei dieser Überprüfung ist der GBR zu beteiligen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/39/2004

Welche Person bzw. Abteilung innerhalb des ausbildenden Betriebs mit der Erstellung und Überprüfung des Ausbildungsplans beauftragt ist, hängt von der Größe des Betriebs und den dort herrschenden Gepflogenheiten ab. Im Folgenden übernehmen diese Aufgabe der Ausbilder und die Ausbildungsbeauftragten (vgl. Kap. 2.14).

»Der Ausbilder erstellt in Absprache mit den Ausbildungsbeauftragten in den Fachabteilungen für den Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsdurchlaufplan nach den gesetzlichen Vorgaben und den innerbetrieblichen Gegebenheiten. Dabei ist sicherzustellen, dass die Arbeitsmittel, die der Auszubildende zur Erledigung der übertragenen Aufgaben benötigt, bereitgestellt sind.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

In der nachstehenden Dienstvereinbarung wird eine andere Aufgabenteilung erkennbar: Während die Ausbildungsleitung für die Planung der Ausbildung verantwortlich ist, obliegt ihre Durchführung dem Fachausbilder.

»Die Ausbildungsleitung erarbeitet auf der Grundlage der jeweils geltenden Rahmenlehrpläne gemeinsam mit den Fachausbildern einen Stoffplan der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse ihres Fachbereichs. Die Fachausbilder führen die Ausbildung entsprechend der Inhalte dieses Stoffplans durch.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Planung und Durchführung einer Ausbildung ergänzen sich dann, wenn in festgelegten Zeitabschnitten das Erreichte zusammengefasst und die Planung des nächsten Abschnittes entsprechend angepasst wird.

»[Der Betrieb] plant, koordiniert und führt im Rahmen dieser GBV Bildungsmaßnahmen durch und erstellt vor Abschluss des jeweiligen Kalenderjahres eine Bildungsbedarfsanalyse für das Folgejahr. Die Lerninhalte der Bildungsmaßnahmen werden detailliert beschrieben und festgelegt. Sie enthalten insbesondere Angaben über Art, Dauer, Personal und Kosten der Bildungsmaßnahmen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 020200/211/2004

2.3.2 Durchführung

Hinsichtlich der Durchführung bzw. der konkreten Ausgestaltung der dualen Ausbildung sind die Ausbildungsbetriebe weitgehend frei. Sie müssen allerdings dafür sorgen, dass die Ausbildung ordnungsgemäß auf der Basis des BBiG stattfindet und die vermittelten Inhalte die jeweilige Ausbildungsordnung abdecken. Die entsprechenden Passagen in den untersuchten Vereinbarungen ähneln sich mitunter stark.

»Die Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf erfolgt nach den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes in Verbindung mit den je nach Ausbildungsberuf erlassenen Ausbildungsordnungen und -rahmenplänen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

Die gesetzlich vorgeschriebenen Inhalte müssen Teil der Ausbildung sein. Wie sie diese Inhalte vermitteln, handhaben die Unternehmen jedoch unterschiedlich. Der nachstehend zitierte Betrieb setzt an der Schnittstelle zwischen Ausbildungsplanung und -durchführung ein Orientierungs- und Einführungsseminar an. Es macht zu Beginn der Ausbildung deren konkrete Durchführung transparent.

»Im Anschluss an die Begrüßung durch Werk- bzw. Personalleitung, Betriebsrat, JAV und Ausbildungsbeauftragten ist ein zweitägiges, nach Ausbildungsgruppen getrenntes Einführungsprogramm durchzuführen, das den neuen Auszubildenden

- die Orientierung und sicheres Verhalten im Betrieb erleichtern
- einen ersten Überblick über das Unternehmen vermitteln
- den Ablauf ihrer Ausbildung aufzeigen

soll. Die noch offenen Fragen sollen in einer Feedbackveranstaltung (Dauer: bis 1 Tag) innerhalb der ersten drei Monate im Betrieb abgeklärt werden.«

🔑 UNBEKANNT, 020100/57/2001

Um einheitliche und berufsfeldtypische Inhalte zu vermitteln, sieht ein Forschungszentrum eine gemeinsame Grundbildung für zwei eng verwandte Ausbildungsberufe im ersten Ausbildungsjahr vor.

»Die gemeinsame, einheitliche berufsfeldbreite Grundbildung wird dadurch realisiert, daß den Auszubildenden der Stoff der Ausbildungsrahmenpläne in einer gemischten Gruppe für einen Zeitraum von 5–7 Monaten im 1. Ausbildungsjahr vermittelt wird.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 020100/43/1996

In einem anderen Unternehmen werden den Auszubildenden quartalsweise und jahrgangsübergreifend fachliche Unterweisungen angeboten.

»Es wird quartalsweise eine fachliche Unterweisung durchgeführt. Dabei soll den Auszubildenden Wissen über betriebsinterne Techniken, Verfahren und Abläufe vermittelt werden. Die fachlichen Unterweisungen sollen so gestaltet sein, daß alle Auszubildenden einer Berufsgruppe eines Standortes gemeinsam daran teilnehmen können, so daß Auszubildende der älteren Ausbildungsjahre ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben können.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

Darüber hinaus ist es möglich, weitere zusätzliche Bildungsmaßnahmen mit der Ausbildung zu verknüpfen. Solche betriebsspezifischen Ausbildungsinhalte gehören gelegentlich zur Ausbildung.

»Neben den festgelegten Ausbildungsinhalten gem. ›Verordnung über die Berufsausbildung‹ werden die Auszubildenden ab dem zweiten Ausbildungsjahr in der Anwendung der im Unternehmen gängigen Software geschult (z. B. ms-office, SAP). Weiterhin werden den zur Förderung bzw. Spezialisierung ausgewählten Auszubildenden auf freiwilliger Basis im Rahmen des [...] Weiterbildungsprogrammes Kurse wie Kommunikation, Rhetorik, Projektmanagement, Moderationstechnik, Fremdsprachen, Betriebswirtschaft und Marketing angeboten. Berufsschultage sind zu berücksichtigen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/35/1999

Hier erhalten alle Auszubildenden eine Zusatzqualifizierung in der Handhabung der im Unternehmen eingesetzten Computersoftware. Außerdem wird besonders leistungsstarken Auszubildenden angeboten, sich bereits während der Ausbildung auf spätere Führungs- und Ma-

nagementaufgaben vorzubereiten (zu Förder- und Entwicklungsmaßnahmen siehe Kap. 2.9.)

In der folgenden Vereinbarung wird ein betriebsinternes Instrument zur Kontrolle der Lernerfolge im Ausbildungsverlauf vorgestellt: Das Unternehmen hat einen Katalog erstellt, der die Lernziele der Auszubildenden definiert. Das Erfüllen der dort aufgeführten Vorgaben wird von Auszubildendem, Ausbilder und Betriebsrat gleichermaßen beobachtet und bestätigt.

»Abgesehen von den gesetzlich vorgeschriebenen Instrumenten zur Durchführung der Ausbildung erhalten die Ausbilder an den fünf Ausbildungsstellen einen Lernzielkatalog. [...] Auf der Basis dieses Lernzielkatalogs wird der innerbetriebliche und externe überbetriebliche Unterricht realisiert. Die Auszubildenden erhalten jeweils ein Exemplar des Lernzielkatalogs und verabschieden unterschriftlich gemeinsam mit dem Ausbilder, dem örtlichen Betriebsrat sowie durch unterschriftliche Bestätigung des Auszubildenden selbst die Erreichung des Lernzieles.«

 KREDITGEWERBE, 020100/21/1999

2.3.3 Verbundausbildung, Kooperationen und Auslandsaufenthalte

Verbundausbildung und Kooperationen

Seit einigen Jahren mehren sich Formen der dualen Ausbildung, die auf der Kooperation zweier oder mehrerer Ausbildungsbetriebe basieren. Man spricht in diesem Fall von einer Verbundausbildung oder einem Ausbildungsverbund. Hierbei ergänzen sich die miteinander kooperierenden Betriebe gegenseitig in der praktischen Berufsausbildung ihrer Auszubildenden.

Diese neueren Formen der Kooperation bzw. der Verbundausbildung werden vielfach auch in den untersuchten Vereinbarungen thematisiert. Sie sind durchweg jüngeren Datums, die älteste stammt aus dem Jahr 1998.

»Kooperationen mit Ausbildungspartnern sind weiterhin anzustreben und auszubauen. Ziel dieser Kooperationen ist es, eine wirtschaftliche Auslastung der vorhandenen Ausbildungskapazitäten sicherzustellen.«

🔑 ENERGIEDIENTLEISTER, 020100/20/2001

Auch im folgenden Fall stellt ein Unternehmen seine Ausbildungskapazitäten anderen Unternehmen zur Verfügung.

»Darüber hinaus eröffnet der [...] Konzern anderen Unternehmen im Rahmen der Verbundausbildung die Möglichkeiten für eine qualitativ hochwertige Ausbildung.«

🔑 LANDVERKEHR, 020200/177/2006

Hintergrund der Ausbildungskooperationen ist also zum einen das wirtschaftliche Interesse großer Ausbildungsbetriebe, ihre eigenen Ausbildungskapazitäten auszulasten. Zum anderen kann eine Kooperation diejenigen Betriebe entlasten und unterstützen, die bestimmte Ausbildungsinhalte nicht aus eigener Kraft vermitteln können.

»Sofern für den jeweiligen Ausbildungsberuf geforderte Ausbildungsinhalte im jeweiligen Einrichtungshaus nicht vermittelt werden können, werden entsprechende über- bzw. außerbetriebliche Maßnahmen durch das Einrichtungshaus veranlaßt und durchgeführt.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

Kooperationen und Verbünde können den ausbildenden Betrieb erheblich entlasten.

»Angesichts der damit verbundenen hohen Aufwendungen soll die Zusammenarbeit für die berufliche Ausbildung aus Gründen der Kostensenkung mit umliegenden Firmen angestrebt werden.«

🔑 ELEKTRO, 100300/277/2002

Von den Auszubildenden erfordert die Teilnahme an Kooperationen und Verbundausbildungen zwar die Bereitschaft zu mehr Mobilität. Andererseits bietet sie ihnen eine breitere Ausbildung und damit eine bessere Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Die folgende Vereinbarung betont daher den Erwerb spezieller, arbeitsmarktrelevanter Qualifikationen im Rahmen einer Verbundausbildung.

»Die [...] wird verstärkt Ausbildungsplätze anbieten, die zu am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen führen. Die [...] wird ihre Ausbildungskompetenz nutzen, um durch Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern Ausbildungsverträge zur Qualifizierung für den externen Arbeitsmarkt anzubieten. Die betrieblichen Ausbildungsabschnitte für diese Auszubildenden können darum beim Partner stattfinden, soweit es dafür [...] keine geeigneten betrieblichen Ausbildungsplätze gibt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/117/2000

Eine ebenfalls junge Form der unternehmensübergreifenden Ausbildung besteht darin, dass Auszubildende einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren oder sogar einen binationalen Ausbildungsgang durchlaufen.

»Der [...] -Konzern strebt an, die Mobilität der Auszubildenden – sofern Voraussetzungen vorliegen – zu fördern. Dazu können Ausbildungsaufenthalte im Ausland angeboten werden bzw. die Möglichkeiten einer EU-geförderten und binationalen Ausbildung genutzt werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050330/91/2003

Diese Betriebsvereinbarung stammt von einem städtischen Energiedienstleister. Sie widmet sich ausdrücklich dem Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung. Das Unternehmen ermuntert seine Auszubildenden zu Auslandserfahrungen, auch damit sie andere (Arbeits-)Kulturen kennen und akzeptieren lernen.

2.4 Auswahl und Einstellung

Das Auswahlverfahren und die Einstellungsmodalitäten für die Auszubildenden sind weitgehend dem ausbildenden Betrieb überlassen und unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats. Daher werden diese beiden Punkte in den Vereinbarungen sehr unterschiedlich gestaltet, je nach Größe des Betriebs und den Gepflogenheiten der jeweiligen Branche. Es folgt ein summarischer Überblick über die Bandbreite der Regelungsmöglichkeiten für Auswahl und Einstellung, wie sie im Untersuchungsmaterial beschrieben werden.

2.4.1 Auswahl

Kriterien

Einige Vereinbarungen enthalten grundlegende Aussagen über Faktoren, die bei der Auswahl der Bewerber berücksichtigt werden, z. B. die Form der Bewerbung, der Nachweis von Schulnoten und das Absolvieren betriebsinterner Tests.

»Für die Auswahl von Bewerberinnen für einen Ausbildungsplatz sind grundsätzlich folgende Bausteine zu berücksichtigen:

- Form- und fristgerechte Bewerbung
- Zeugnisse
- Eignungstest
- Einstellungsuntersuchung.«

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010304/22/1995

Hier werden vorrangig formale Kriterien bei der Auswahl der künftigen Auszubildenden thematisiert. Aspekte wie das Auftreten des Bewerbers und der Eindruck, den er im persönlichen Gespräch hinterlässt, werden nicht berücksichtigt. Einige Betriebe führen Assessment-Center durch, ein umfangreiches persönliches Auswahlverfahren. Der hierbei gewonnene Eindruck hat hohen Stellenwert bei der Auswahl des Bewerbers.

»Als fachliche Voraussetzungen gelten dabei hauptsächlich:

- Bewerbungsunterlagen, inkl. des aktuellen schulischenzeugnisses
- Sonstige Referenzen
- Ergebnis im Assessment-Center
- Eindrücke aus einem etwaigen Probearbeitstag.

Als persönliche Voraussetzungen gelten dabei hauptsächlich:

- Eindruck, den die Beobachter vom Bewerber im Assessment-Center durch die Selbstpräsentation und die Gruppenarbeit gewinnen
- Eindruck, den die Beobachter vom Bewerber im Interview gewinnen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010601/95/2007

Mitunter werden Zielsetzung und Funktion des Auswahlverfahrens dargestellt.

»Im Rahmen des Auswahlverfahrens ist eine ausgewogene Auswahl hinsichtlich des Leistungsstandes der einzustellenden Auszubildenden anzustreben. Durch die Auswahlverfahren soll festgestellt werden, ob die Bewerber den Anforderungen entsprechen, die für einen erfolgreichen Abschluß der angestrebten Ausbildung erforderlich sind.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

Laut letztgenannter Vereinbarung sollen neben leistungsstarken ausdrücklich auch weniger leistungsstarke Kandidaten in die Auswahl aufgenommen werden.

Im Folgenden werden auch die soziale Komponente und insbesondere die Gleichbehandlung nach § 75 BetrVG bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt.

»Die Bewerber werden entsprechend ihrer schulischen Leistungen, den Bildungsvoraussetzungen für das angestrebte Leistungsziel und bei gerechtfertigter Einbeziehung sozialer und sonstiger Gesichtspunkte berücksichtigt; die Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG finden Anwendung.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010304/16/1992

Gemäß dem zitierten Paragraphen des BetrVG müssen sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat darüber wachen, dass alle Beschäftigten nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt und nicht diskriminiert werden.

Insgesamt werden für Auswahlgespräche sehr unterschiedliche Zugangskriterien vorausgesetzt. Während manche Vereinbarungen nur leistungsbezogene Nachweise fordern (Noten, Abschlusszeugnisse), enthalten andere Regelungen detaillierte Vorgaben zu persönlichen Kompetenzen der Bewerber.

»Die Auswahlgremien bewerten die Bewerber/innen anhand des anliegenden Bewertungsbogens. Nach der persönlichen Vorstellung der Bewerberin sollen folgende Themenkreise Inhalt des Gesprächs und der anschließenden Bewertung sein:

- Berufsmotivation/Vorstellung und Einstellung zum Berufsbild
- soziale Einstellung
- Geduld und Toleranz
- Familienverhältnisse/Freizeitaktivitäten
- berufliche Zielsetzung/Zielvorstellungen
- Erreichbarkeit des Ausbildungsplatzes
- Teamfähigkeit/Anpassungsfähigkeit
- Belastbarkeit
- Kontaktfähigkeit/Kollegialität.

Daneben soll die sprachliche Ausdrucksfähigkeit besonders beachtet werden.«

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010601/91/1996

Organisation und Verfahren

Das Thema Kandidatenauswahl beginnt vielfach bereits vor dem Bewerbungsverfahren. In einem großen Konzern besteht eine betriebsinterne Strategie, geeignete Bewerber anzusprechen.

»Der [...] Konzern engagiert sich bereits im Vorfeld der Berufsausbildung und sucht möglichst frühzeitig den Kontakt zu Schülern mit dem Ziel, die richtigen Schulabgänger für die Berufsausbildung im [...] Konzern zu gewinnen. Mit einem Mix aus regionalen und überregionalen Aktivitäten sowie über unterschiedliche Wege wer-

den potenzielle Bewerber angesprochen und über die Berufsausbildung im [...] Konzern informiert.«

🔑 LANDVERKEHR, 020200/177/2006

Unternehmen bewerben ihre Ausbildungsmöglichkeiten bei Informationsveranstaltungen an Schulen, im Internet, in Publikationen sowie über Stellenanzeigen in der regionalen und überregionalen Presse. Auch betriebsintern werden Ausbildungsplätze ausgeschrieben.

»Durch interne Stellenausschreibungen sind in den Einrichtungshäusern bekanntzugeben

- der jeweils im Einrichtungshaus zur Ausbildung anstehende Ausbildungsberuf,
- die Anzahl der im kommenden Ausbildungsjahr zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze,
- die Einstellungsvoraussetzungen ohne Festlegung eines Mindestschulabschlusses,
- der Fristablauf für Bewerbungen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

Hier wird erneut ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die interne Stellenausschreibung auch interessierte Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss ansprechen soll.

In den Vereinbarungen zeigt sich eine weitere Schwerpunktsetzung der Betriebe: die generationenübergreifende Personalpflege in Form einer bevorzugten Einstellung von Mitarbeiterkindern.

»Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind Kinder von [...] Mitarbeitern bei gleicher Qualifikation gegenüber den Mitbewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

»Bewerbungen von Mitarbeiterkindern sind besonders willkommen und werden bei Erfüllung der Zugangs- und Eignungsvoraussetzungen in die Bestenauswahl einbezogen.«

🔑 LANDVERKEHR, 020200/177/2006

Die dritte Regelung begründet diese Maßnahme: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll gefördert werden.

»Bei gleicher Eignung mehrerer Bewerber sollen Bewerber, bei denen ein oder beide Elternteile bereits in der [...] Gruppe tätig sind, bevorzugt eingestellt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010601/95/2007

Aufgrund der Planungssicherheit wird das Auswahlverfahren oft mit einem gewissen zeitlichen Vorlauf organisiert.

»Die Vorauswahl ist spätestens acht Monate vor dem geplanten Ausbildungsbeginn vorzunehmen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010601/91/1996

Dieselbe Betriebsvereinbarung nennt die Anzahl der Bewerber, die zu Auswahlgesprächen eingeladen werden.

»Aus jeder Auswahlgruppe ist die doppelte Anzahl der zu vergebenen Ausbildungsplätze an Bewerbern einzuladen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010601/91/1996

Andere Vereinbarungen gehen hingegen von einer deutlich höheren Zahl einzuladender Bewerber aus.

»Zum Vorstellungsgespräch kann bezogen auf die Ausbildungsplätze die 4–5fache Anzahl von Bewerbern des jeweiligen Berufes eingeladen werden.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010304/16/1992

2.4.2 Einstellungsgespräch und Einstellung

Der Ablauf des Bewerbungs- bzw. Auswahlgesprächs ist in den einzelnen Vereinbarungen höchst unterschiedlich geregelt – ein einheitliches Vorgehen der Betriebe lässt sich nicht erkennen. Einige führen betriebsinterne Testverfahren ein.

»Im Rahmen eines internen Auswahlverfahrens werden die Bewerbungen gem. obigem Anforderungsprofil in den fünf Ausbildungsfialen selektiert und ein Interview geführt sowie ein standardisiertes Testverfahren eingesetzt. Das Testverfahren wird gemeinsam mit dem Arbeitskreis Aus- und Weiterbildung verabschiedet.«

🔑 KREDITGEWERBE, 020100/21/1999

Manche Betriebe sehen ein mehrstufiges Auswahlverfahren vor, in dem die Bewerberin bzw. der Bewerber mehrere aufeinander folgende Eignungs- und Talenttests sowie Vorstellungsgespräche absolviert. Laut folgender Vereinbarung stellt das Einstellungs- bzw. Vorstellungsgespräch die letzte Stufe eines ausführlichen Bewerbungsverfahrens dar.

»Das persönliche Vorstellungsgespräch bildet den Abschluss des Auswahlverfahrens und ist die maßgeblich letzte Stufe für die Einstellungsentscheidung.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOELEKTRONIK, 010601/84/2004

Auch Angaben zum zeitlichen Umfang des Vorstellungsgesprächs finden sich im untersuchten Bestand.

»Das Vorstellungsgespräch soll vom zeitlichen Umfang eine Viertelstunde nicht unterschreiten und eine halbe Stunde nicht überschreiten. Für jede/n Bewerber/in ist von dem zuständigen Auswahlgremium eine Punktbewertung nach dem System des beiliegenden Bewertungsbogens abzugeben. Die Gremien entscheiden einstimmig. Jede Auswahlgruppe [...] ist am Ende jedes Vorstellungstages für sich zu bewerten. Dabei ist eine Rangfolge nach den Punktwerten aufzustellen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010601/91/1996

Auch die Aufgaben der Auszubildenden im Rahmen dieses Gesprächs (siehe Kap. 2.14) spielen mitunter eine Rolle.

»Das Einstellungsgespräch wird von den Ausbildern geführt. Im Einstellungsgespräch findet der Interviewleitfaden ›Auswahlgespräch für neue Auszubildende und Studierende [...]‹ (in der Ausbildungsabteilung zur Einsicht hinterlegt) Anwendung. Der Betriebsrat, vertreten durch ein Mitglied des Bildungsausschusses, kann als Beobachter teilnehmen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010304/29/2005

Die Kriterien, die Organisation und der Ablauf der Auswahlverfahren sind in den untersuchten Vereinbarungen insgesamt sehr ausführlich, aber auch sehr individuell geregelt. Ist die Auswahl abgeschlossen und hat ein Kandidat alle Hürden genommen, wird ihm ein Ausbildungsvertrag angeboten.

»Die angenommenen Bewerber erhalten ein schriftliches Angebot mit der Angabe des für sie vorgesehenen Ausbildungsplatzes und Ausbilders.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010304/16/1992

Um zu vermeiden, dass aufgrund einer kurzfristigen Absage eines erfolgreichen Bewerbers ein Ausbildungsplatz unbesetzt bleibt, definieren manche Vereinbarungen zeitliche Rahmenbedingungen für die Einstellung und regeln das Nachrückverfahren.

»Die Einstellungszusagen werden entsprechend der Rangfolge in den einzelnen Auswahlgruppen abgegeben. Kommt es nicht zur Einstellung einer/s ausgewählten Bewerber/in, ist der oder die Nachrücker/in aus der gleichen Auswahlgruppe mit der höchsten Punktzahl zu berücksichtigen.

Nachrücker/in kann nur sein, wer mindestens eine Punktzahl von 84 erreicht hat.

Die Personalabteilung hat spätestens 10 Tage nach abgeschlossener Auswahl die

- Einstellungszusagen, die

- Nachrückerbriefe und die
 - Absagen
- schriftlich den Bewerbern/innen zuzustellen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010601/91/1996

Nimmt der Bewerber den angebotenen Ausbildungsplatz an, wird im nächsten Schritt der Ausbildungsvertrag unterzeichnet. Damit ist die Auswahl- und Einstellungsphase abgeschlossen.

2.5 Ausbildungsvertrag und Ausbildungsmittel

2.5.1 Ausbildungsvertrag

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens schließen der ausbildende Betrieb und die/der Auszubildende den Berufsausbildungsvertrag. Sollte sie/er zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung noch nicht volljährig sein, ist die Unterschrift der Erziehungsberechtigten notwendig. Form und Inhalt des Ausbildungsvertrages sind weitgehend durch das BBiG vorgegeben. Viele der untersuchten Vereinbarungen beschränken sich daher im Wesentlichen darauf, die rechtlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen noch einmal zu bestätigen und ihre konkrete Umsetzung im Betrieb zu beschreiben.

»Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfolgt aufgrund eines schriftlichen Ausbildungsvertrages nach dem von der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer oder der Berufsakademie herausgegebenen Muster. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Auch nachfolgend wird noch einmal wiederholt, was bereits in §11 Abs. 1 BBiG geregelt ist.

»Dem Berufsausbildungsvertrag ist die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beizufügen.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 020200/189/2002

Solche Formulierungen sind fast wörtlich aus dem Gesetzestext übernommen. Angesichts dessen stellt sich die Frage, ob Verfahren, die rechtlich vorgeschrieben sind, tatsächlich der Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung bedürfen, oder ob hier nicht eine betriebsinterne Richtlinie die geeignetere Form wäre, das Verfahren zu beschreiben.

2.5.2 Ausbildungsmittel

Eine Reihe der untersuchten Vereinbarungen listet die Materialien und Lehrmittel auf, die Auszubildende für die Ausbildung benötigen. Mitunter wird festgelegt, wer die Kosten für die Ausbildungsmittel trägt.

»Das Unternehmen stellt den Auszubildenden die zur Ausbildung erforderlichen Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung.«

🔑 KREDITGEWERBE, 020200/207/2000

Die folgende Regelung definiert die Ausbildungsmittel konkreter und benennt zugleich die tarifvertragliche Grundlage hierfür: den Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst.

»Gemäß § 11 Abs. 2 hat der Auszubildende darüber hinaus den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010304/12/0

Manche Betriebe übernehmen zusätzlich die Kosten der Unterrichtsmaterialien, die für die Berufsschule erforderlich sind.

»Die Schulbücher, die von der Berufsschule gefordert werden (Schulliste), zahlt die Firma.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010304/13/2003

2.6 Lernorte, Einsatz und Beschäftigung

Zu Beginn der Ausbildung wird gemäß der Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt (siehe Kap. 2.3.1). Er enthält auch Angaben über den Einsatz und die Einsatzorte der Auszubildenden.

»Die Einsatzplanung innerhalb der einzelnen Ausbildungsbausteine erfolgt nach dem [betrieblichen] Ausbildungsplan, der nach den Lerninhalten des Ausbildungsrahmenplans [der Ausbildungsordnung] erstellt und den Auszubildenden bekannt gemacht wird.«

🔑 UNBEKANNT, 020100/57/2001

Der Ausbildungsplan dient im weiteren Verlauf der Ausbildung als organisatorische Grundlage für alle Einsätze der Auszubildenden.

»Durch die Ausbildungsunternehmen werden betriebliche Einsätze der Auszubildenden entsprechend den betrieblichen Ausbildungsplänen organisiert.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Ein Einsatz- bzw. Ausbildungsplan wird für den weiteren Verlauf der Ausbildung als bindend betrachtet. Notwendige Abweichungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats und der JAV, da es sich nach § 99 BetrVG um einen mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt handelt.

»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

Regelungen, ob und wie solche außerplanmäßigen Einsätze von Auszubildenden kontrolliert werden, finden sich im untersuchten Material nicht. Vom Einsatzplan soll möglichst nicht abgewichen werden. Einen Grund hierfür verdeutlicht die Regelungsabrede eines Pharmakonzerns: Die Auszubildenden sollen nicht dazu missbraucht werden, personelle Engpässe zu füllen oder gar ausgebildetes Personal zu ersetzen.

»Diese Regelungsabrede darf nicht dazu führen, dass Chemikanten-Auszubildende personelle Engpässe in den Betrieben auffüllen. Deshalb ist die Dauer des Einsatzes pro Betrieb auf max. 4 Monate begrenzt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/277/2002

Um diese Entwicklung zu vermeiden, schlägt eine Gesamtbetriebsvereinbarung Folgendes vor.

»Nur mit Zustimmung des örtlichen Betriebsrates kann ein Auszubildender als Personalersatz in einer Abteilung eingesetzt werden. Die Absprache dazu erfolgt zwischen dem Ausbilder/Ausbildungsbeauftragten und dem örtlichen Betriebsrat.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

Der Einsatz im Schichtbetrieb kann in vielen Berufen zum Berufsalltag gehören und daher auch Bestandteil der Ausbildung sein. Vor Vollendung des 18. Lebensjahres werden Auszubildende daher unter Umständen auch in Wechselschichten (bis 23.00 Uhr) eingesetzt. Für 15- bis 17-Jährige gilt dagegen ein allgemeines Verbot von Nachtschichtarbeit.

»Die [...], vertreten durch die Geschäftsführung, und der Betriebsrat des Werkes [...] sind sich darüber einig, dass für die betriebliche Berufsausbildung vor dem Hintergrund der Integration in die berufliche Praxis die Notwendigkeit besteht, frühestens ab dem 3. Ausbildungsjahr einzelne Ausbildungsphasen auch in der vollkontinuierlichen Schicht [d. h. mit Nachtschichten] zu durchlaufen. Dabei gelten für die Auszubildenden die gleichen Arbeitsbedingungen wie für die übrigen Mitarbeiter in vollkontinuierlicher Wechselschicht.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/277/2002

Laut einer Vereinbarung aus dem produzierenden Gewerbe muss die Teilnahme am Schichtbetrieb freiwillig erfolgen.

»Dieser Schichteinsatz dient jedoch nur zu Ausbildungszwecken und erfolgt auf freiwilliger Basis.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 030100/204/2001

Als Lernorte der Ausbildung gelten im Wesentlichen der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule. Jedoch können nicht alle Inhalte im Betrieb bzw. in der Schule vermittelt werden. Daher werden Auszubildende auch bei externen Veranstaltungen eingesetzt.

»Auszubildende dürfen bei Caterings eingesetzt werden, wenn dieser Einsatz dem Charakter des Ausbildungsrahmenplanes entspricht. Der Einsatz der Azubis ist dem BR 7 (sieben) Werktagen vorher anzuzeigen.«

🔑 GASTGEWERBE, 010306/21/2006

Informationen dazu, wie ein Lernort beschaffen und ausgestattet sein muss, finden sich im untersuchten Bestand kaum. Die einzige Definition eines ausbildungsgerechten Lernortes lautet wie folgt.

»Die Vermittlung fach- und ggf. warenkundlicher Lerneinheiten hat an geeigneten Orten stattzufinden. Geeignet sind Lernorte, wenn sie ein ungestörtes Lernen und Vermitteln ermöglichen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/40/2005

2.7 Ausbildungszeiten, Urlaub und ausbildungsbedingte Freistellungen

2.7.1 Ausbildungszeiten

In manchen Betrieben können die (täglichen) Ausbildungszeiten unter Umständen merklich von den allgemeinen Arbeitszeiten im Betrieb abweichen. Daher regeln einige Vereinbarungen diesen Punkt sehr aus-

fürlich und berufen sich dabei auf die Ausbildungsverträge. Diese müssen Angaben über die wöchentliche Arbeitszeit enthalten, die wiederum meist tarifvertraglich geregelt ist.

»Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ist in den Ausbildungsverträgen festgelegt. Die tägliche Ausbildungszeit von Montag bis Freitag beträgt 7,75 Stunden ohne Pausen.

Die Arbeit beginnt um 7.00 Uhr und endet um 15.45 Uhr

Frühstückspause 9.00 Uhr–9.15 Uhr

Mittagspause 11.45 Uhr–12.30 Uhr.«

🔑 ELEKTRO, 030100/7/1997

Bisweilen wird das Thema Arbeitszeit nur knapp abgehandelt.

»Die Arbeitszeit des Auszubildenden entspricht der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/206/2001

Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, haben nach dem JArbSchG Anrecht auf eine zusätzliche sowie eine längere Pause als ihre volljährigen Kollegen.

»Auszubildende unter 18 Jahre

In Anlehnung an das Jugendarbeitsschutzgesetz werden zwei unbezahlte Pausen wie folgt gewährt:

- eine 15-minütige Pause von 10.00 Uhr bis 10.15 Uhr und
- eine Pause von 45-minütiger Dauer, die innerhalb der Öffnungszeiten des Betriebsrestaurants zwischen 11.30 Uhr und 13.30 Uhr im Zusammenhang mit der Pause des jeweiligen Arbeitsbereiches gewährt wird.

Auszubildende, die das 18. Lebensjahr vollendet haben

Die Dauer der unbezahlten Pause ist auf 30 Minuten festgelegt. Sie wird innerhalb der Öffnungszeiten des Betriebsrestaurants zwischen 11.30 Uhr und 13.30 Uhr im Zusammenhang mit der Pause des jeweiligen Arbeitsbereiches gewährt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/31/1995

Bei der dualen Ausbildung zählt als Arbeitszeit jedoch nicht nur die Anwesenheit im Betrieb, sondern auch die Unterrichtszeit in der Berufsschule.

»Nach den gesetzlichen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden Berufsschultage [...] und Berufsschulwoche [...] auf die Arbeitszeit angerechnet.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/31/1995

Regelungen zu dem alten betrieblichen Streitthema, ob Auszubildende nach Unterrichtschluss im Betrieb anwesend sein müssen oder freigestellt sind, fanden sich in den Vereinbarungen nicht. Geregelt wird jedoch die Abgeltung von Überstunden, insbesondere im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitkonten.

»Für die Auszubildenden werden ausschließlich flexible Arbeitszeitkonten eingerichtet. [...] Das maximale Zeitguthaben der flexiblen Arbeitszeitkonten beträgt bei Auszubildenden maximal 50 Stunden am Monatsende, die Zeitschuld beträgt maximal 7 Stunden am Monatsende.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 030200/2321/2007

Für den Abbau von Überstunden ist auch der Ausbildende verantwortlich.

»Die Mehrzeit wird angesammelt und in Absprache mit dem Ausbilder in Form von wahlweisen freien halben und/oder ganzen Tagen abgebaut. [...] Ausgleichstage können auch bereits vor Entstehen der Ausgleichszeit in Anspruch genommen werden. Die Ausgleichstage sind spätestens 2 Arbeitstage vor Inanspruchnahme beim Ausbilder anzumelden.«

🔑 ELEKTRO, 030100/7/1997

Auszubildende sollen eigentlich keine Überstunden leisten. Dennoch scheint das Thema angesichts der Tatsache, dass Zeitguthaben und Überstunden in einigen Vereinbarungen angesprochen werden, zum betrieblichen Alltag zu gehören. Zudem enthält das Untersuchungsma-

terial keine Regelung, die Auszubildende ausdrücklich von der Teilnahme an flexiblen Arbeitszeitregelungen ausschließt.

Folgender Ausbildungstarifvertrag befasst sich mit den unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen im Betrieb. Er regelt die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit, Detailfragen wie Arbeitsbeginn und -ende sowie den Umgang mit Pausenzeiten und freien Tagen. Er unterstreicht zudem, dass bei der Arbeitszeitregelung für Auszubildende die Schutzvorschriften zu beachten sind.

»Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt im Durchschnitt 37 Stunden. Die tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach der für den jeweiligen Betriebsbereich getroffenen Arbeitszeitregelung. Die Gültigkeit der Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleibt hiervon unberührt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Auch die tägliche Arbeitszeit im Zusammenhang mit den jeweiligen Einsatzorten bzw. Fahrzeiten wird geregelt.

»Die tägliche Ausbildungszeit beginnt und endet an der jeweils vorgesehenen Ausbildungsstätte bzw. der jeweils vorgesehenen Versetzungsstelle/Einsatzbereich. Die gesetzlichen Pausenzeiten sowie der Zeitaufwand für den Weg von der Wohnung bis zum Arbeitsplatz und zurück zählen nicht zur Ausbildungszeit und werden nicht vergütet.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Schließlich kommen noch einige Feiertagsregelungen zur Sprache.

»Fallen Heiligabend und Silvester auf die Wochentage Montag bis Freitag, werden die Auszubildenden unter Fortsetzung der Ausbildungsvergütung von der Arbeit freigestellt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Die Arbeitszeiten der Auszubildenden werden gelegentlich mit den Arbeitszeiten der Ausbildungsverantwortlichen abgestimmt.

»Der Ausbildungsbeauftragte spricht mit dem Auszubildenden die in der Abteilung geltenden Arbeitszeiten ab. Hierbei sind insbesondere die Betreuungszeiten zu berücksichtigen, in denen der Ausbildungsbeauftragte anwesend ist.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 02010/28/0

Einige Vereinbarungen zur Arbeitszeit von Auszubildenden berücksichtigen besondere regionale Ereignisse.

»Der Karnevalsdienstag, der mit 4,5 Stunden Arbeitszeit angerechnet wird, ist ab 1990 grundsätzlich dienstfrei.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/792/1989

2.7.2 Urlaub und Freistellungen

Urlaub

Der Urlaubsanspruch eines Auszubildenden ist im Ausbildungsvertrag festgelegt. Dieser bezieht sich wiederum auf tarifvertragliche Regelungen, soweit sie bestehen. Dementsprechend bestätigen die meisten untersuchten Vereinbarungen auch hier nur knapp das ohnehin Vorge-schriebene.

»Urlaub

30 Tage entsprechend Tarifvertrag.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/277/2002

Bei der Umsetzung des Urlaubsanspruchs ist zu beachten, dass eine duale Ausbildung nicht nur im Betrieb, sondern auch an der Berufsschule absolviert wird. Demnach müssen die Unterrichtszeiten der Schule mit dem betrieblichen Urlaub abgestimmt werden. Das nachstehend zitierte Unternehmen gewährt den Auszubildenden auf Wunsch einen Teil ihres Urlaubs während der Berufsschulferien.

»Die Auszubildenden erhalten in jedem Urlaubsjahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung einen Erholungsurlaub. Er beträgt 30 Ausbildungstage auf der Grundlage der 5-Tage-Woche. Besteht

das Ausbildungsverhältnis nicht für ein volles Urlaubsjahr, wird der Erholungsurlaub anteilig gewährt. Es ist zu gewährleisten, dass mindestens zwei Wochen Erholungsurlaub zusammenhängend in der berufsschulfreien Zeit genommen werden kann.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Die folgende Urlaubsregelung gleicht die Teilnahme der Auszubildenden am Schichtbetrieb aus.

»Zusatzurlaub bei mehr als 3 Monaten Schichteinsatz entsprechend der Einsatzdauer.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/277/2002

Auch hier zeigt sich erneut (vgl. Kap. 2.7.1): Die Anpassung der Ausbildungszeiten an die im Betrieb üblichen Arbeitszeiten bis hin zur längeren Teilnahme von Auszubildenden am Schichtdienst scheint zur gängigen Praxis in Ausbildungsbetrieben zu gehören. Hierbei wird allerdings oft zwischen Auszubildenden unter 18 Jahren, die noch unter das JArbSchG fallen, und über 18-Jährigen unterschieden (vgl. Kap. 6.3).

Freistellungen

Neben den Regelungen zum Urlaub von Auszubildenden gibt es eine größere Zahl von Vereinbarungen, die Freistellungen von der Arbeit regeln. Eine besondere Art der Arbeitsfreistellung betrifft die Zeit kurz vor der Abschlussprüfung: Der Auszubildende kann teilweise freigestellt werden, um sich auf die Prüfung vorzubereiten. Mehrere Betriebsvereinbarungen befassen sich mit diesem Aspekt und regeln ihn unterschiedlich. Die erste billigt dem Auszubildenden fünf frei wählbare Arbeitstage zu.

»Die Freistellung erfolgt nach Ermessen des Auszubildenden ab einem Monat vor der ersten IHK-Abschlussprüfung bis zum Tag der letzten mündlichen Prüfung. Dem Auszubildenden bleibt dabei überlassen, ob er in diesem Zeitraum die 5 Tage Freistellung zusammenhängend oder verteilt nimmt. Die Tage, an denen Teile der Prüfung stattfinden, fallen nicht unter diese Regelung.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 010304/5/1990

Die zweite Vereinbarung gewährt eine Freistellung lediglich für den Arbeitstag, der der Prüfung vorangeht, und bestätigt damit § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG.

»An dem Ausbildungstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung vorangeht, wird der Auszubildende unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freigestellt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

2.8 Lernstandüberprüfungen: Beurteilungswesen, Ausbildungsnachweise, Prüfungen und Zeugnisse

Die Überprüfung der Ausbildungsziele, insbesondere das Beurteilungswesen, stellt den vielleicht am umfassendsten und detailliertesten geregelten Aspekt in den ausgewerteten Vereinbarungen dar. Dies liegt zum einen daran, dass dieses wichtige Thema dem Betrieb relativ viel Gestaltungsspielraum bietet. Zum anderen unterliegt es der Mitbestimmung des Betriebsrats. In den Vereinbarungen dazu werden vor allem a) die verschiedenen Beurteilungsverfahren, b) die daran beteiligten Personen, c) die Dokumentation der Beurteilungsergebnisse und d) die Beteiligung des Betriebsrats, der JAV sowie des Auszubildenden an der Bewertung der Leistungen angesprochen. Einige Vereinbarungen stellen diesem Regelungskomplex eine Begründung voran, die den allgemeinen Rahmen absteckt.

»Durch die Berücksichtigung neuer Aspekte in der betrieblichen Ausbildung hat die Bedeutung eines Beurteilungsverfahrens für Auszubildende im dualen System stark zugenommen. Die Auszubildenden sollen nicht nur die für das jeweilige Berufsbild notwendige fachliche Qualifikation erhalten, sondern auch in den Bereichen Methoden und Sozialkompetenz trainiert werden.

Die regelmäßige Informierung der Auszubildenden über ihren Lernfortschritt ist daher ein sehr wichtiger Aspekt in der betrieblichen Ausbildung. Im Interesse unserer Auszubildenden erfordert dies

von allen mit der Ausbildung befaßten Mitarbeitern ein Höchstmaß an Verantwortungsbereitschaft und Ehrlichkeit sowie das Bemühen um größtmögliche Objektivität.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 010602/31/0

Eng verbunden mit dem Thema Beurteilungswesen ist der in den Vereinbarungen geregelte Status der Ausbildungsnachweise im Rahmen der Beurteilung sowie die Themen Prüfungen und Zeugnisse.

2.8.1 Beurteilungswesen

In regelmäßigen Abständen finden betriebsinterne mündliche und schriftliche Beurteilungen statt. Deren Grundlagen und Ablauf werden in den Ausbildungsvereinbarungen ausführlich geregelt. Die inhaltliche Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens bleibt weitgehend dem ausbildenden Betrieb überlassen. Daher findet sich dazu in den Vereinbarungen ein breites Spektrum an Regelungen. Und so unterschiedlich die Regelungen, so unterschiedlich sind auch die verwendeten Begrifflichkeiten: Die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens stattfindenden Gespräche werden Mitarbeiter-, Qualifizierungs- oder auch Entwicklungs- und/oder Fördergespräche genannt. Gemeint ist jedoch stets das Gleiche: die im Beurteilungszeitraum festgestellten Ausbildungsfortschritte werden eingeschätzt und bewertet von jenen, die an der Ausbildung beteiligt sind: Ausbildenden und Auszubildenden. Häufig wird Letzteren das Recht eingeräumt, einen Vertreter der JAV zum Beurteilungsgespräch hinzuzuziehen.

»Die/der Auszubildende kann zu Beurteilungsgesprächen mit der Bank ein Mitglied der JAV und/oder des Betriebsrates hinzuziehen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 010602/37/2005

Ziel ist es dabei, die Auszubildenden vor möglicher Willkür zu schützen. Das klingt auch in folgender Vereinbarung an: Die Beurteilenden werden verpflichtet, ihre Bewertung zu begründen; die Beurteilten erhalten das Recht zur Stellungnahme.

»Der Beurteiler muß dem Beurteilten zum Abschluß des Ausbildungsabschnitts die Beurteilung bekanntgeben und in einem Gespräch begründen. Die Stellungnahme des Beurteilten muß – sofern dieser es wünscht – auf dem Beurteilungsbogen festgehalten werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 010602/38/1980

Mitunter haben Auszubildende sogar das Recht, ihre Ausbilder zu bewerten.

»Der Auszubildende kann zum Entwicklungsgespräch einen Feedbackbogen mitbringen, in dem er seinen Ausbilder bewerten kann, aber nicht muss. Erfolgt eine Bewertung, verbleibt der Feedbackbogen beim Berufsbetreuer.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010601/95/2007

Die regelmäßigen betriebsinternen Beurteilungsdurchgänge haben durchaus Mehrwert: Die Leistungen werden regelmäßig überprüft, zudem wird die Kommunikationskultur gefördert.

»Das Beurteilungssystem soll

- die Bewertung der Arbeitsleistung und der persönlichen Entwicklung des Auszubildenden transparenter machen,
- die Kommunikation über die Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, die persönliche Entwicklung des Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung fördern sowie
- durch ein regelmäßiges persönliches Feedback die Zusammenarbeit zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden verbessern.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010602/81/2001

Die Beurteilung des Auszubildenden beschränkt sich dabei in den meisten Fällen nicht nur auf die erworbenen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten. Sie bezieht auch nichtfachliche Kriterien mit ein.

»[...] das Fachkönnen
das Leistungsverhalten
das Arbeitsverhalten
das soziale Verhalten.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010602/90/2001

Ein weiteres Beispiel äußert sich eingehender zu den geforderten sozialen Kompetenzen.

»Kontrolle der Lerninhalte
Wesentliches Ausbildungsziel ist die Befähigung zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit, die das selbständige Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auch persönliche und soziale Kompetenzen (siehe Basics) von besonderer Bedeutung, um die Auszubildenden in ihrem Lernverhalten auf die Gegebenheiten des Berufslebens und die des Betriebes vorzubereiten.«

🔑 UNBEKANNT, 020100/57/2001

Ein anderes Beurteilungsinstrument wird laut vielen anderen Betriebsvereinbarungen ebenfalls eingesetzt: die Eigenbeurteilung.

»Zum gleichen Zeitpunkt, zu dem der Vorgesetzte eine Beurteilung über die/den Auszubildende/n abgibt, sollen auch die Betroffenen selbst aufgefordert werden, mit dem gleichen Beurteilungsbogen ihre eigenen Leistungen zu beurteilen. Auf dem Eigenbeurteilungsbogen ist vom beurteilenden Vorgesetzten ein Termin für das Beurteilungsgespräch anzugeben.

Die Eigenbeurteilung ist beim Beurteilungsgespräch zu berücksichtigen. Auf Wunsch der bzw. des Beurteilten wird die Eigenbeurteilung ihrer bzw. seiner Personalakte beigelegt.«

🔑 GASTGEWERBE, 010602/54/2003

In der zuletzt zitierten Regelung dienen die Selbstbeurteilung und das Beurteilungsgespräch dazu, dem Auszubildenden ein Feedback zu geben und ihn in die Beurteilung aktiv mit einzubeziehen.

»Das Beurteilungsgespräch findet unmittelbar nach der Beurteilung statt. Die Beurteilung ist anhand der einzelnen Beurteilungskriterien durchzusprechen. Dabei ist Einigung über unterschiedliche Auffassungen anzustreben. Korrekturen können während des Gesprächs vorgenommen werden.«

🔑 GASTGEWERBE, 010602/54/2003

Neben dem Auszubildenden und dem Fachausbilder nehmen in der Regel auch Führungskräfte an den Beurteilungsgesprächen teil oder führen diese selbst durch.

»Die Beurteilungen werden durch den Abteilungsleiter, gegebenenfalls in Verbindung mit dem Bereichsleiter durchgeführt, in dem der Auszubildende die für die Beurteilung relevante Ausbildung absolviert hat.«

🔑 GASTGEWERBE, 010602/54/2003

Vielfach wird darauf hingewiesen, dass das Beurteilungsgespräch nicht zu einem »Verurteilungsgespräch« ausarten und in ruhiger, ungestörter und konstruktiver Atmosphäre stattfinden soll.

»Das Gespräch beginnt mit der Aufklärung des Auszubildenden durch den Ausbilder, daß nun keine »Verurteilung« ansteht, sondern eine Vereinbarung erreicht werden soll, welche Hilfen und Förderungen für den Auszubildenden angestrebt und durchgeführt werden sollen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010602/90/2001

Die/der Auszubildende ist dafür verantwortlich, dass das Gespräch konstruktiv verläuft.

»Der Ausbilder hat dafür zu sorgen, daß das Beurteilungsgespräch in ruhiger, vor Zuhörern geschützter Atmosphäre durchgeführt wird.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010602/90/2001

Des Öfteren erhalten die Auszubildenden den ausgefüllten Beurteilungs- bzw. Feedbackbogen bereits einige Tage vorab, um sich besser auf das Gespräch vorbereiten zu können.

»Der/die Auszubildende bringen den vorbereiteten Bogen zum Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch mit. Dieser wird im Anschluss an das Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder besprochen.

Der Feedbackbogen zur Arbeits- und Ausbildungssituation wird von der/dem Auszubildenden und der Ausbilderin/dem Ausbilder unterschrieben und an die zuständige Ausbildungsorganisation weitergeleitet. Er wird nicht in der Personalakte abgelegt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 010602/120/2008

Meistens finden die Beurteilungsrunden regelmäßig und am Ende der einzelnen Ausbildungseinheiten statt.

»Eine schriftliche Beurteilung ist jeweils zum Abschluß eines jeden im Ausbildungsplan ausgewiesenen Ausbildungsabschnitts vorzunehmen. Sofern die Beurteilungszeit drei Monate überschreitet, ist eine Zwischenbeurteilung erforderlich.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 010602/38/1980

Endet ein solches Beurteilungsgespräch im Dissens, kann der Auszubildende von seinem Beschwerderecht nach dem BetrVG Gebrauch machen (siehe Kap. 3.3). Näher äußert sich hierzu die nachstehende Richtlinie. Sie benennt die grundlegenden Rechte der am Beurteilungsverfahren Beteiligten. Zudem regelt sie das weitere Vorgehen sowohl im Falle eines erfolgreich verlaufenden Beurteilungsgesprächs als auch im Falle eines Konflikts.

»Das Beschwerderecht der Auszubildenden und die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen. [...]

Ausbilder und Auszubildende haben aus den vorliegenden zwei Beurteilungen im Konsens eine gemeinsame Beurteilung zu erarbeiten. Gelingt dies, sind Zielvereinbarungen zu treffen, die zeitlich

fixiert sind und spätestens bei der nächsten Beurteilung zu überprüfen sind. [...] Gelingt dies nicht, ist das Beurteilungsgespräch mit neuer Terminvereinbarung, zu welchem dann der Bezirksleiter und Betriebsratsvorsitzende anwesend sind, zu beenden.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 010602/90/2001

Ein weniger aufwändiges Vorgehen im Falle einer Uneinigkeit schlägt die folgende Vereinbarung vor.

»Sollte im Gespräch kein Einvernehmen erzielt werden, hat der/die Auszubildende die Möglichkeit, der Beurteilung eine schriftliche Stellungnahme beizufügen. Abschließend ist der Beurteilungsbogen durch den/die beurteilte/n Auszubildende/n, die/den beauftragte/n Sachbearbeiter/in, die/den Abteilungsleiter/in und die/den Ausbilder/in zu unterzeichnen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 010602/99/2006

Zeigt sich während der Beurteilungsgespräche ein entsprechender Bedarf, werden Entwicklungs- bzw. Fördermaßnahmen vorgeschlagen. Sie sollen den Auszubildenden einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung bzw. des jeweiligen Ausbildungsabschnittes ermöglichen. Die Beurteilungsgespräche sind daher eng mit den Entwicklungs- bzw. Fördergesprächen verbunden (vgl. Kap. 2.9).

2.8.2 Ausbildungsnachweise

Um die durchlaufenen Ausbildungsabschnitte bzw. Lernstationen und -fortschritte zu dokumentieren, führt der Auszubildende ein Berichtsheft, das er laufend vervollständigt. Dieses Berichtsheft wird auch als Ausbildungsnachweis bezeichnet. Es hat folgende Funktion.

»Der Ausbildungsnachweis vermittelt einen Überblick über die während der Berufsausbildung durchgeführten Tätigkeiten und Unterweisungen und ermöglicht es, festzustellen, ob die nach der Ausbildungsordnung zu vermittelnden Qualifikationen Gegenstand der Berufsausbildung waren.«

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Der Ausbildungsnachweis bzw. das Berichtsheft dokumentiert den Lernprozess tagebuchartig. Es dient sowohl dem Auszubildenden als auch dem Ausbildenden als Kontrollinstrument.

»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

Um sein Berichtsheft ordnungsgemäß führen zu können, wird der Auszubildende in der Regel stundenweise freigestellt oder führt das Heft während der Arbeitszeit. Der Ausbildungsverantwortliche prüft regelmäßig, ob der Ausbildungsnachweis korrekt geführt wird.

»Jeder Auszubildende hat regelmäßig ein Berichtsheft in der vorgeschriebenen Form zeitnah im Ausbildungsabschnitt und in inhaltlich sachlicher richtiger Weise zu führen. [...] Die Ausbildungsleitung prüft regelmäßig das Berichtsheft auf zeitnahe Führung und ordnungsgemäßen Inhalt.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

Laut folgender Regelung hat neben dem Fachausbilder und der Ausbildungsleitung auch der Betriebsrat das Recht, das Berichtsheft einzusehen (vgl. Kap. 3.1.3).

»Das Ausbildungsnachweisheft/Berichtsheft ist vom Auszubildenden quartalsweise dem Betriebsrat zur Einsichtnahme vorzulegen.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

An keiner Stelle der untersuchten Vereinbarungen wird jedoch die Frage aufgeworfen, wie damit umgegangen werden soll, wenn ausbildungsfremde Tätigkeiten im Berichtsheft ausgeführt werden bzw. welche Konsequenzen dies nach sich zieht.

2.8.3 Prüfungen und Zeugnisse

Nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung erhalten Auszubildende das Abschlusszeugnis der Kammer. Auch die Berufsschule stellt ein Zeugnis über die Leistungen aus, die während der Schulzeit erbracht wurden. Darüber hinaus kann auch der Betrieb eine Leistungsbescheinigung vergeben. Ein solches betriebsinternes Zeugnis hat den Charakter eines Arbeitszeugnisses, das neben den von Kammer und Berufsschule ausgestellten Zertifikaten steht.

»Mit Bestehen der Abschlussprüfung erhält der Prüfling ein Zeugnis mit dem Ergebnis der amtlichen Prüfung sowie ein qualifiziertes Abschlusszeugnis der Firma.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 020200/189/2002

Ein derartiges, gelegentlich sogar benotetes Arbeitgeberzeugnis wird in mehreren untersuchten Vereinbarungen zur Ausbildung näher geregelt. Im Folgenden gehen die im Laufe der Ausbildung gesammelten schriftlichen Beurteilungen in das betriebsinterne Zeugnis ein.

»Am Ende der Ausbildung erhält der Auszubildende ein qualifiziertes Zeugnis in einem angemessenen feierlichen Rahmen. Grundlage für das qualifizierte Zeugnis sind die [...] schriftlichen Beurteilungen.«

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Im Untersuchungsmaterial finden sich dabei verschiedene Benotungssysteme: Schulnoten, mit oder ohne Zwischennoten, ein betriebseigenes Punktesystem oder standardisierte verbale Beurteilungen. Interessanterweise fließen im nachstehenden Fall die Noten der Berufsschule und der Kammer mit in die Gesamtbeurteilung ein.

»Notenermittlung

Die Endnote wird aus der Summe der Theorienote und der Praxisnote ermittelt, die durch 2 geteilt wird.

Die Theorienote bei den Auszubildenden im dualen Ausbildungssystem setzt sich zur einen Hälfte aus den Berufsschulleistungen zusammen, wobei die Zeugnisnoten in den Fächern Sport und Religion außer Acht bleiben. Zur anderen Hälfte wird die Theorienote aus den Leistungsbewertungen der IHK, nämlich zu einem Drittel aus der Zwischenprüfung und zu zwei Dritteln aus der Abschlussprüfung, ermittelt. [...]

Die Praxisnote setzt sich zu zwei Dritteln aus den Beurteilungen der Einsätze im Fachbereich/Projekten und zu einem Drittel aus der Beurteilung der Entwicklungsgespräche zusammen.«

 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010601/95/2007

In betriebsinternen Zeugnissen werden neben den praktischen Leistungen oft auch die so genannten Soft-Skills, die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden, bewertet.

»Mit Ablauf der Ausbildungszeit ist ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis zu erstellen, das den Ausbildungsstand sowie das Verhalten des Auszubildenden aufzeigt.«

 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/27/2001

Eng verzahnt mit dem Zeugnis- und Beurteilungswesen sind auch die Aspekte Entwicklung und Förderung. Sie werden im folgenden Kapitel behandelt. Beurteilungs-, Entwicklungs- und Fördersysteme bilden in den Vereinbarungen oft sogar eine Einheit, was eine strikte thematische Trennung erschwert.

2.9 Entwicklung und Förderung

Im Rahmen der betrieblich institutionalisierten Beurteilungsverfahren werden der Lernstand des Auszubildenden und sein Ausbildungsfortschritt ermittelt. Oft knüpfen sich daran individuelle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen an. Dabei kann ein Fördergespräch entweder Teil des Beurteilungsgesprächs sein (siehe Kap. 2.8.1) oder aber dessen Resultat. Folgende Betriebsvereinbarung verdeutlicht, wie eng Beurteilungs- und Fördersystem verzahnt sind. Teils drückt sich dies bereits in Bezeichnungen aus, die beides beinhalten.

»Als Ergebnis des Mitarbeiter- und Fördergesprächs verständigen sich Vorgesetzte/r und die/der Auszubildende auf geeignete Förder- und Entwicklungsmaßnahmen, um die Erreichung der Ausbildungsziele gezielt zu unterstützen. [...] Nur in begründeten Ausnahmefällen können sich die Maßnahmen auch auf eine Verlängerung des Aufenthalts in einer bestimmten Abteilung und/oder auf die Wiederholung einer Lernsequenz beziehen. Bei der Festlegung der Maßnahmen gilt das Konsensprinzip. D.h. Ausbilder/in und Auszubildende/r einigen sich auf naheliegende Förder- und Entwicklungsmaßnahmen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Idealerweise folgt der Auszubildende den Zielvorgaben des Ausbildungsplans und absolviert sein Pensum in der zur Verfügung stehenden Zeit. Jedoch kann es im Lernprozess zu Verzögerungen kommen, die erkannt und durch geeignete berufsvorbereitende Fördermaßnahmen aufgefangen werden müssen. Zwei Vereinbarungsbeispiele hierzu lauten wie folgt.

»Werden während der Ausbildung Mängel in der Leistung des Auszubildenden festgestellt, sind von der Ausbildungs-/Personalleitung nach einem ausführlichen Gespräch mit dem Auszubildenden berufsfördernde Maßnahmen einzuleiten.«

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

»Wenn das Erreichen des jeweiligen Ausbildungszieles gefährdet erscheint, werden stützende Maßnahmen zur Förderung eingeleitet. Diese sind mit dem Auszubildenden zu besprechen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010602/124/1983

Stellen Auszubildende einen Förderbedarf fest, sind sie aufgerufen, diesen zu melden und dabei durchaus eigene Wünsche einzubringen. In diesem Zusammenhang besteht demnach nicht nur eine Bringschuld des Arbeitgebers. Auch die Auszubildenden selbst sind verantwortlich dafür, ihre Rechte einzufordern.

»Erkennt ein Auszubildender Defizite im schulischen oder in einem praktischen Bereich seiner Ausbildung, so soll er sich zeitnah an die PA [Personalabteilung], die JAV oder eine andere Person seines Vertrauens wenden. Somit können sofort Hilfestellungen (in- oder externe Nachhilfe) eingeleitet werden, um das Ausbildungsziel erreichen zu können.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Gemäß einigen Vereinbarungen werden die Fördermaßnahmen auf einem gesonderten Förderbogen dokumentiert. Auch hier ist die Grenzziehung zwischen der (regulären) Lernstandüberprüfung und dem Fördersystem nicht ganz einfach.

»Zur Überprüfung des Ausbildungsstandes und zur Feststellung von Fördermaßnahmen dient der Ausbildungsförderbogen. Ergibt sich daraus eine notwendige Förderung, so sind geeignete Maßnahmen durchzuführen. Die Fördermaßnahmen sind dem Auszubildenden zu erläutern und im Ausbildungsförderbogen zu vermerken. Der Ausbildungsförderbogen ist Bestandteil der Betriebsvereinbarung.«

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Gelegentlich wird es als sinnvoll erachtet, das Spektrum der Entwicklungs- und Fördermaßnahmen zu benennen.

»Soweit im Beurteilungsgespräch Förderungsmaßnahmen besprochen worden sind, sind diese in dem Beurteilungsbogen aufzuführen. Förderungsmaßnahmen können z. B. sein

- besondere Unterweisungen des Auszubildenden
- Studium von Literatur oder sonstiger Materialien
- inner- und außerbetriebliche Fördermaßnahmen.«

🔑 GROSSHANDEL, 010602/2/1996

In folgender Vereinbarung werden die Förder- und Entwicklungsmaßnahmen noch konkreter benannt.

»Als Fördermaßnahmen kommen insbesondere in Betracht

- gezielter Praxiseinsatz (Learning by doing) durch Beauftragung mit entsprechenden Arbeitsaufgaben und Arbeitseinsätzen (z. B. Protokolle anfertigen, Terminpläne erstellen u. Ä.),
- Übertragung von Projektarbeiten (z. B. im Rahmen der Juniorenfirma),
- ausbildungsbegleitender Aufbauunterricht,
- interne oder externe Seminare,
- selbständiges Er- bzw. Einarbeiten bei fehlenden Kenntnissen (z. B. Programmiersprachen, Anwendungsprogrammen, Tools).«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Die Begriffe Entwicklung und Förderung sind nicht automatisch an einen Leistungsrückstand gebunden. Sie können sich auch auf besonders begabte und leistungswillige Auszubildende beziehen.

»Beginnend mit dem Jahr 2001 werden Förderprogramme für besonders begabte Auszubildende und Jungfacharbeiter aufgelegt. [...] Die in den Förderkreis aufgenommenen Auszubildenden werden bei überdurchschnittlichen betrieblichen Beurteilungen und einem Abschluss der Ausbildung mit »sehr gut« unbefristet übernommen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/20/2001

2.10 Ausbildungsvergütungen, Zuwendungen, Prämien, Kostenübernahmen, Zuschüsse

Dieses Kapitel befasst sich mit den finanziellen Leistungen des Betriebs gegenüber den Auszubildenden. Auch hierbei sind Begriffsbestimmungen nicht immer trennscharf.

- Unter einer Ausbildungsvergütung wird das lohnähnliche Entgelt verstanden, das der Betrieb seinem Auszubildenden monatlich zahlt.
- Zuwendungen und Prämien sind freiwillige Leistungen des Betriebs, wobei Prämien in der Regel leistungsgebunden vergeben werden.
- Durch Kostenübernahmen und Zuschüsse gleicht der Betrieb entstandene Kosten (etwa Fahrtkosten) aus.

§ 17 Abs. 1 BBiG schreibt vor, dass der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden »eine angemessene Vergütung zu gewähren« hat, »die mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt«. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist in der Regel tarifvertraglich festgelegt. Insofern besteht in diesem Punkt kaum noch betrieblicher Regelungsbedarf. Bei besonderen Arbeitseinsätzen wie Schicht- oder Nachtarbeit finden sich bisweilen folgende Regelungen.

»Die Vergütung erfolgt entsprechend den tariflichen Regelungen (Ausbildungsvergütung, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld). Zusätzlich wird für die Dauer des Einsatzes auf Schicht je vollem Kalendermonat [...] eine Pauschale in Höhe von brutto 250,- Euro/Monat vergütet. Das gilt auch für evtl. Urlaubs- und Krankheitszeiten während des Schichteinsatzes.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/277/2002

Eine Vereinbarung legt fest, dass Auszubildende mehr als das tariflich Vereinbarte erhalten. Sie wählt dafür die Form einer monatlichen pauschalen Zulage.

»Alle Auszubildenden erhalten von Beginn ihrer Ausbildungszeit an eine übertarifliche, nicht anrechenbare ›Auszubildenden-Zulage‹ in Höhe von DM 150,– brutto monatlich auf die jeweilige Ausbildungsvergütung.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 050104/23/1997

Für besondere Leistungen, vor allem im Rahmen von Prüfungen, loben einige Unternehmen Prämien aus.

»Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung mit der Note ›sehr gut‹ bestehen, erhalten eine einmalige Sonderprämie von 250,– Euro. Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung mit der Note ›gut‹ bestehen, erhalten eine einmalige Sonderprämie von 150,– Euro.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010304/13/2003

Mitunter werden sachliche Zuwendungen (Präsente, Urkunden, Reisen) bei guten Leistungen vereinbart.

»Die Auszubildenden erhalten für individuell überdurchschnittliche Leistungen bis einschließlich ihrer Zwischenprüfung eine Anerkennung. Dabei liegen festgelegte Beurteilungskriterien zu Grunde. Die Prämierung sieht wie folgt aus:

- Besuch [...] Berlin [...]
- Anerkennungsurkunde
- Sachpräsent im Wert von DM 75,00.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/18/2000

Es kann vorkommen, dass die Ausbildung beispielsweise infolge einer Fusion oder eines Firmenumbaus an einem anderen Ausbildungsort fortgesetzt werden muss. Für diese Flexibilität, die den Auszubildenden abverlangt wird, kann ebenfalls eine Prämie gezahlt werden.

Im folgenden Beispiel erhalten Auszubildende eine großzügige Mobilitätsprämie, wenn sie nicht am Ausbildungsstandort beschäftigt werden können.

»Sollte ein befristeter bzw. unbefristeter Einsatz am Ausbildungsstandort nicht möglich sein, so können die Jungfacharbeiter auch an anderen Standorten, in einem ausgegliederten Betrieb bzw. innerhalb eines Joint Ventures unbefristet zu den jeweils dort gültigen Bedingungen, eingestellt werden. Für diese Flexibilität wird eine Einmalzahlung in Höhe von DM 20 000 brutto gewährt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/175/1998

In manchen Betrieben kommen die Auszubildenden auch unabhängig von ihrer individuellen Leistung in den Genuss allgemeiner betrieblicher Zuwendungen und Versorgungsleistungen. Zuwendungen und Zuschüsse gehören zu den freiwilligen sozialen Leistungen (vgl. Ullenboom 2010). Diese weisen eine große Schnittmenge mit anderen Regelungskomplexen auf: insbesondere mit den Regelungen zu Ausbildungsmiteln (Kap. 2.5.2), Entwicklungs- und Fördermaßnahmen (Kap. 2.9) sowie zu Freistellungen (Kap. 2.7.2). Im Folgenden werden die Auszubildenden hinsichtlich der Sozialleistungen den regulären Beschäftigten gleichgesetzt.

»In die Versorgung werden alle Mitarbeiter/innen einschließlich der Auszubildenden aufgenommen, die sich in ungekündigter Stellung befinden, mit erstem Arbeitsverhältnis und nach Beendigung der Probezeit.«

🔑 LANDVERKEHR, 050101/356/2002

Vielfach werden die Kosten für Fahrten der Auszubildenden etwa zu externen Bildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber anteilig in Form von Zuschüssen übernommen.

»Grundsätzlich ist jährlich für das 3. Ausbildungsjahr eine Ausbildungsfahrt geplant. Die Auszubildenden tragen hierbei anteilige Kosten in Höhe von 10 % ihrer monatlichen Brutto-Ausbildungsvergütung. Der Besuch einer kulturellen Veranstaltung ist Pflicht. Hierbei wird ein Zuschuß bis zu DM 20,00 gewährt.«

🔑 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Die folgende Vereinbarung regelt einen Lehrmittelzuschuss, der sowohl in finanzieller als auch in materieller Form geleistet werden kann.

»Mit Beginn der Ausbildung erhält der Auszubildende pauschal einen Betrag in Höhe von 200 € als Lehrmittelzuschuss. Auf betrieblicher Ebene kann vereinbart werden, dass dieser Lehrmittelzuschuss auch in Form von Sachmitteln im gleichen Wert gewährt werden kann.«

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Im Rahmen der Ausbildung entstehende Fahrt- und Reisekosten werden entweder bezuschusst oder in voller Höhe rückerstattet. Dabei orientiert man sich meist an den allgemeinen Gepflogenheiten im Betrieb.

»Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Schulungen etc. erhält der Auszubildende eine Entschädigung nach der jeweils gültigen Reisekostenordnung.«

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Das Spektrum der vom Arbeitgeber anteilig oder vollständig übernommenen Kosten und gewährten Leistungen kann sehr groß sein und neben Fahrtkosten, Seminaren und Arbeitsmitteln sogar Arztbesuche umfassen. Unter der Überschrift »Zusätzliche Leistungen an Jugendliche und Auszubildende« listet eine Richtlinie folgende Geld- und Sachleistungen auf.

- »• Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr werden halbjährlich, bis zum vollendeten 18. Lebensjahr jährlich ärztlich untersucht.
- Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr können an einem 5-tägigen Seminar zur Einführung in das Berufsleben einschließlich des Sicherheitsseminars der Berufsgenossenschaft teilnehmen.
- Notwendige Fahrtkosten der Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule werden in Höhe von 50 % der Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel erstattet, soweit sie zusätzlich zu dem Erreichen der Ausbildungsstätte entstehen.

- Gewerbliche und technische Auszubildende erhalten im 1., 2. und 3. Ausbildungsjahr je zwei Arbeitsanzüge oder Arbeitsmäntel und Sicherheitsschuhe.
- Auszubildende werden am Tag vor der schriftlichen Abschlußprüfung freigestellt.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOELEKTRONIK, 050310/47/1998

2.11 Ausbildungsabschluss und Übernahme

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ist zu entscheiden, ob und wie viele Auszubildende eines Jahrgangs übernommen werden. Ausschlaggebend dafür ist vor allem, ob der jeweilige Betrieb bedarfsgerecht oder über Bedarf ausbildet. Gleichzeitig spielt auch die aktuelle wirtschaftliche Situation eine herausragende Rolle (ausführlich zum Thema Übernahme von Auszubildenden vgl. Busse 2009c).

Einige Vereinbarungen beschäftigen sich allgemein mit der Übernahme. Teilweise stehen ausschließlich Leistungsaspekte im Vordergrund.

»Nach bestandener Prüfung erhalten geeignete Ausgebildete im Rahmen des Personalbedarfs ein Arbeitsplatzangebot [...]. Die Auswahl erfolgt nach Leistungsgesichtspunkten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/117/2000

Bei schwachen Ausbildungsleistungen entscheiden mitunter die sozialen Kompetenzen, die im Rahmen der Beurteilungsgespräche (Kap. 2.8.1) ermittelt wurden, ob die/der Auszubildende übernommen wird.

»Auszubildende, die nach der Prüfung nicht unbefristet übernommen werden können, jedoch eine Abschlussnote von mindestens ›befriedigend‹ vorweisen, erhalten einen 6-Monats-Vertrag. Einem Auszubildenden kann der 6-Monats-Vertrag nach Zustimmung des Betriebsrates verweigert werden, wenn

- sich die Fach- und/oder die Sozialkompetenz während der Ausbildung trotz Hilfestellung [...] nicht im erforderlichen Umfang ent-

wickelt hat. Hierzu werden die internen Beurteilungen herangezogen.

- das Verhalten in der Berufsschule trotz wiederholter Gespräche nicht akzeptabel war. Hierzu werden die Beurteilungen und Hinweise aus der Berufsschule und vorhandene Gesprächsnotizen herangezogen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010304/13/2003

Ein weiteres Kriterium für eine Übernahme ist die Gleichbehandlung bzw. Bevorzugung benachteiligter Gruppen (Kap. 2.12), in diesem Fall schwerbehinderter Auszubildender.

»Wenn Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, werden Schwerbehinderte bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt übernommen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 010301/57/2003

Viele Vereinbarungen legen eine Quote für die Übernahme fest.

»Drei Monate vor Ablauf der Ausbildung wird über die unbefristete Übernahme der Auszubildenden entschieden. Sofern keine personenbedingten und/oder verhaltensbedingten Gründe dagegen sprechen, werden mindestens jährlich 9 Auszubildende nach Abschluß ihrer Berufsausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Dies gilt für alle Auszubildenden der Einstellungsjahrgänge 1998 bis 2004.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 100100/155/2000

Solche Regelungen müssen meist nur getroffen werden, wenn der Betrieb über den eigenen Bedarf ausbildet. Ein besonderer Fall stellt sich dar, wenn der Betrieb in eine wirtschaftliche Krise gerät und keine festen Zusagen zur Übernahme von Auszubildenden machen kann. Einige Vereinbarungen thematisieren diese Möglichkeiten und schränken dementsprechend den Übernahmeanspruch ein.

»Gemäß der Tarifvereinbarung zur Übernahme von Auszubildenden haben Auszubildende dann keinen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100100/200/2003

Tritt eine wirtschaftliche Notlage ein, gilt es vor allem, zunächst die Ausbildung fortzuführen und den Abschluss zu sichern. Dies geschieht oftmals im Rahmen eines Sozialplans.

»Das Unternehmen ist daran interessiert, den Auszubildenden den Abschluss ihrer Ausbildung zu ermöglichen, wobei jene Arbeitnehmer, die sich erst im ersten Ausbildungsjahr befinden, über den Ausbildungsverbund der Industrie- und Handelskammer in andere Unternehmen vermittelt werden sollen. Des Weiteren besteht für diese Azubi die Möglichkeit, die Ausbildung in anderen Unternehmensstandorten [...] fortzusetzen.

Den Arbeitnehmern, die sich im letzten Ausbildungsjahr befinden, soll der Ausbildungsabschluss im Unternehmen ermöglicht werden. Notfalls müssen auch die Auszubildenden außerordentlich mit einer entsprechenden Auslaufrist gekündigt werden.«

🔑 HOLZGEWERBE (OHNE MÖBELHERSTELLUNG), 100300/402/2002

In größeren Unternehmen mit mehreren Standorten besteht häufig die Möglichkeit, die Auszubildenden intern weiterzuvermitteln. Dazu das Beispiel eines Beschäftigungstarifvertrags zur Umstrukturierung eines großen Recyclingunternehmens.

»Laufende Ausbildungsverhältnisse werden nicht aus betriebsbedingten Gründen beendet, sondern in der Unternehmensgruppe zum Abschluss gebracht.«

🔑 ABWASSER-/ABFALLBESEITIGUNG, ENTSORGUNG, RECYCLING, 100300/209/2002

Des Weiteren lautet diese Tarifvereinbarung wie folgt.

»Auszubildende werden während des Umwandlungsprozesses auch weiterhin im Rahmen der bestehenden betrieblichen oder tariflichen Regelungen und Möglichkeiten übernommen.«

🔑 ABWASSER-/ABFALLBESEITIGUNG, ENTSORGUNG RECYCLING, 100300/209/2002

Hierbei dürfte es sich in der Regel um befristete Übernahmen handeln, die den frisch Ausgebildeten einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. eine bessere Ausgangsposition auf dem Arbeitsmarkt sichern (vgl. Busse 2009c.)

Während einer Ausbildung können noch weitere außergewöhnliche Situationen eintreten, die eine Neuregelung des Ausbildungsverlaufs erfordern.

»Wird die Ausbildung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Schwangerschaft für mehr als sechs Monate unterbrochen und kann dadurch während der vereinbarten Ausbildungszeit das Ausbildungsziel nicht erreicht werden, verlängert sich auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit entsprechend, wenn die Industrie- und Handelskammer bzw. die Berufsakademie der Verlängerung zustimmt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

2.12 Gleichbehandlung und Chancengleichheit

§75 BetrVG regelt die grundsätzliche Gleichbehandlung von Beschäftigten am Arbeitsplatz. Auf ihm beruhen die entsprechenden Ausführungen in den untersuchten Vereinbarungen. Sie haben meist den Charakter einer betrieblichen Selbstverpflichtung dazu, eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Prozentsatz an Frauen, Behinderten oder Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Auszubildende einzustellen. Für zwei Personengruppen treffen die Unternehmen gesonderte Ver-

einbarungen: Frauenförderpläne und Integrationsvereinbarungen, die sich an Schwerbehinderte richten.⁴

Nahezu alle von ihnen, die im Rahmen dieser Analyse untersucht wurden, widmen sich den Aspekten Rekrutierung und Übernahme von Frauen, Behinderten oder Migranten. Der Fokus liegt demnach deutlich auf Maßnahmen im Vorfeld und im Anschluss an die Ausbildung, nicht auf dem Ausbildungsverlauf selbst.

Lediglich eine Vereinbarung beschäftigt sich mit dem Thema Gleichbehandlung im Verlauf der Ausbildung. Die Regelung bezieht sich dabei nicht auf eine spezielle Personengruppe, sondern auf alle Beschäftigten, die sich in ihrer Chancengleichheit eingeschränkt fühlen könnten.

»Der Betriebsrat bietet diskriminierten Belegschaftsmitgliedern Beratung und Unterstützung an. Soweit erforderlich kann er hierzu besondere Vertrauenspersonen benennen; die diskriminierten Personen können diese hinzuziehen oder sich durch sie vertreten lassen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050330/28/0

Mehrheitlich benennen die Vereinbarungen jedoch eine konkrete benachteiligte Gruppe. In einem Fall wird der Umgang mit Angehörigen einer doppelt benachteiligten Gruppe beschrieben.

»Ausbildungsplätze werden, soweit wie möglich, mit schwerbehinderten Menschen besetzt, dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/122/2002

Frauen und Mädchen

Die Gleichstellung bzw. Bevorzugung von Frauen und Mädchen nimmt breiten Raum in den untersuchten Vereinbarungen ein. Zunächst ein Beispiel für eine eher allgemeine Regelung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Ausbildungsstellen.

4 Die (wenigen) Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden in dieser Auswertung nicht näher berücksichtigt, da sie sich im Kern an alle Beschäftigten, also auch an Auszubildende, richten und Verfahren für die Freistellung von der Arbeit während der Familienphase bzw. für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger definieren.

»Für die Besetzung der Ausbildungsstellen mit Mädchen/Jungen bzw. Frauen/Männern gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Ausbildungsplätze sollen paritätisch zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern besetzt werden.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 010304/3/1995

Andere Betriebe drücken die Selbstverpflichtung zur Chancengleichheit in einer Quote aus, die erreicht werden soll.

»Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Berufen mit hohem Männeranteil sind mindestens 50% der zu besetzenden Ausbildungsstellen für Frauen vorzusehen, wenn geeignete Bewerberinnen zur Verfügung stehen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/49/1999

Vor allem in Ausbildungsberufen und Bereichen, die traditionell stark von Männern besetzt sind, werden konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils ergriffen. Dabei werden verschiedene Strategien zur Rekrutierung weiblicher Auszubildender erkennbar. Beispielsweise sollen sich Marketing und Einstellungstests bewusst an den Interessen und Kompetenzen der Frauen bzw. Mädchen orientieren.

»Maßnahmen

Spezielle Personalmarketingkonzepte, ausgerichtet auf die Interessen von Mädchen, zur Einstellung von Mädchen für die IT-Ausbildungsberufe, werden von den Unternehmen erarbeitet und eingesetzt. [...] Einstellungstests werden differenziert auf die unterschiedlichen Interessen und Kompetenzen von Mädchen und Jungen ausgerichtet.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONS-DIENSTLEISTER, 010303/68/2001

Der folgende Auszug stammt aus dem Frauenförderplan eines großen Automobilherstellers. Seine Strategie besteht darin, Mädchen bei gleicher Qualifikation systematisch zu bevorzugen.

»Der weibliche Anteil in den spezifischen Zielgruppen – Auszubildende insbesondere in gewerblichen Berufen, Studiengeförderte, Volontäre/-innen – ist planmäßig zu steigern. Maßgeblich sind die vereinbarten Auswahlkriterien. Bei gleichwertigen Qualifikationen werden Frauen vorrangig berücksichtigt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010303/43/1989

Auch nachstehend wird um Frauen geworben: mit gezielter Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit.

»Das Interesse junger Frauen an Ausbildungsgängen (z. B. Papiermacherausbildung, Ausbildungen in technischen Bereichen) soll im Rahmen der allgemeinen Informationsveranstaltungen mit Arbeitsämtern, Kammern, Schulen, Betriebsbesichtigungen und -praktika für Jugendliche, durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit (Verbreitung von Informationsmaterial über einzelne Berufe, Tag der offenen Tür usw.), durch Einsatz von Werkstudentinnen, Betreuung von Diplomarbeiten gefördert werden.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 010303/90/1995

Menschen mit Behinderungen

Wie bei der Integration von Frauen wird auch der Umgang mit Behinderten unter Berufung auf grundlegende gesellschaftliche Werte geregelt.

»Gleichbehandlung und das Bemühen zur Integration sind schon im Rahmen der Berufsausbildung zu beachten, um den Auszubildenden ein entsprechendes Werteverständnis frühzeitig zu vermitteln.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050330/28/0

Bei den Integrationsvereinbarungen fällt auf, dass sich die Regelungen oft bis in einzelne Formulierungen ähneln: z. B. der Auszug aus einer Präambel, der sich in ähnlicher Form des Öfteren findet.

»Ziel dieser Vereinbarung ist die Förderung von Neueinstellung, Ausbildung und Arbeitsplatzhaltung schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen sowie von Barrierefreiheit im Unternehmen. Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Beauftragte des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte eng zusammen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010301/83/2004

In den Integrationsvereinbarungen werden auch Strategien benannt, um gezielt schwerbehinderte Jugendliche anzusprechen. So werden Institutionen der Behindertenhilfe in die Suche nach Auszubildenden einbezogen.

»Werden Informationsveranstaltungen von der Berufsausbildung durchgeführt, sind die umliegenden Sonderschulen, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Behinderteneinrichtungen (auch WfB [Werkstätten für Behinderte]) bei der Einladung zu berücksichtigen.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 010301/72/2002

Neben lokalen Trägern der Behindertenhilfe dienen auch die Integrationsfachdienste der Bundesagentur für Arbeit als Vermittlungsstelle, wie in einer Integrationsvereinbarung aus dem öffentlichen Dienst ausgeführt wird. Zudem wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, das Auswahlverfahren an die Bedürfnisse und Möglichkeiten behinderter Menschen anzupassen.

»Im Rahmen des Personalauswahlverfahrens für die Besetzung von Ausbildungsstellen werden daher frühzeitig von der Bundesagentur für Arbeit Vermittlungsvorschläge für behinderte Menschen eingeholt. Die Einstellungs- und Auswahlverfahren werden überprüft und so gestaltet, dass sie für behinderte Menschen zugänglich und mit Erfolg absolvierbar sind. [...] Alle behinderten Bewerberinnen und Bewerber, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, werden zum Eignungstest eingeladen. [...]

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen sind bei der Bewertung der Testergebnisse zu berücksichtigen. Ein Ausbildungsange-

bot wird behinderten Bewerberinnen und Bewerbern dann gemacht, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer behinderungsbedingten Leistungsminderung nach der Rangfolge mit nichtbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern vergleichbar sind. Es muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/42/2005

Menschen mit Migrationshintergrund

Im Vergleich zu den weiblichen und behinderten Jugendlichen widmen sich deutlich weniger Vereinbarungen der Chancengleichheit ausländischer Auszubildender. Die folgende Passage stammt aus einem Kooperationsvertrag des öffentlichen Dienstes. Sie stellt lediglich eine generelle Selbstverpflichtung zur Chancengleichheit dar.

»Die Vertragsparteien stimmen überein, daß es notwendig ist, daß bei der Vergabe dieser Ausbildungsplätze Belange von Jugendlichen migrantischer Herkunft zu berücksichtigen sind.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/109/1998

Laut folgender Regelung darf es nicht dazu kommen, dass für bestimmte Ausbildungsgänge besonders viele bzw. wenige Migranten eingestellt werden.

»Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in Ausbildungsverhältnisse hat für alle Ausbildungsberufe nach einheitlichen Eignungskriterien und ohne Quoten- bzw. Schwerpunktbildung nach Nationalitäten in bestimmten Ausbildungsberufen zu erfolgen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050330/28/0

Besondere Rekrutierungsstrategien, Einstellungsquoten oder Verfahren im Umgang mit ausländischen Bewerbern wurden im Untersuchungsmaterial nicht beschrieben. Einschlägige Beispiele und Verweise bietet jedoch die Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen »Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft« (Akin u. a. 2004).

2.13 Schutzvorschriften, Arbeits- bzw. Schutzkleidung

Schutzvorschriften und Bestimmungen zur Arbeitskleidung beziehen sich nicht auf den Ausbildungsverlauf im eigentlichen Sinne. In den meisten Fällen betreffen sie alle Beschäftigten im Betrieb und somit auch die Auszubildenden.

»Eine Unterweisung über Gefahren am jeweiligen Arbeitsplatz ist vor der Beschäftigung in den Einsatzbereichen sicherzustellen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 020100/44/1996

Regelungen zum Arbeitsschutz finden sich nur vereinzelt in Vereinbarungen zur Ausbildung. Detailliert werden sie lediglich im Zusammenhang mit der Beschäftigung Minderjähriger ausgearbeitet.

2.13.1 Schutzvorschriften

Der Arbeitsschutz bei minderjährigen Auszubildenden ist weitgehend durch das JArbSchG geregelt. Die untersuchten betrieblichen Vereinbarungen berufen sich daher in der Regel auf diese Vorschriften. Einige begnügen sich mit einem einfachen Verweis auf das Gesetz. Die beiden Folgenden beziehen sich auf die einzuhaltenden Pausen und die Freistellung an Berufsschultagen.

»Für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres gilt bezüglich der Pausenregelung das Jugendarbeitsschutzgesetz.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/595/1995

»Für die Freistellung von der betrieblichen Ausbildung an den Berufsschultagen gelten die Bestimmungen des JArbSchG.«

🔑 UNBEKANNT, 010304/2/1991

Andere Vereinbarungen definieren die praktische Umsetzung der Vorschriften genauer. Vor allem Arbeitszeiten und Pausenregelungen werden mit Verweis auf das JArbSchG in den betrieblichen Vereinbarungen erwähnt, da das Gesetz dem ausbildenden Betrieb an dieser Stelle einige Freiräume einräumt. Die Dienstvereinbarung einer Universität rekapituliert die gesetzlichen Regelungen.

»Auf folgende Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes wird besonders hingewiesen:

Der Arbeitgeber darf Jugendliche nicht beschäftigen an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten.

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

Jugendliche über 16 Jahre dürfen in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden. An dem einem Berufsschultag unmittelbar vorangehenden Tag dürfen Jugendliche auch nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr beginnt.

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden, nicht an Samstagen und nicht an Sonntagen. Die dazu bestehenden Ausnahmeregelungen treffen für uns nicht zu.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030100/217/2002

Die genannten Schutzvorschriften brauchen jedoch nicht mehr angewendet zu werden, wenn Auszubildende während der Ausbildung die Volljährigkeit erreichen, wodurch sie nicht mehr als Jugendliche zählen. Eine Vereinbarung verzichtet jedoch auf diese Kann-Bestimmung. Sie weitet beispielsweise die Freistellung vor der Abschlussprüfung (vgl. Kap. 2.7.2) auf Volljährige aus, die sich noch in Ausbildung befinden.

»Die Bestimmung in §10 Abs.1 Ziffer 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, dass die Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen ist, wird auf alle Auszubildenden ausgedehnt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010304/25/1993

Je nach Ausbildungsberuf und Situation des einzelnen Auszubildenden greifen weitere Schutzvorschriften. Einige von ihnen werden summarisch in folgender Vereinbarung genannt. Gleichzeitig wird unterstrichen, dass der Ausbilder die Verantwortung für die Einhaltung der Bestimmungen trägt (siehe Kap. 2.14).

»Für Auszubildende, für die besondere Schutzvorschriften gelten (z. B. JArbSchG, Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz), wird die Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung dieser Vorschriften angewendet. Der zuständige [...] -Ausbilder, der betriebliche Vorgesetzte bzw. der im Betrieb mit der Ausbildung betraute Mitarbeiter sind für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften verantwortlich.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/206/2001

2.13.2 Arbeits- bzw. Schutzkleidung

Der Auszubildende darf laut § 22 Abs. 4 JArbSchG keinen extremen klimatischen Bedingungen (Hitze, Kälte, Nässe, Lärm, Erschütterung, Strahlung) ausgesetzt werden. Diesem Verbot wird durch Bereitstellen von geeigneter Schutzkleidung begegnet.

»Nach § 11 Abs. 1 TVAöD – BBIG hat der Auszubildende den Auszubildenden, soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, die Schutzkleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010304/12/0

Eine weitere Vereinbarung dazu lautet wie folgt.

»Gewerblichen und technischen Auszubildenden wird die erforderliche Arbeitskleidung und Sicherheitsausrüstung kostenfrei zur Verfügung gestellt.«

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Die bereits zitierte Dienstvereinbarung der öffentlichen Verwaltung befasst sich mit der Definition dessen, was unter Schutzkleidung zu verstehen ist.

»Von dem Begriff der Schutzkleidung werden Kleidungsstücke umfasst, die den Auszubildenden Schutz vor körperlichen Beeinträchtigungen bieten (z. B. Sicherheitsschuhe in Werkstätten, Einweghandschuhe, Arbeitskittel usw.).

Die Pflicht zum Tragen der Schutzkleidung ergibt sich insbesondere aus den gesetzlichen Regelungen der §§ 618, 619 BGB in Verbindung mit den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften.

Es ist für ein jedes Berufsbild vor der Durchführung von Ausbildungen zu klären, welche Schutzbekleidung bereitzustellen ist.

Die Schutzkleidung bleibt Eigentum des Auszubildenden. Die Auszubildenden haben mit der Schutzkleidung sorgsam umzugehen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010304/12/0

Regelungen zur Ersatzkleidung oder den Kosten der Reinigung beispielsweise, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, finden sich in den untersuchten Vereinbarungen nicht.

Auch in Branchen, in denen keine Schutzkleidung erforderlich ist, kann Berufskleidung vorgeschrieben sein. In nachstehend zitiertem Unternehmen wird die so genannte Businesskleidung als Erstausrüstung zu Ausbildungsbeginn vom Unternehmen gestellt.

»Die Erstausrüstung erfolgt entsprechend der Auflistung in Anlage 2. Die Mitarbeiter erhalten eine Businesskleidung, die ganzjährig getragen werden kann.«

🔑 LANDVERKEHR, 050310/42/2007

Mitunter wird den Auszubildenden die entsprechende Arbeitskleidung inklusive Schutzschuhen jährlich neu zur Verfügung gestellt.

»Es gilt als vereinbart, dass jedem Auszubildenden pro Ausbildungsjahr 2 Garnituren – bestehend aus Jacke und Latzhose – und 1 Paar Sicherheitsschuhe zur Verfügung gestellt werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010304/26/1990

2.14 Die Rolle des Ausbilders im Ausbildungsprozess

Ausbildende begleiten und unterweisen die Auszubildenden während ihres Lernprozesses. Um ausbilden zu dürfen, müssen sie die Anforderungen der Ausbildereignungsverordnung (AusbEignV oder AEVO) erfüllen. In den untersuchten Vereinbarungen finden sich verschiedenste Bezeichnungen für sie, z. B. Ausbilder, Ausbildende oder Fachausbilder. Auch von Coaches oder Mentoren ist an einigen Stellen die Rede, wobei sich der Einsatz von Mentoren vor allem auf die Förderung und Unterstützung von weiblichen Auszubildenden konzentriert (vgl. Maschke/Zurholt 2006). Folgende Regelung definiert den Begriff Ausbilder und skizziert dessen rechtlichen Status.

»AusbilderInnen

haben die fachliche, persönliche und berufspädagogische Eignung zum Ausbilden (§ 20 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Sie haben eine Prüfung gemäß Ausbildereignungsverordnung (AEVO) abgelegt. Bei Ausübung der Tätigkeit, hauptamtlich oder nebenamtlich, werden sie als verantwortliche AusbilderInnen in den Ausbildungsvertrag und die Ausbilderkartei der zuständigen Stelle, z. B. IHK, eingetragen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Ausbilderinnen und Ausbilder sind verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung. Je nach Größe und Situation des Betriebs können sich ihre Aufgaben voneinander unterscheiden: Sie erweisen sich als konzeptionell-kordinierend, andererseits als eher praktisch-anleitend.

»Aufgabe der Fachausbilder ist es, anhand des Ausbildungsrahmenplans ein Ausbildungskonzept zu erstellen und dieses mit der Ausbildungsleitung abzustimmen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Die Rollen der Ausbildenden beim Zeitmanagement der Auszubildenden (Kap. 2.7), beim Beurteilungswesen, bei der Kontrolle der Ausbildungsnachweise (Kap. 2.8.2) und bei der Einhaltung von Schutzvor-

schriften (Kap. 2.13.1) wurden bereits dargestellt. Nachfolgend werden ihre vielfältigen Aufgaben ausführlich aufgelistet.

»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.
- 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

Zudem übernehmen sie folgende Verantwortungsbereiche.

- »• Überwachen der Führung der 14-tägigen Tätigkeitsnachweise der Auszubildenden, insbesondere Besprechen der Fehler mit dem Auszubildenden und verantwortliches Abzeichnen der Nachweise.
- Führen des Einführungsgesprächs, Beurteilen der Auszubildenden und Führen der Zwischen- und Abschlußbeurteilungsgespräche.
- 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 Bildungswesen und Weitergabe der Krankmeldungen an Abteilung PSK.
- 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

Für die mit dieser Aufgabe verbundene Mehrarbeit werden die Auszubildenden von ihrer normalen Tätigkeit freigestellt.

»Die Berufsausbildung ist keine neben dem normalen Dienstgeschäft zu bewältigende Aufgabe. Den Fachausbildern ist dafür ein ausreichender Anteil ihrer Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Die unmittelbaren Fachvorgesetzten sorgen dafür, dass durch den Einsatz der Fachausbilder oder ihrer Vertreter eine ordnungsgemäße Ausbildung gewährleistet ist.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Einige Unternehmen verpflichten sich dazu, ihre Auszubildenden kontinuierlich fortzubilden.

»Die auszubildenden Fachkräfte werden benannt und regelmäßig geschult.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Neben Auszubildenden setzen manche Betriebe zusätzlich Ausbildungsbeauftragte ein. Dabei handelt es sich oft um Facharbeitskräfte oder Fachangestellte, die die Auszubildenden auf bestimmten Ausbildungsabschnitten begleiten, ohne die formalen Voraussetzungen zum Auszubildenden nach AEVO zu erfüllen. Die fachlichen sowie persönlichen Kompetenzen von Ausbildungsbeauftragten und ihre Rolle im Ausbildungsprozess werden beispielsweise wie folgt definiert.

»Der Ausbildungsbeauftragte benötigt als Grundlage Einfühlungsvermögen, Zeit, fachliche und soziale Kompetenz, um den Auszubildenden zu »fördern und zu unterstützen«. Regelmäßiges Feedback ist wichtig für die Entwicklung des Auszubildenden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Interessanterweise steht hier an erster Stelle die empathische Fähigkeit der Auszubildenden, sich in die Situation der Auszubildenden hineinzuversetzen. Erst an dritter Stelle wird ihre Fachlichkeit gefordert. Die Ausbildungsbeauftragten übernehmen neben den Auszubildenden eine wichtige Rolle bei der Betreuung der Auszubildenden. Die folgende

Vereinbarung listet die Aufgaben der Ausbildungsbeauftragten systematisch auf. Wer mit »Ausbildungspartner« gemeint ist, lässt sich aus dem Dokument selbst nicht erschließen.

»Sie erfüllen folgende Aufgaben:

- Der Ausbildungspartner/Ausbildungsbeauftragte überwacht den Verlauf der betrieblichen Ausbildung. [...]
- Der Ausbildungspartner/Ausbildungsbeauftragte ist mitverantwortlich dafür, daß die einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Vereinbarungen eingehalten werden. [...]
- Der Ausbildungspartner/Ausbildungsbeauftragte pflegt den Kontakt und die Zusammenarbeit mit anderen Stellen in Ausbildungsbelangen. [...]
- Der Ausbildungspartner/Ausbildungsbeauftragte erhält angemessene Verfügungszeit zur Erfüllung seiner Aufgaben. Hierzu gehört auch das Teilnahmerecht an Seminaren und Ausbildungspartnerworkshops der Personalentwicklung, sofern nicht dringende betriebliche Gegebenheiten dagegen sprechen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 020100/39/2004

Diese Vereinbarung deutet darauf hin, dass Ausbildungsbeauftragte je nach interner Organisation der Ausbildung unterschiedliche Aufgabenzuschnitte haben. In manchen Betrieben sind sie einem speziellen Ausbildungsabschnitt zugeordnet. Hier hingegen scheinen Ausbildungsbeauftragte als stellvertretende Auszubildende zu fungieren: für einen oder mehrere Auszubildende in deren gesamten Ausbildungsverlauf. Eine Vereinbarung skizziert die Rolle des Ausbildungsbeauftragten folgendermaßen.

»Er soll für den Auszubildenden Ansprechpartner sein (für persönliche Probleme, Versetzung, Berufsschule etc.) und Kontrolle bzw. Information über die An- und Abwesenheit haben. Der Ausbildungsbeauftragte bekommt eine Kopie des Versetzungsplans und des betrieblichen Ausbildungsplans.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Die Ausbildungsbeauftragten werden über die Entwicklung der Auszubildenden informiert, auch wenn diese einen Ausbildungsabschnitt in einer anderen Abteilung absolvieren.

»Der Ausbildungsbeauftragte der Stammapteilung bekommt bei Bedarf (oder bei deutlichen Abweichungen) von der Personalabteilung regelmäßige Informationen über Leistung bzw. das Verhalten des Auszubildenden in den anderen Abteilungen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Am Ende dieses ausführlichen Überblicks über den Verlauf einer dualen Ausbildung steht fest: Der Bestand der untersuchten Vereinbarungen erfasst das Thema bis in zahlreiche Details. Er bietet eine nahezu lückenlose Dokumentation des Ausbildungsverlaufs und fast aller relevanten Themen. Schwierigkeiten zeigen sich in den mitunter unklaren Begrifflichkeiten und in den Redundanzen, die durch die enge Anlehnung an die bestehenden Gesetzestexte entstehen.

3. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte, -verfahren und -instrumente

Das Thema Ausbildung gehört zu einem der wichtigsten Arbeitsfelder der betrieblichen Interessenvertretung. Der Gesetzgeber räumt dem Betriebsrat in zahlreichen Aspekten, die unmittelbar die Ausbildung betreffen, mehr oder weniger starke Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ein. Diese beziehen sich insbesondere auf

- die Planung und Durchführung der Ausbildung,
- die Auswahl und Einstellung der Auszubildenden,
- die Arbeitszeiten,
- das Beurteilungswesen,
- den Arbeitsschutz
- die Übernahme.

In zahlreichen Vereinbarungen finden sich daher Hinweise auf die relevanten Bestimmungen im BetrVG.

»Für die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates gelten die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere die §§ 96 bis 98.«

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Die genannten Paragraphen des BetrVG betreffen die Bedarfsplanung, die Qualität und die Durchführung der Berufsbildung im Betrieb. Ein anderer Paragraph wird oft erwähnt: Er regelt die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Ein- bzw. Umgruppierungen oder Versetzungen.

»Die Auswahl der Auszubildenden obliegt dem Arbeitgeber unter Beachtung der Mitwirkungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020200/197/1989

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Als wichtiges Organ der betrieblichen Interessenvertretung der Auszubildenden sieht das BetrVG die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Deren Wahl, Zusammensetzung und Aufgaben regelt das Gesetz ausführlich in seinem dritten Teil (§§ 60–73). Entsprechend oft kommt sie in den Ausbildungsvereinbarungen zur Sprache.

»Für die Auszubildenden gibt es neben dem Betriebsrat die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die die besonderen Interessen der Auszubildenden vertritt. Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz – hiernach haben die Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Interessenvertretung zu wählen und mitzugestalten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010304/13/0

Die JAV und der Betriebsrat sind an allen mitwirkungs- und mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen zu beteiligen, die die Auszubildenden im Betrieb betreffen: z. B. an der Auswahl der Auszubildenden sowie an der Planung und Durchführung der Ausbildung, insbesondere aber an der Beurteilung der Ausbildungsleistungen.

»Der Betriebsrat bzw. die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann an den Gesprächen zur Lernstandkontrolle teilnehmen und ggf. die Hinzuziehung des/der Ausbilder/in oder der jeweiligen Vermittler/innen verlangen.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/40/2005

Auch bei der Schlichtung von Konflikten wird die JAV gelegentlich mit in die Verfahrensregelung einbezogen. Dies zeigt das folgende Beispiel, das die Beurteilung der Auszubildenden thematisiert.

»Streitigkeiten sind unter Hinzuziehung des Betriebsrates sowie der jeweiligen Jugend- und Auszubildendenvertretung zu klären. Die entsprechenden Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge sind immer zugrunde zu legen und werden angewandt.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 020100/50/2005

Paritätischer Ausschuss

Ein weiteres wichtiges Organ, das in zahlreichen Betriebsvereinbarungen zur Sprache kommt, ist der so genannte Paritätische Ausschuss. Er wird zu verschiedenen Themenbereichen gebildet, u. a. auch zur Aus- und Weiterbildung. Seine Mitglieder werden zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Betriebsrat benannt. Sie kümmern sich etwa um die Planung, Durchführung und Evaluation der beruflichen Bildung im Betrieb. Eine Vereinbarung sieht ausdrücklich die Beteiligung der JAV bei den Ausschussberatungen vor, wenn es um Fragen geht, die jugendliche Mitarbeiter im Betrieb betreffen.

»Die Universitätsleitung und der Personalrat errichten einen Ausschuß (Bildungsausschuß) für Berufsbildung und sonstige Bildungsmaßnahmen. Der Bildungsausschuß besteht aus 6 Mitgliedern und ist paritätisch besetzt. [...] Werden im Ausschuß Angelegenheiten für jugendliche Beschäftigte behandelt, so wird das vom Personalrat benannte Mitglied für die Jugend- und Lehrlingsvertretung hinzugezogen.«

 BILDUNGSEINRICHTUNG, 020200/65/1996

Ein paritätischer Ausschuss kann auch zur Beilegung von Konflikten gebildet werden. Im folgenden Fall wird ein Jugend- und Auszubildendenvertreter als festes Mitglied im Ausschuss benannt.

»Zur Umsetzung und zur Beilegung von Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung wird eine paritätische Kommission gebildet. Diese besteht aus zwei Gesamtbetriebsratsmitgliedern und einem Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie drei Beauftragten der Unternehmensleitung.«

 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/39/2004

3.1 Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Bei den Beteiligungsrechten des Betriebsrats wird zwischen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten unterschieden. Insgesamt lässt sich feststellen, dass in den untersuchten Vereinbarungen zur dualen Ausbildung die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung sehr umfassend und z. T. sehr detailliert geregelt werden – wenngleich auch nicht immer eindeutig.

Bei den Mitwirkungsrechten bleibt die Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers unberührt. Hierbei muss man unterscheiden zwischen dem

- Informationsrecht,
- Anhörungs- bzw. Beratungsrecht,
- Einsichtsrecht
- Recht auf Teilnahme des Betriebsrats.

Das Informationsrecht ist ein eher schwaches Recht des Betriebsrats, jedoch die Voraussetzung für die Wahrnehmung seiner anderen Rechte und oft die Vorstufe der Mitbestimmung. Das Anhörungs- bzw. Beratungsrecht verpflichtet den Arbeitgeber, sich ernsthaft und (bei der Anhörung) »ordnungsgemäß« mit der Meinung des Betriebsrats auseinanderzusetzen. Das Einsichtsrecht bezieht sich etwa auf Bewerbungsunterlagen, Beurteilungsbogen oder Personalakten und ermöglicht es dem Betriebsrat, seiner gesetzlichen Aufgabe als betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer nachzukommen. Das Recht auf Teilnahme bezieht sich etwa auf Vorstellungs- und Beurteilungsgespräche.

Bei den Mitbestimmungsrechten muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in die Entscheidung einbeziehen. Zu den Mitbestimmungsrechten gehören das

- Initiativrecht,
- Widerspruchs- oder auch Vetorecht und
- Zustimmungs(verweigerungs)recht des Betriebsrats.

Das Initiativrecht räumt dem Betriebsrat bei mitbestimmungspflichtigen Sachverhalten das Recht ein, vom Arbeitgeber die Regelung einer bestimmten Angelegenheit zu verlangen. Das Widerspruchs- bzw. Vetorecht bietet dem Betriebsrat die Möglichkeit, bestimmte Maßnahmen des Arbeitgebers zu verhindern bis hin zur Einleitung rechtlicher

Schritte. Er ist am betrieblichen Entscheidungsprozess demnach nicht vollkommen gleichberechtigt beteiligt, kann die Entscheidung jedoch blockieren. Das Zustimmungsrecht ist das stärkste Recht, über das der Betriebsrat verfügt: Ohne seine Zustimmung kann der Arbeitgeber keine Entscheidung treffen. Er kann sie auch nicht gerichtlich ersetzen lassen, sondern muss sich an die Einigungsstelle wenden.

Zahlreiche untersuchte Vereinbarungen zur Ausbildung betreffen die Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung. Gelegentlich werden dem Betriebsrat zu einem bestimmten Sachverhalt mehrere Beteiligungsrechte eingeräumt.

»Der Arbeitgeber informiert und berät mit den Betriebsräten (nachfolgend BR) rechtzeitig und umfassend – mindestens einmal jährlich – über den Qualifizierungsbedarf und die vorgesehenen Bildungsmaßnahmen. Der BR hat das Recht, eigene Vorschläge zu unterbreiten. Es wird eine einvernehmliche Regelung angestrebt. Konflikte werden erst im Standortbildungskreis behandelt, kann hier keine Einigung erzielt werden, wird gemäß § 14ff. dieser GBV verfahren.«

 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 020200/211/2004

Hier werden demnach drei Rechte des Betriebsrats angesprochen: das Informations- und Beratungsrecht sowie das Vorschlags-, sprich: Initiativrecht. Indirekt, über die Erwähnung eines Verfahrens zur Konfliktregelung, kommt auch das Zustimmungsrecht des Betriebsrats zur Sprache.

3.1.1 Informationsrecht

Das Informationsrecht des Betriebsrats kommt besonders stark in den Regelungskomplexen zum Tragen, die den Umfang der Ausbildung und die Berufe, in denen ausgebildet werden soll, betreffen.

»Der örtliche Betriebsrat wird frühzeitig, spätestens bis Ende Januar jedes Jahres, über die Entscheidung der Hausleitung des jeweiligen Einrichtungshauses informiert, ob für das nachfolgende Ausbildungs-

jahr Einstellungen von Auszubildenden geplant sind, in welchem Ausbildungsberuf diese erfolgen sollen und mit wie vielen Ausbildungsplätzen gerechnet werden kann.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 020100/27/2001

Eine weitere Vereinbarung formuliert folgendermaßen:

»In der paritätischen Kommission Aus- und Weiterbildung wird einmal jährlich über die Ausbildungszahlen an den Standorten [...] informiert.«

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Die Tatsache, dass es sich hierbei um eine Regelung zu den Aufgaben einer paritätischen Kommission handelt, lässt darauf schließen, dass die Information des Betriebsrats hier eine notwendige Voraussetzung für die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte ist. Diese Funktion des Informationsrechts kommt in der folgenden Vereinbarung noch deutlicher zum Vorschein. Darin geht es um die Planung und Durchführung der Ausbildung vor dem Hintergrund einer Produktionserweiterung.

»Der Betriebsrat wird gemäß §§ 90 und 111 BetrVG rechtzeitig und umfassend über die Planung und Realisierung der Einzelmaßnahmen informiert. Ihm werden alle Unterlagen, die zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben notwendig sind, ausgehändigt. Dazu zählen alle Planungs- und Organisationsunterlagen, sowie Personalangelegenheiten. Über notwendige Änderungen ist der Betriebsrat zu informieren.«

🔑 MASCHINENBAU, 080220/92/2003

Auch im Beurteilungswesen wird dem Betriebsrat regelmäßig (mindestens) ein Informationsrecht eingeräumt.

»Bei außerplanmäßig stattfindenden Mitarbeiter- und Fördergesprächen erfolgt eine Information an den örtlichen Betriebsrat.«

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

Bisweilen lassen Formulierungen in den Vereinbarungen offen, ob nur ein Recht auf Information eingeräumt wird oder ob die Beteiligung des Betriebsrates bzw., wie im folgenden Fall, der JAV darüber hinausgeht.

»Ist ein Auszubildender mit seiner Beurteilung nicht einverstanden, so erfolgt keine Unterschrift, und es muss die PA [Personalabteilung] oder die JAV eingeschaltet werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020100/28/0

Was dieses Einschalten der JAV beinhaltet, geht aus der Regelung nicht hervor.

Wenn es um das Informationsrecht des Betriebsrats in Ausbildungsfragen geht, muss die JAV mit einbezogen werden. Die nachstehende Vereinbarung regelt den Umfang der Ausbildung im Unternehmen.

»Soweit sich [...] entschließt, nach entsprechender Prüfung der notwendigen Voraussetzungen, in weiteren Berufen auszubilden, wird der GBR und die GJAV über dieses Vorhaben unterrichtet.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 020100/27/2001

3.1.2 Anhörungs- und Beratungsrecht

Gemäß dem BetrVG genießt die JAV ebenfalls ein Anhörungs- und Beratungsrecht. Das folgende Beispiel regelt die Durchführung der Ausbildung im Betrieb.

»Ausbildungsleitung, Ausbilder, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Betriebsrat beraten regelmäßig mindestens einmal im Quartal über die aktuelle Ausbildungssituation im Unternehmen.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 020100/43/1996

Einige Vereinbarungen regeln zudem das Verfahren für den Fall, dass die Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat scheitern.

»Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung beraten Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung. Wird keine Einigung erzielt, so haben beide Seiten das Recht, die Einigungsstelle anzurufen. Diese entscheidet dann abschließend.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010602/95/1997

Besonders umfangreiche Mitwirkungsrechte (u. a. ein Anhörungs- und Beratungsrecht) werden dem Betriebsrat bzw. der Schwerbehindertenvertretung eingeräumt, wenn es um behinderte Auszubildende geht.

»Vor der Entscheidung über die Besetzung eines freien Ausbildungsplatzes oder die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, für die Bewerbungen Schwerbehinderter zu berücksichtigen sind, ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Hierzu hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen des/der schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin und der Bewerber, die nach Meinung des Arbeitgebers gleich oder besser als diese/r geeignet sind, die freie Stelle zu besetzen sowie auf Teilnahme an Gesprächen mit Bewerbern. Der Arbeitgeber unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat – unter Darlegung der Gründe – über die beabsichtigte Entscheidung. Ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese mit ihnen zu erörtern.«

🔑 KREDITGEWERBE, 010301/57/2003

Dieser Passus findet sich fast wortgleich in anderen Integrationsvereinbarungen, die insgesamt starke Übereinstimmungen bis in einzelne Formulierungen aufweisen.

Einige Regelungen sind, wie schon beim Informationsrecht, auch hinsichtlich der Anhörung und Beratung nicht deutlich formuliert. Beispielsweise wird von einem Informationsaustausch gesprochen, obwohl es eigentlich um eine Beratung geht.

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

 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

3.1.3 Einsichtsrecht

Das Einsichtsrecht des Betriebsrats und der JAV bezieht sich auf a) schriftliche Unterlagen insbesondere im Zusammenhang mit Bewerbungen um eine Ausbildungsstelle sowie b) Leistungsbeurteilungen der Auszubildenden.

»Der/Die Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht (nach Zustimmung des Auszubildenden), Einblick in die Ausbildungsförderbögen zu nehmen bzw. sich über die Fördermaßnahmen zu informieren.«

 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

Wie bereits aus dieser Formulierung ersichtlich wird, geht das Recht auf Einsichtnahme häufig mit einem allgemeineren Informationsrecht einher bzw. diesem voran.

3.1.4 Recht auf Teilnahme

Das Recht auf Teilnahme des Betriebsrats bezieht sich in aller Regel auf Bewerbungs-, Beurteilungs- und Fördergespräche von (angehenden) Auszubildenden – falls Letztere dies wünschen.

»Beteiligt ist auf Wunsch des Auszubildenden ein Mitglied des Betriebsrates oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung.«

 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/39/2004

Eine Vereinbarung räumt der betrieblichen Interessenvertretung außerdem die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen ein, die in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung im Unternehmen stattfinden.

»Der BR, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung haben das Recht, nach Zusammenarbeit mit PE(D) an allen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 020200/211/2004

3.2 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

§ 87 BetrVG regelt wesentliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Im Bereich der betrieblichen Ausbildung erstreckt sich die Mitbestimmung dabei auf Fragen

- der betrieblichen Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer,
- der Arbeitszeit und des Urlaubs,
- der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- der freiwilligen sozialen Leistungen des Arbeitgebers,
- der betrieblichen Lohngestaltung und der Entgeltzahlung,
- des betrieblichen Vorschlagswesens sowie
- der Durchführung von Gruppenarbeit.

Kommt in diesen Fragen keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Die Mitbestimmung ist in diesen Fällen erzwingbar. In den untersuchten Vereinbarungen finden sich zu allen genannten Mitbestimmungsbereichen Regelungen, die die Organisation der Ausbildung im Betrieb betreffen.

3.2.1 Initiativ-/Vorschlagsrecht

In den Vereinbarungen wird dem Betriebsrat zu drei Themen ein Vorschlagsrecht eingeräumt: zur Verbesserung der Ausbildung, zu ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen und zur Bestellung von Ausbildern. Die nachstehende Vereinbarung beteiligt die Gesamt-JAV an der Planung und Durchführung der Ausbildung.

»Die GJAV ist berechtigt, Verbesserungs- sowie Änderungsvorschläge einzureichen. Es ist ihr gestattet, die jeweiligen Ausbildungskonzepte einzusehen und an der Ausbildung in den Fachbereichen nach Bedarf teilzunehmen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/54/2005

Eine zweite Vereinbarung regelt die Beteiligung des Betriebsrats an Zusatzqualifizierungsmaßnahmen während der Ausbildung.

»Der Betriebsrat in Übereinstimmung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann Vorschläge zu den ergänzenden Berufsbildungsmaßnahmen machen. Über die Vorschläge entscheidet der Betrieb nach Beratung mit Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung. Im Übrigen bleibt das Mitbestimmungsrecht des § 98 BetrVG unberührt.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/40/2005

Der dritte Regelungsaspekt, bei dem die Vereinbarungen dem Betriebsrat ein Initiativrecht einräumen, ist die Benennung der Ausbilder.

»Für jede Abteilung, die nach dem Ausbildungsrahmenplan von Auszubildenden durchlaufen wird, ist ein(e) Ausbilder(in) im Sinne des BBiG zu bestellen. Der Betriebsrat kann hierzu Vorschläge machen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 020100/12/1988

Mit der Benennung von Auszubildenden befassen sich zwei Regelungen im Bestand. Eine andere Regelung sieht vor, dass die Auszubildenden auf Vorschlag der Personalabteilung und nach Abstimmung mit dem Betriebsrat ernannt werden.

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

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Diese Vereinbarung zeigt: Über Betriebsvereinbarungen lassen sich durchaus stärkere Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung an der Gestaltung der Ausbildung sichern.

3.2.2 Widerspruchs-/Vetorecht

Das Widerspruchsrecht des Betriebsrats greift vor allem, wenn Beschäftigte gekündigt werden. Im Untersuchungsmaterial fand sich hierzu keine Regelung.

3.2.3 Zustimmungsrecht

Das Zustimmungsrecht stellt das stärkste Beteiligungsrecht des Betriebsrats dar. Es bezieht sich in der aktuellen Untersuchung auf verschiedene Regelungskomplexe bei der Gestaltung der dualen Ausbildung, insbesondere a) auf die Einstellung von Auszubildenden, b) die Durchführung der Ausbildung, c) die Arbeitszeiten sowie d) die Eingruppierung der Ausgebildeten nach der Übernahme.

»Die Auswahl und Entscheidung über die Einstellung von Auszubildenden wird vom Arbeitgeber unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 98, 99) vorgenommen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 020100/57/2001

Die beiden genannten Paragraphen regeln u.a. die Durchführung der Ausbildung sowie personelle Einzelmaßnahmen wie die Einstellung von Auszubildenden. Eine andere Vereinbarung formuliert eingängiger.

»Vor Abschluß von Ausbildungsverträgen ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 110300/4/1997

Zum Thema Arbeitszeit bzw. Ausbildungszeit findet sich die folgende, sehr ausführliche Regelung.

»Wenn die fach- oder warenkundlichen Lerneinheiten ausnahmsweise außerhalb der für die/den jeweiligen Auszubildende/n geltenden Arbeitszeit stattfinden sollen, bedarf es der Zustimmung des Betriebsrates in Übereinstimmung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Ein entsprechender Freizeitausgleich ist am selben oder darauffolgenden Arbeitstag zu Beginn oder zum Ende der Arbeitszeit zu gewähren. Hiervon abweichend können mit Zustimmung des Betriebsrates in Übereinstimmung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung Regelungen zum Ansammeln ganzer freier Tage getroffen werden. Hierbei ist insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 020100/40/2005

Eine ebenfalls sehr detaillierte Regelung zur Arbeitszeit bzw. zum Einsatz von Auszubildenden im Schichtdienst lautet wie folgt.

»Jeder Einzelfall des Wechsels eines Auszubildenden in Schicht ist dem Betriebsrat rechtzeitig (mindestens eine Woche vorher) mit Nennung des Einsatzortes, der Schichtfarbe, der Dauer des Einsatzes und des zuständigen Ansprechpartners im Betrieb/Schicht zur Zustimmung vorzulegen; ebenso ist die Verlängerung eines Schichteinsatzes über 4 Monate hinaus dem Betriebsrat erneut vorzulegen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/277/2002

Die Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis bedarf nicht der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Lediglich eine Vereinbarung formuliert unter Bezugnahme auf zwei Beschäftigungssicherungsstarifverträge Folgendes.

»Es besteht Einvernehmen, dass die Geschäftsleitungen hinsichtlich der Auszubildenden, die in den Jahren 2006 und 2007 ihre Ausbildung erfolgreich beenden, mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrates von der tarifvertraglich geregelten Übernahmeverpflichtung befreit werden, da die Voraussetzungen des § 3 Ziffer 2 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung (Tarifgebiet Hessen/Rheinland-Pfalz) bzw. des § 8 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke (Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen) erfüllt sind.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/231/2005

3.3 Beteiligung der Auszubildenden

Das BetrVG enthält mehrere Bestimmungen zum Beschwerderecht im Betrieb. Demnach hat ein Beschäftigter das Recht, »sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt« (§ 84). Hierzu kann er sich entweder direkt an den Arbeitgeber wenden oder ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Dieses Recht gilt selbstverständlich auch für Auszubildende. Eine Vereinbarung zum Beurteilungs- und Förderwesens in der Ausbildung bezieht sich auf dieses Beschwerderecht.

»Das Recht, bei Verfahrensabweichungen oder falschen Tatsachenbehauptungen eine schriftliche Stellungnahme beizufügen, sowie das Beschwerderecht jedes Auszubildenden nach § 84 BetrVG wird von dieser Vereinbarung nicht berührt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 010602/68/2005

Eine weitere Vereinbarung – zur Gleichbehandlung bzw. zur Vermeidung von Diskriminierungen im Betrieb – widmet diesem Sachverhalt sogar einen ganzen Abschnitt. Darin wird Betroffenen, die sich diskriminiert fühlen, das Recht eingeräumt, sich an ihre Vorgesetzten, den Betriebsrat, die JAV, den Personalreferenten, den Bereichs-

leiter, die Sozialberatung oder an eine Vertrauensperson ihrer Wahl zu wenden.

»Auch Beschäftigte, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, könnten sich mit einer Beschwerde an die verantwortlichen Stellen wenden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050330/91/2003

Insbesondere das Beurteilungswesen ist der Regelungsaspekt im Rahmen einer Ausbildung, zu dem sich die meisten Regelungen finden, die den Auszubildenden ein Beteiligungsrecht am Verfahren einräumen. Sehr ausführlich wird diese Beteiligung beispielsweise in folgender Vereinbarung geregelt.

»Gegen das Ergebnis der Beurteilung können die Beurteilten innerhalb einer Woche beim Beurteiler oder dem Betriebsrat schriftlich Einspruch und ein weiteres Beurteilungsgespräch (Überprüfungsgespräch) beantragen. Der Einspruch ist zu begründen.«

🔑 GASTGEWERBE, 010602/54/2003

Für dieses Gespräch wird eine Frist vereinbart.

»Dieses Überprüfungsgespräch hat innerhalb von vier Wochen stattzufinden. Ist der zuständige Beurteiler verhindert, innerhalb dieser Frist das Überprüfungsgespräch zu führen, so tritt an seine Stelle der nächsthöhere Vorgesetzte. Der Beurteiler kann bei diesem Überprüfungsgespräch eine Korrektur der Beurteilung vornehmen.«

🔑 GASTGEWERBE, 010602/54/2003

Falls der Auszubildende nicht innerhalb der Frist von einer Woche ein Überprüfungsgespräch beantragt, wird davon ausgegangen, dass er mit der Beurteilung einverstanden ist. Verläuft das Überprüfungsgespräch ergebnislos, greift folgende Regelung.

»Kommt es während des Prüfungsgesprächs zu keiner Verständigung, so kann die/der Auszubildende innerhalb einer Woche die Geschäftsführung als Schlichter anrufen.«

🔑 GASTGEWERBE, 010602/54/2003

Eine weitere Vereinbarung zum Beurteilungswesen räumt Auszubildenden ein Einsichtsrecht in ihre Beurteilungsbögen ein.

»Der Auszubildende hat das Recht, in seine Beurteilungsbögen Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrates oder einen Jugendvertreter hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrates bzw. der Jugendvertreter hat über den Inhalt der Beurteilung Stillschweigen zu bewahren, soweit er vom Auszubildenden im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Auf Wunsch des Auszubildenden ist ihm eine Kopie seiner Beurteilung auszuhändigen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010602/124/1983

Mitunter haben Auszubildende sogar das Recht, beim Beurteilungsgespräch ihrerseits die Ausbildenden zu bewerten.

»Der Auszubildende kann zum Entwicklungsgespräch einen Feedbackbogen mitbringen, in dem er seinen Ausbilder bewerten kann, aber nicht muss. Erfolgt eine Bewertung, verbleibt der Feedbackbogen beim Berufsbetreuer.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 010601/95/2007

Nachstehend werden die Rechte der Auszubildenden gegenüber den Rechten des Personalrats abgegrenzt.

»Der Beurteilungsbogen wird dem Personalrat und der JAV vorgelegt, wenn der Auszubildende hierzu seine Zustimmung erteilt. Anderenfalls wird der Personalrat gemäß § 60 Abs. 3 Satz 1 LPersVG lediglich über das Ergebnis der Gesamtbewertung informiert, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010602/123/1997

Laut einer Arbeitszeitvereinbarung dürfen Auszubildende im Schichtdienst an Betriebsversammlungen teilnehmen.

»Chemikanten-Auszubildenden, die sich in einer Ausbildungsphase auf Schicht befinden, ist die Teilnahme an Versammlungen der JAV, Betriebsversammlungen und Fachgruppengesprächen [...] zu ermöglichen. Die dafür verwendeten Zeiten sind als Ausbildungszeiten zu bewerten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/277/2002

3.4 Tarifvertragliche Grundlagen

Die betriebliche duale Ausbildung ist sowohl gesetzlich als auch tarifvertraglich sehr umfassend geregelt. Nahezu alle Aspekte, die mit der Ausbildung zu tun haben, werden in rechtlichen Vorschriften oder Tarifvereinbarungen erfasst: Planung und Durchführung der Ausbildung, Form und Inhalt des Ausbildungsvertrags, Lernorte, Arbeitszeit und Urlaub, Arbeitsschutz, Vergütung, Prüfungswesen und schließlich die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis. Dementsprechend wird in den untersuchten Vereinbarungen regelmäßig auf die gesetzlichen Grundlagen (z. B. das BBiG, das BetrVG oder das JArbSchG) verwiesen oder auf geltende Tarifverträge Bezug genommen.

»Für die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden [...] gilt der Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) – allgemeiner Teil und der besondere Teil Berufsbildung (BBiG).«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010304/12/0

Der Inhalt von gesetzlichen Regelungen wird in den Vereinbarungen oft kurz zusammengefasst wiedergegeben. Auf tarifvertragliche Bestimmungen hingegen wird meist nur in sehr allgemeiner Form Bezug genommen. Eine Ausnahme bildet folgende Urlaubsregelung für Auszubildende.

»Es gilt die Regelung gem. MTV §12 II 2: Die Auszubildenden zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit erhalten zusätzlich zu ihrem Tarifyurlaub pro geleistetem Schichtblock einen halben zusätzlichen Urlaubstag.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2019/2003

In der Regel lässt sich aus dem Vereinbarungstext jedoch nicht ersehen, was die erwähnte tarifvertragliche Regelung beinhaltet oder um welchen Tarifvertrag es sich handelt, an den hier angeknüpft wird.

»Für die Übernahme gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010304/22/1995

Wird der Tarifvertrag benannt, ist es dennoch oft schwer zu identifizieren, auf welches Tarifgebiet und welches Abschlussjahr er sich bezieht.

»Arztbesuche, ärztlich verordnete Behandlungen und bezahlte Fehlzeiten sind entsprechend dem MTV für Auszubildende zu behandeln.«

🔑 ELEKTRO, 030100/7/1997

Tarifvertragliche Bestimmungen werden hauptsächlich in Vereinbarungen erwähnt, die die Arbeitszeiten und den Urlaub von Auszubildenden sowie ihre Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis regeln. In letzterem Zusammenhang werden insbesondere Beschäftigungssicherungstarifverträge genannt.

4. Offene Probleme

Die Planung und Durchführung der dualen Ausbildung gehören für viele Betriebe seit langem zum Alltagsgeschäft und bilden ein traditionelles Handlungsfeld der Betriebsratsarbeit. Da die duale Ausbildung gesetzlich eindeutig geregelt und die Umsetzung im Betrieb weitgehend eingespielt ist, gibt es kaum Aspekte, die auf betrieblicher Ebene nicht oder unzureichend geregelt sind. Dennoch bleiben an einigen Stellen Fragen offen, die den Status und die Funktion einer betrieblichen Vereinbarung berühren oder die sich im Zusammenhang mit neueren Entwicklungen in der beruflichen Bildung stellen.

Status und Funktion von Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bei der Betrachtung der betrieblichen Vereinbarungen zur dualen Ausbildung fällt auf, dass viele der darin getroffenen Regelungen lediglich die gesetzlichen Bestimmungen wiederholen, ohne dem etwas Neues hinzuzufügen. So finden sich etwa die folgenden betrieblichen Regelungen zum Ausbildungsvertrag fast wortwörtlich im BBiG bzw. in der HwO.

»Mit dem Auszubildenden und ggf. dessen Erziehungsberechtigten wird ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen. Soweit vorgeschrieben, wird dieser unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. Registrierung oder Anmeldung bei der zuständigen Stelle eingereicht. Dem Berufsausbildungsvertrag ist die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beizufügen.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 020200/189/2002

Da diese Regelung in keinem Punkt über das hinausgeht, was das Gesetz vorschreibt, wäre sie eigentlich besser in einer Richtlinie oder Dienstanweisung aufgehoben als in einer Betriebsvereinbarung.

Auch andere Vereinbarungen benennen die gesetzliche Grundlage und rekapitulieren kurz den Inhalt des oder der betreffenden Paragraphen, um daraufhin die konkrete Umsetzung im Betrieb zu regeln.

»Da nach § 15 JuSchuG die Auszubildenden nur an 5 Tagen pro Woche beschäftigt werden dürfen, erhöht sich für Azubis unter 18 Jahren die tägliche Arbeitszeit auf 7,87 Stunden (7 Std. 50 Min.) an 4 Tagen pro Woche zuzügl. 7 Stunden theoret. Unterricht.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030100/111/1997

Gemeint ist hier allerdings nicht das Jugendschutzgesetz (JuSchG), sondern das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Solche Berufungen auf ähnlich klingende, aber nicht zutreffende Gesetze gibt es mehrfach im untersuchten Bestand. Dies schmälert natürlich die Durchsetzungskraft einer Vereinbarung im Konfliktfall.

An diesem Punkt stellt sich die grundsätzliche Frage nach dem Status und der Funktion von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Zunächst müssen sie natürlich einen betrieblichen Regelungsbedarf befriedigen. Gleichzeitig sollen sie auch dazu beitragen, ein möglicherweise bereits seit Jahren oder Jahrzehnten praktiziertes Verfahren besser zu strukturieren und für alle Beteiligten transparenter zu machen. Drittens hat eine Vereinbarung auch noch eine wichtige Funktion als »Aushängeschild« eines Unternehmens bzw. der Betriebsparteien: Mit der Erwähnung der Vorschriften etwa des BBiG oder der Mitbestimmungsregelungen des BetrVG dokumentiert es die Ernsthaftigkeit, mit der man das Thema Ausbildung im Betrieb behandelt und den Willen, es in einer gemeinsamen Anstrengung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung zu gestalten. Vor diesem Hintergrund ist es durchaus nachvollziehbar, dass bestehende gesetzliche Vorschriften durch beide Betriebsparteien noch einmal schriftlich bekräftigt werden.

Unklare Formulierungen

Problematischer als die Beschränkung auf das, was ohnehin gesetzlich vorgegeben ist, sind unklare Formulierungen, die gelegentlich in den Vereinbarungen anzutreffen sind. Problematisch sind sie besonders dann, wenn sie die Rechte des Betriebsrats betreffen.

»Der Betriebsrat ist in jedem Stadium an der Planung der Bildungsmaßnahmen zu beteiligen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020200/197/1989

Wie die Beteiligung des Betriebsrats im Einzelnen aussieht, definiert die Vereinbarung nicht. Ebenfalls nicht eindeutig sind die Betriebsratsrechte in der folgenden Vereinbarung geregelt, in der es um den betrieblichen Umweltschutz als Bestandteil der Ausbildung geht.

»Zur Sicherstellung der unverzichtbaren Zusammenarbeit im Umweltschutz zwischen Betriebsrat, Vorstand und den verantwortlichen betrieblichen Stellen erhält die Belegschaftsvertretung die dafür erforderlichen Informations- und Beteiligungsrechte.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 070100/65/1999

Diese Formulierung bietet (unnötigen) Interpretationsspielraum, worin die »Informations- und Beteiligungsrechte« des Betriebsrats im Einzelnen bestehen könnten. Unklar bleibt auch die Sachlage in folgender Vereinbarung zur Auswahl von Auszubildenden.

»Das Auswahlverfahren für die Auszubildenden wird von den Betriebsparteien unter Einbeziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung geregelt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010304/11/2006

Auf die Frage, wie diese Regelung aussieht und welche Rolle der Betriebsrat dabei spielt, bleibt die Vereinbarung eine Antwort schuldig. Somit hat sie zumindest in diesem Punkt eher den Status einer Absichtserklärung als den eines Regelungsdokuments, das im Konfliktfall einer rechtlichen Prüfung standhalten könnte.

Chancengleichheit nicht nur vor und nach, sondern auch während der Ausbildung

Einige Vereinbarungen zur betrieblichen Ausbildung regeln ausdrücklich den Aspekt der Gleichbehandlung der Auszubildenden und nehmen dabei etwa Bezug auf § 75 BetrVG, der die Gleichbehandlung aller Betriebsangehörigen vorschreibt. Auffälligerweise beschränken sich die

entsprechenden Regelungen entweder auf die Gruppe der schwerbehinderten Auszubildenden oder beziehen sich, wenn sie darüber hinausgehen, ausschließlich auf die Zeit vor und nach der Ausbildung (Auswahl bzw. Übernahme). In der Regel werden dann zudem insbesondere Mädchen oder Frauen angesprochen. Die Gleichbehandlung während der Ausbildung wird lediglich in einer einzigen Vereinbarung thematisiert, die sich dem Verhalten insbesondere gegenüber ethnischen, nationalen und religiösen Minderheiten widmet.

»Zur Förderung der Chancengleichheit werden vom Unternehmen für alle Auszubildenden unabhängig der Herkunft, bei denen ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung nicht gewährleistet ist, spezifische, dem Ausbildungsstand angemessene Unterstützungsangebote gemacht.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050330/91/2003

Die Ausbildungsverantwortlichen werden in dieser Vereinbarung verpflichtet, »auf eine angemessene Werteorientierung der Auszubildenden in der Gesellschaft, deren verantwortungsvolle Mitgestaltung und auf einen toleranten und gewaltfreien Umgang« miteinander hinzuwirken. Neben den fachlichen und sozialen Kenntnissen und Fertigkeiten werden den Auszubildenden in diesem Betrieb insbesondere interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

Die demographischen Entwicklungen in unserer Gesellschaft werden es für Betriebe bereits in naher Zukunft erforderlich machen, verstärkt um weibliche Jugendliche und solche mit Migrationshintergrund zu werben. Nur so wird sich der Fachkräftebedarf langfristig decken und damit die Zukunft des Unternehmens sichern lassen. Daher wäre es sinnvoll, die Belange dieser Gruppen bei der Gestaltung der betrieblichen Ausbildung stärker zu berücksichtigen.

Ausbildungsaufenthalte im Ausland

Nicht nur der demographische Wandel, auch die zunehmende Globalisierung wirtschaftlichen Handelns stellt neue Anforderungen an die Organisation der Ausbildung. Dies ist den Unternehmen deutlich bewusst.

»Berufliche Erstausbildung ist im globalen Wettbewerb zu einem wichtigen Faktor zur Sicherstellung von Fachkräftenachwuchs geworden.«

🔑 MASCHINENBAU, 100100/214/2001

In den untersuchten Vereinbarungen wird allerdings kaum erkennbar, wie eine solche Herausforderung gemeistert werden kann und sich Globalisierungserfordernisse in der Praxis der betrieblichen Ausbildung umsetzen lassen. Oft bleibt es bei Lippenbekenntnissen, bestenfalls wird dem Auszubildenden schlicht eine höhere Mobilitätsbereitschaft abverlangt.

Lediglich eine Vereinbarung aus einem Energieunternehmen setzt die Forderung nach Strategien zur Anpassung der Ausbildung an eine globalisierte Welt konsequent um.

»Der [...] Konzern strebt an, die Mobilität der Auszubildenden – sofern Voraussetzungen vorliegen – zu fördern. Dazu können Ausbildungsaufenthalte im Ausland angeboten werden bzw. die Möglichkeiten einer EU-geförderten und binationalen Ausbildung genutzt werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050330/91/2003

Hierbei handelt es sich um die Vereinbarung, die bereits im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zitiert wurde. Sie stammt aus dem Jahr 2003, also aus der Zeit vor der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. Erst mit dem reformierten BBiG (2005) wurde es möglich, bis zu einem Viertel der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungszeit in einem Betrieb oder einer sonstigen Ausbildungsstätte im Ausland zu verbringen und diesen Ausbildungsabschnitt als Teil der Ausbildung anerkannt zu bekommen (§ 2 Abs. 3). Der Ausbildungsvertrag zwischen dem Auszubildenden und seinem deutschen Betrieb bleibt gewahrt, auch die Vergütung muss weiter bezahlt werden. Die Kammern überwachen und fördern die Durchführung von Auslandsaufenthalten (§ 76 Abs. 3). Bei Auslandsaufenthalten, die mehr als vier Wochen umfassen, ist die Planung der Ausbildung im Ausland mit der Kammer abzustimmen. Es wäre interessant zu sehen, ob und wie sich diese Möglichkeit eines Aus-

bildungsaufenthalts im Ausland in neueren Betriebsvereinbarungen allmählich abzeichnen.

Ausbilden im Verbund

Der untersuchte Bestand enthält eine ganze Reihe von Vereinbarungen, in denen ein Ausbildungsverbund thematisiert wird, allerdings in allgemeiner Form (Kap. 2.3.3). Es wäre interessant, mehr über die betriebsinterne Umsetzung der jeweiligen Kooperationen und die Regelungen bezüglich Ausbildungszeiten, Einsatzbedingungen, Freistellungen, Unkostenvergütungen und Vertretung durch den Betriebsrat zu erfahren. Das untersuchte Material enthält dazu kaum Informationen. Vermutlich werden sich betriebliche Regelungen zu diesen noch relativ jungen Modellen der Verbundausbildung erst in einigen Jahren mehren.

Wie schon der Ausbildungsaufenthalt im Ausland ist auch die Verbundausbildung im novellierten BBiG gesetzlich verankert. In § 10 Abs. 5 heißt es: »Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Auszubildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).« Auch hier gilt wie bei den Auslandsaufenthalten: In den vorliegenden Betriebsvereinbarungen wird bisher noch kein Bezug auf diese gesetzliche Neuregelung genommen.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die Auswertung von 305 Vereinbarungen zur betrieblichen Ausbildung aus dem Zeitraum von 1971 bis 2010 zeigt, dass wohl kaum ein Thema so umfassend, detailliert und klar geregelt ist wie die duale Ausbildung. Dies liegt im Wesentlichen sicher daran, dass diese Form der »Lehrlingsausbildung«, die in ihrer ursprünglichen Form bis ins Mittelalter zurückreicht, zum Alltagsgeschäft vieler Betriebe gehört und damit einen wichtigen Gegenstand von Aushandlungsprozessen zwischen den Betriebsparteien bildet. Ein weiterer Grund, insbesondere für die Klarheit der Regelungen, mag jedoch auch darin bestehen, dass den betrieblichen Akteuren, die über dieses Thema verhandeln, die duale Ausbildung aus eigener Erfahrung bekannt ist: weil sie selbst eine duale Ausbildung durchlaufen haben oder weil sie als Ausbildungsverantwortliche Auszubildende betreuen.

Das Regelungsspektrum bei der dualen Ausbildung reicht von a) der Festlegung des Ausbildungsumfangs bzw. der Ausbildungsquote über b) die Planung und Durchführung des betrieblichen Teils der dualen Berufsausbildung bis hin zu c) Fragen der Übernahme von Auszubildenden in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Gleichzeitig werden viele Einzelaspekte geregelt: etwa die Auswahl und Einstellung von Auszubildenden, die Ausstattung der Ausbildungsplätze und der Einsatz der Auszubildenden, die Arbeits- und Urlaubszeiten, das Beurteilungs- und Förderwesen, Vergütungen und Zuwendungen oder die Einhaltung von Schutzvorschriften. In zahlreichen Vereinbarungen werden zudem die Rechte und Pflichten sowohl der Ausbildenden als auch der Auszubildenden definiert. Schließlich werden in den Vereinbarungen auch Fragen der Integration von schwerbehinderten Auszubildenden in den Betrieb sowie der Gleichbehandlung aller Auszubildenden unabhängig von Geschlecht und Herkunft behandelt.

Die Regelungen zeigen, dass die Rechte des Betriebsrats bzw. der JAV gemäß den Bestimmungen des BetrVG weitgehend ausgeschöpft wer-

den. Dies gilt sowohl für die Bereiche, in denen die Arbeitnehmervertretung lediglich ein Mitwirkungsrecht hat, als auch für die betrieblichen Themen, die der Mitbestimmung unterliegen. Dasselbe trifft auch auf die Auszubildenden zu: Zahlreiche Vereinbarungen fordern insbesondere bei der Leistungsbeurteilung ausdrücklich ihre Beteiligung am Verfahren. Einige Vereinbarungen enthalten sogar detaillierte Regelungen zum Beschwerderecht, das ihnen vom BetrVG zuerkannt wird.

Nicht nur auf gesetzlicher und betrieblicher Ebene ist die duale Berufsausbildung umfassend geregelt. Häufig wird in den Vereinbarungen auf Tarifverträge Bezug genommen, die einzelne Aspekte der Ausbildung wie etwa Arbeitszeiten oder Übernahmeregulungen betreffen oder die sich auf die Ausbildung insgesamt beziehen. Dies gilt etwa im Bereich des öffentlichen Dienstes für den TVAöD, den Ausbildungstarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Angesichts der Vorteile, die Verbundausbildungen allen Beteiligten bieten – den Ausbildungsbetrieben sowie den Auszubildenden – stellt sich die Frage, ob sich mit solchen Konzepten dem Problem der Lehrstellenknappheit und der Jugendarbeitslosigkeit nicht wesentlich besser begegnen ließe als mit einem wild wuchernden Übergangssystem aus »Einstiegsqualifikationen« und »berufsvorbereitenden Maßnahmen«. Finanzieren ließe sich ein solches Verbundausbildungskonzept über eine Ausbildungsabgabe von nicht ausbildenden Betrieben.⁵

Kooperationen gibt es aber nicht nur im Ausbildungsverlauf, sondern auch im Hinblick auf die Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Beispielsweise haben sich die Tarifparteien in der bayrischen Metallindustrie darauf geeinigt, Auszubildende, die nicht übernommen werden können, in eine Beschäftigungsgesellschaft zu integrieren. Die Gesellschaft nimmt ausgebildete Jugendliche auf, denen ein Betrieb aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten keine Festanstellung mehr bieten kann, und entleiht sie dann wieder an den Betrieb. Das Projekt wird vom Branchenverband, der Bundesagentur für Arbeit und dem Bayerischen Wirtschaftsministerium finanziert. Es stellt insgesamt 1000 Plätze zur Verfügung und soll Modellcharakter für ganz Deutschland haben (siehe Köhn 2009).

5 Zur Idee einer Ausbildungsumlage vgl. die Internetseite des DGB: http://www.ausbildung-fuer-alle.de/die_forderungen/umlage.htm/

Die Erleichterungen, die das novellierte BBiG seit 2005 im Hinblick z. B. auf Verbundausbildungen, regionale Kooperationen zwischen Betrieben und Schulen oder die Anrechnung von Auslandsaufenthalten auf die Ausbildung bietet, finden in den untersuchten Vereinbarungen bislang noch keinen Widerhall. Doch die Erfahrung lehrt, dass geänderte Gesetzeslagen – wie auch Entwicklungen in der Arbeitswelt oder der Gesellschaft – erst mit einem zeitlichen Verzug von mehreren Jahren Eingang in die formalen betrieblichen Regelungsverfahren finden. Offenbar dauert es seine Zeit, bis solche Möglichkeiten und Entwicklungen erkannt und dann im nächsten Schritt als regelungswürdig erachtet werden.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Dieses Kapitel gibt in kompakter Form Anregungen, welche Punkte bei der Mitgestaltung wichtig sein könnten. Das Ziel der Veröffentlichung, vorliegende betriebliche Regelungen zu analysieren und dabei einen Überblick über verbreitete Praktiken zu geben, erlaubt es nicht, allzu sehr in Einzelheiten zu gehen. Die zahlreichen Hinweise sind in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst. Es handelt sich dabei nicht um einen geschlossenen Vorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Stichwortkatalog zur Unterstützung eigener Überlegungen. Es ist ein Angebot, sich mögliche Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Aspekte für die eigene Situation herauszufinden.

6.1 Gestaltungsraster

Gegenstand und Ziele

- Beschreibung des Regelungsgegenstands: z. B. Umfang der Ausbildung im Betrieb, Planung und Durchführung der Ausbildung, Auswahl und Einstellung von Auszubildenden, Beurteilungssystem und Fördermaßnahmen, Übernahme von Auszubildenden
- Beschreibung der mit der Vereinbarung verbundenen Zielsetzung: z. B. Gewinnung von Nachwuchskräften zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, Umsetzung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung

Geltungsbereich

- räumlich: für den Konzern/das Unternehmen, den Betrieb oder einzelne Betriebsbereiche

- personenbezogen: Personen oder Personengruppen, die von der Vereinbarung betroffen sind: Auszubildende und Ausbildende (z. B. Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte)
- besondere Personengruppen: z. B. schwerbehinderte oder ausländische Jugendliche, weibliche Auszubildende

Regelungsthemen

- knappe und strukturierte Beschreibung der in der Vereinbarung angesprochenen Themen: z. B. Anzahl der Ausbildungsstellen und Benennung der Ausbildungsberufe, Auswahl und Einstellung von Auszubildenden, Ausbildungsvertrag, Durchführung der Ausbildung, Vergütung, Ausbildungszeiten, Einsatzorte und Einsatzgebiete, Leistungsbeurteilung, Zertifizierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis, Rolle des Ausbilders, Gleichbehandlung, Integration
- in den Regelungen angesprochene Dokumente werden in der Anlage beigelegt und sind Teil der Vereinbarung: z. B. Ausbildungsvertrag, betrieblicher Ausbildungsplan, Formular für Leistungsbeurteilung
- Schutzbestimmungen etwa zur Vermeidung eines strukturellen Einsatzes von Auszubildenden bei Personalengpässen

Rahmenbedingungen

- Hinweise auf andere Vereinbarungen, die in Verbindung zu den aktuellen Regelungen stehen oder die mit der aktuellen Vereinbarung ungültig werden
- Hinweise auf geltende rechtliche und tarifliche Grundlagen und kurze Erläuterung des Inhalts der entsprechenden Bestimmungen
- Bekanntmachung der Vereinbarung, Kündigungsmöglichkeiten und -fristen, salvatorische Klausel

Beteiligungsrechte

- Beteiligung des Betriebsrats und der JAV an der Umsetzung des in der Vereinbarung geregelten Verfahrens
- Beteiligung der betroffenen Personengruppen am Verfahren: z. B. Recht auf Erörterung der Ergebnisse der Leistungsbeurteilung, Regelung des Beschwerdeverfahrens

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Eine Vereinbarung zur Regelung der dualen Ausbildung im Betrieb sollte vor allem Folgendes beachten:

- Im Vorfeld sollte gut erwogen werden, welche Ziele man mit der Vereinbarung verknüpft und wie sie sich im Interesse aller beteiligten Parteien regulatorisch umsetzen lassen. Eine bloße Wiedergabe der gesetzlichen Bestimmungen etwa über die Rechte und Pflichten der Auszubildenden bzw. der Auszubildenden bedarf keiner Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien, sondern kann im Rahmen etwa einer betrieblichen Richtlinie oder eines Leitfadens zur Kenntnis gegeben werden. Wohl aber ist eine solche Bezugnahme auf die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften eine gute Ausgangsbasis für die Umsetzung auf betrieblicher Ebene: Beispielsweise kann festgelegt werden, wer die Verantwortung wofür trägt und in welcher Weise der Betriebsrat und die JAV am Verfahren zu beteiligen sind. Zudem bietet eine Vereinbarung den Betriebsparteien auch immer die Chance, über Maßnahmen und Verfahren zu verhandeln, die über die allgemeinen gesetzlichen Vorgaben hinausgehen und/oder der besonderen betrieblichen Situation Rechnung tragen. Die Diskussion im Vorfeld sollte den Blick für Entwicklungen in der Berufsbildung schärfen, die eventuell eine Regelung auf betrieblicher Ebene wünschenswert oder gar notwendig machen. In Kap. 5 wurde etwa auf die Möglichkeiten des novellierten BBiG hingewiesen, regionale Ausbildungskooperationen einzugehen sowie berufliche Vorausbildungen oder Auslandsaufenthalte im Rahmen der regulären dualen Ausbildung anzuerkennen. Mit anderen Worten: Vereinbarungen lassen sich auch als strategisches Instrument einer aktiven und engagierten Betriebsratsarbeit nutzen.
- Eine Vereinbarung sollte ihren Gegenstand (Thema, Zielgruppen, Umsetzungsmodalitäten, Beteiligung des Betriebsrats und der Auszubildenden, Konfliktmanagement) so knapp und so klar wie möglich definieren. Betriebsinterne Bezeichnungen und Abkürzungen ohne Erläuterung sollten ebenso vermieden werden wie die bloße Nennung von Gesetzesparagrafen oder der Verweis auf geltende Tarifverträge ohne Hinweis auf die Quelle (und ihren Inhalt). Die Faustregel lautet:

Auch Außenstehende müssen verstehen können, worum es geht. Umständliche und unklare Formulierungen fördern weder die Akzeptanz der Vereinbarungen bei den von ihr betroffenen Personengruppen noch tragen sie zur reibungslosen Umsetzung der Regelungen bei. Insbesondere im Fall eines Konflikts erschweren Unklarheiten im Vereinbarungstext das Finden einer Lösung.

- Eine tragfähige Vereinbarung sollte klare Regelungen treffen: zur Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats bzw. der JAV sowie zur Beteiligung der betroffenen Personengruppen (insbesondere Auszubildende und Auszubildende) an der Planung und Durchführung der in der Vereinbarung geregelten Aspekte der betrieblichen Ausbildung.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die duale Ausbildung häufig nicht im Rahmen eigenständiger Vereinbarungen, sondern im Zusammenhang mit anderen, teilweise sehr komplexen Themen geregelt wird. Solche Vereinbarungen enthalten beispielsweise Regelungen, die sowohl dual Studierende als auch »normale« dual Auszubildende im Betrieb betreffen; oder die Vereinbarung bezieht sich auf alle Formen betrieblicher Bildung, d.h. sowohl auf die duale Aus- und Weiterbildung als auch die Qualifizierung von Praktikanten, Trainees, Volontären, Zivildienstleistenden usw. Diese Vernetzung von Themen und Zielgruppen kann sich auf die praktische Planung und Durchführung der dualen Ausbildung und deren Regelung sowie auf Fragen der Mitbestimmung auswirken. Für die Gestaltung solcher Vereinbarungen empfiehlt es sich daher, den Rat der zuständigen Gewerkschaft im Hinblick auf fachlich-inhaltliche, rechtliche und tarifliche Sachverhalte in Anspruch zu nehmen.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage für die duale Ausbildung im Betrieb (vgl. Kap. 1) bildet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. für das Handwerk die Handwerksordnung (HwO). Auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. die Personalvertretungsgesetze des Bundes (BPersVG) und der Länder (LPersVG), das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX),

das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthalten gesetzliche Bestimmungen, die sich auf die Ausbildung bzw. die Auszubildenden beziehen. Im Folgenden werden die wichtigsten Regelungen und Paragraphen der jeweiligen Gesetzestexte vorgestellt.

BBiG und HwO

Das BBiG regelt alle wesentlichen Punkte der dualen Ausbildung im Betrieb. Handelt es sich um eine Ausbildung in einem Handwerksberuf, gilt entsprechend die HwO. Die Bestimmungen dieser beiden Gesetze zur dualen betrieblichen Ausbildung umfassen u. a.

- die allgemeinen Inhalte von Ausbildungsordnungen,
- die Inhalte des Berufsausbildungsvertrags
- die Rechte und Pflichten der Ausbildenden und der Auszubildenden.

Das BBiG wurde 2005 novelliert. Seither ist es einfacher, Ausbildungsabschnitte im Ausland als Teil der regulären Ausbildung anzuerkennen sowie im Verbund mit anderen Betrieben und Schulen auszubilden.

BetrVG

Laut § 75 BetrVG sind Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, alle im Betrieb tätigen Personen – also auch die Auszubildenden – »nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit« zu behandeln. Insbesondere wird gefordert, »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.«

Das BetrVG definiert darüber hinaus den allgemeinen rechtlichen Rahmen für die Planung und Durchführung der beruflichen Erstausbildung im Betrieb sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Insbesondere

- § 92 Personalplanung,
- §§ 96–98 Förderung, Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung sowie Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
- § 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

regeln diesen Bereich. Für den öffentlichen Dienst gelten entsprechend die Personalvertretungsgesetze (PersVG) des Bundes und der Länder. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Regelungen aus dem BetrVG, die die Wahl, die Zusammensetzung sowie die Aufgaben des

betrieblichen Vertretungsorgans der Auszubildenden betreffen: der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Diese Regelungen finden sich im dritten Teil des BetrVG, in den §§ 60–73 (und wiederum entsprechend in den PersVG). Zudem enthält das BetrVG verschiedene Vorschriften zur Beteiligung der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung an der Arbeit des Betriebsrats.

Die §§ 77 und 88 BetrVG schließlich regeln den Abschluss und den Status von Betriebsvereinbarungen, in denen unterhalb der gesetzlichen Ebene zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine schriftliche Übereinkunft über regelungsrelevante betriebliche Sachverhalte getroffen wird.

JArbSchG

Wie in Kap. 1 und 2 erwähnt, schützt das JArbSchG Beschäftigte unter 18 Jahren vor Ausbeutung und gesundheitsgefährdender Beschäftigung. § 8 definiert die maximale wöchentliche und tägliche Arbeitsdauer bei Minderjährigen. Er beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit auf 8 Stunden. An einzelnen Tagen darf bis zu 8,5 Stunden gearbeitet werden, unter der Voraussetzung, dass in derselben Woche andere Arbeitstage um dieselbe Zeit verkürzt werden. Dadurch sind flexible Arbeitszeiten, die tägliche oder wöchentliche Mehrarbeit enthalten, bei Jugendlichen stark eingeschränkt. § 11 schreibt Lage und Länge von Ruhepausen vor. Jugendliche dürfen keine Nacharbeit (von 20 Uhr bis 6 Uhr) leisten, in mehrschichtig arbeitenden Betrieben dürfen Jugendliche ab 16 Jahren maximal bis 23 Uhr beschäftigt werden, was ihren Einsatz im Zweischichtsystem (mit Früh- und Spätschicht) ermöglicht. § 19 schließlich regelt den Urlaubsanspruch von noch nicht volljährigen Beschäftigten. Er beträgt je nach Lebensalter zwischen 25 und 30 Tagen. Darüber hinaus trifft das JArbSchG Aussagen zu gefährlichen Arbeiten und zur Akkordarbeit (§§ 22 und 23).

SGB IX

Die Rechte behinderter Beschäftigter werden im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX, Teil 2: »Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen«) näher geregelt. Die §§ 93 bis 95 SGB IX definieren die Wahl und die Aufgaben der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei

der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb. § 83 regelt den Abschluss so genannter Integrationsvereinbarungen, wie sie auch im Rahmen der vorliegenden Auswertung untersucht wurden.

AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt wird, ist seit 2006 in Kraft. Es soll Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern bzw. beseitigen. In seinem arbeitsrechtlichen Teil (§§ 6–18) gilt es auch für die Auswahl, den Einsatz, die Beschäftigung und den Umgang mit Auszubildenden sowie deren anschließende Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

7. Bestand der Vereinbarungen

Die vorliegende Auswertung basiert auf 305 betrieblichen Vereinbarungen, die von Betriebsparteien unterschrieben und verabschiedet wurden. Darunter fanden sich insgesamt 201 Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen. Sie machen somit ein Drittel der untersuchten Vereinbarungen aus. Zudem enthielt die Datenbasis drei Tarifverträge sowie elf Betriebs- und Ergänzungstarifverträge.

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Betriebstarifvertrag	10
Betriebsvereinbarung	153
Dienstvereinbarung	38
Ergänzungstarifvertrag	1
Frauenförderplan	4
Gesamtbetriebsvereinbarung	34
Gesamtdienstvereinbarung	4
Interessenausgleich	4
Interessenausgleich/Sozialplan	5
Integrationsvereinbarung	1
Konzernbetriebsvereinbarung	14
Kooperationsvertrag	2
Protokollnotiz	2
Rahmenbetriebsvereinbarung	2
Rahmendienstvereinbarung	3
Regelungsabsprache	4
Richtlinie	12

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Sozialplan	7
Standort-Erklärung	1
Tarifvertrag	3
Verwaltungs- und Benutzungsordnung	1
Gesamt	305

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Von den 305 Vereinbarungen stammen 42 aus dem öffentlichen Dienst und 263 aus privaten Unternehmen. Im privaten Sektor sind auffallend viele Fahrzeughersteller und Unternehmen aus dem Maschinenbau vertreten.

Branchen	Anzahl absolut
Abwasser- und Abfallbeseitigung, Entsorgung, Recycling	2
Baugewerbe	2
Bildungseinrichtung	4
Börse/Makler	1
Chemische Industrie	21
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	6
Einzelhandel (ohne Kfz)	8
Elektro	5
Energiedienstleister	14
Ernährungsgewerbe	3
Fahrzeughersteller Kraftwagen	18
Fahrzeughersteller sonstige Fahrzeuge	16
Forschung und Entwicklung	4
Gastgewerbe	2
Gesundheit und Soziales	10

Branchen	Anzahl absolut
Großhandel (ohne Kfz)	4
Grundstücks- und Wohnungswesen	4
Gummi- und Kunststoffherstellung	2
Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	1
Informationstechnikhersteller	2
Kfz-Reparatur und -handel, Tankstellen	3
Kreditgewerbe	26
Landverkehr	7
Maschinenbau	22
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	6
Metallerzeugung und -bearbeitung	12
Metallverarbeitung	8
Mineralölverarbeitung	2
Möbelhersteller	1
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs-/Automobilelektronik	3
Öffentliche Verwaltung	42
Papiergewerbe	2
Sonstige Verkehrsdienstleister	2
Sport- und Spielwarenhersteller	1
Telekommunikationsdienstleister	2
Unbekannt	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	12
Verlags- und Druckgewerbe	9
Versicherungsgewerbe	13
Wasserversorger	2
Gesamt	305

Tabelle 2: Branchenverteilung der Vereinbarungen

Mehrheitlich stammen die Vereinbarungen aus der zweiten Hälfte der 1990er Jahre und den ersten Jahren des 21. Jahrhunderts. Insgesamt reicht das Spektrum an Regelungsdokumenten bis in die 1970er Jahre zurück.

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1971	1
1976	1
1980	1
1983	1
1986	1
1988	1
1989	4
1990	4
1991	3
1992	5
1993	5
1994	11
1995	18
1996	14
1997	21
1998	17
1999	16
2000	15
2001	19
2002	22
2003	21

Abschlussjahr	Anzahl absolut
2004	23
2005	24
2006	13
2007	16
2008	9
2010	1
ohne Datum	18
Gesamt	305

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Akin, Semiha/Dälken, Michaela/Monz, Leo (2004): Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/Main

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland, Bielefeld

Berufsbildungsbericht (2008): Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), Bonn, Berlin 2008

Busse, Gerd (2009a): Trainees, Praktikanten & Co. – Ausbildung und Einsatz besonderer Personengruppen im Betrieb, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Düsseldorf, Online-Publikation, Download: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Busse, Gerd (2009b): Duales Studium: Betriebliche Ausbildung und Studium, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Düsseldorf, Online-Publikation, Download: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Busse, Gerd (2009c): Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Düsseldorf, Online-Publikation, Download: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Köhn, Rüdiger (2009): Modellprojekt Beschäftigungsbrücke für Azubis und Ingenieure, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 8. Mai 2009

Maschke, Manuela/Zurholt, Gerburg (2006): Chancengleich und familienfreundlich, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/Main

Ullenboom, Detlef (2010): Freiwillige betriebliche Sozialleistungen, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/Main

Internethinweise

Eine Vielzahl von Informationen rund um die Themen Ausbildung (Ausbildung A–Z), Interessenvertretung durch die JAV und Jugendarbeitsschutz finden sich auf den Internetseiten der DGB-Jugend:

www.dgb-jugend.de

Informationen u. a. zum Thema betriebliche Mitbestimmung und BetrVG 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>*

Die Seiten der Hans-Böckler-Stiftung bieten ausführliche Informationen zum Stand der Diskussion um das duale System der Berufsausbildung: *<http://www.boeckler.de>*

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

Eine Internetseite des Arbeitsministeriums NRW enthält einige sehr brauchbare Informationen über die Verbundausbildung (mit diversen Downloads über das Ausbilden im Verbund, darunter ein Merkblatt und einen Mustervertrag): *http://www.arbeit.nrw.de/ausbildung/ausbildung_foerdern/verbundausbildung/index.php*

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende 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 Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren 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

Stichwortverzeichnis

- AEVO (Ausbildereignungs-
verordnung) 14, 87, 89
- AGG 16, 123, 125
- Anhörungs- und Beratungsrecht
95, 98, 99
- Arbeitskleidung 83, 85, 86
- Assessment-Center 40, 41
- AusbEignV (Ausbildereignungs-
verordnung) 11, 14
- Ausbildereignungsverordnung
14, 87, 132
- Ausbildungsabschluss 74, 76
- Ausbildungsberufe 13, 27, 30, 31,
33, 35, 79, 82
- Ausbildungsinhalte 13, 33, 36, 38,
64
- Ausbildungsmittel 47, 48
- Ausbildungsordnung 13, 14, 31,
32, 33, 35, 49, 64, 114
- Ausbildungsquote 19, 27, 28, 29,
30, 31, 116
- Ausbildungsrahmenplan 14, 102
- Ausbildungsvergütung 14, 54, 55,
57, 70, 71, 72
- Ausbildungsvertrag 13, 46, 47, 55,
87, 110, 114, 120
- BBiG 15, 32
- Bedarfsplanung 27, 29, 92
- Beratungsrecht 96
- berufliche Handlungskompetenz
15
- Berufsbildungsgesetz 11, 14, 15,
31, 35, 47, 70, 108, 122, 123
- berufsvorbereitende Förder-
maßnahmen 16, 67
- Beteiligungsrechte 30, 96, 103,
112, 120, 123
- BetrVG 16, 41, 62, 77, 92, 97, 101,
105, 112, 123
- BGB 86
- BR 29, 30, 31, 35, 37, 42, 57,
64, 93, 94, 95, 96, 100, 116,
120
- Chancengleichheit 77, 78, 79, 82,
112, 113
- Einsatz 19, 49, 50, 51, 72, 80,
87, 89, 104, 115, 116, 124, 125,
131
- Einsichtsrecht 95, 100, 107
- Einstellungsgespräch 45, 46
- Entwicklungsgespräch 59, 62,
107
- Erstausbildung 17, 20, 21, 22, 29,
114, 123
- Förderbedarf 68
- Fördergespräch 67

Fördermaßnahmen 63, 67, 68, 69, 72, 100, 119	Prämien 70, 71
Freistellung 56, 57, 78, 83, 84	Prüfungen 57, 58, 65, 71
GBR 33, 98	Qualifizierung 14, 17, 22, 39, 122
GJAV 98, 102	Recht auf Teilnahme 95, 100
Gleichbehandlung 19, 41, 75, 77, 78, 79, 80, 105, 112, 114, 116, 120	Schutzkleidung 85, 86
HwO 11, 14, 110, 122, 123	Schutzvorschriften 16, 54, 83, 84, 85, 87, 116
Informationsrecht 95, 96, 97, 98, 99, 100	Tarifvertrag 48, 55, 108, 109, 127
Initiativrecht 95, 96, 102	TVAöD 11, 48, 85, 108, 117
JArbSchG 16	Übernahme 10, 18, 19, 23, 28, 29, 74, 75, 76, 78, 92, 99, 103, 104, 108, 109, 113, 116, 117, 119, 120, 125, 131
Kostenübernahmen 70	Urlaub 14, 51, 55, 56, 108, 109
lebenslanges Lernen 22	Verbundausbildung 13, 37, 38, 39, 115, 132
Lehrmittel 48	Vetorecht 95, 103
Lernort 51	Vorschlagsrecht 102
Lernstandüberprüfung 57, 68	Wechselschicht 50
Mitarbeitergespräch 58, 67, 97	Widerspruchsrecht 103
Mitbestimmungsrechte 92, 95, 97, 101	Zeugnisse 40, 57, 58, 65
Nachtschicht 50	Zuschüsse 70, 72
PersVG Personalvertretungs- gesetz 16, 107, 122, 123	Zustimmungsrecht 96, 103
	Zuwendungen 10, 70, 71, 72, 116

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung	978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme	978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen	978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhricht Betriebliche Altersversorgung	978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien 978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte	978-3-7663-3944-7	2010
Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess	978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte	978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung	978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung	978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten	978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG	978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien 978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien 978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste	978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle	978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhäuser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3905-8	2008

Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten	978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees	987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-3731-3	2007
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit	978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten	978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien 978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme	978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center	978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003

Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-3519-7	2003
Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet: www.boeckler.de an.

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Berthold Göritz

Detlef Hase

Nikolai Laßmann

Rudi Rupp

Interessenausgleich und Sozialplan

ISBN 978-3-7663-6013-7

2., aktualisierte und

erweiterte Auflage

2010, 292 Seiten

kartoniert, € 12,90

mit CD-ROM

Betriebsänderungen durch Interessenausgleiche und Sozialpläne zu regulieren, ist seit vielen Jahren eine wichtige Aufgabe von Interessenvertretungen. Jedoch verschärfen sich die Rahmenbedingungen, um entstehende Nachteile auszugleichen und zu mildern. Ziel ist es, Beschäftigte soweit wie möglich vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen. Wo das nicht möglich ist, sollen Betriebsräte die Betroffenen bei der Suche nach neuer Arbeit bestmöglich unterstützen. Das gelingt auch in einem beachtlichen Maß, wie die Analyse von 530 Vereinbarungen zeigt. Vor allem beschäftigungsorientierte Lösungen, Vereinbarungen von Transfermaßnahmen oder die Möglichkeit, Abfindungen in Beschäftigungszeiten umzuwandeln, gewinnen an Bedeutung.

Die Auswertung zeigt anhand zahlreicher Beispiele die Bandbreite der Regelungsmöglichkeiten und gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere

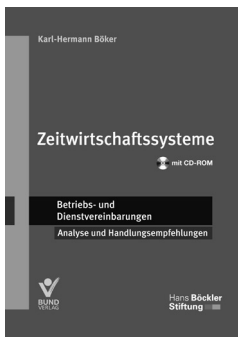
Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Karl-Hermann Böker

Zeitwirtschafts- systeme

ISBN 978-3-7663-3942-3

2010, 113 Seiten

kartonierte, € 12,90

mit CD-ROM

Moderne Zeitwirtschaftssysteme regeln Arbeitszeit- und Schichtpläne und unterstützen inzwischen auch die Personaleinsatzplanung und das Personalcontrolling.

Die Auswertung von rund 170 Betriebs- und Dienstvereinbarungen macht deutlich, dass erweiterte Funktionen von Zeitwirtschaftssystemen und veränderte Interessenlagen in den Betrieben und Verwaltungen zu neuen Regelungen führen. Mögliche Verhaltens- und Leistungskontrollen werden verhindert, zugleich spielen Verfahrensabläufe und bessere Arbeitsgestaltung durch angepasste Einsatzplanungen eine große Rolle. Arbeitnehmervertretungen nutzen über eigene Berechtigungen und spezielle Auswertungen die Zeitwirtschaftssysteme zunehmend, um die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung besser überwachen zu können.

Zitate aus den Vereinbarungen geben Anregungen für eigene Überlegungen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere

Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Nikolai Laßmann
Dietmar Röhricht
**Betriebliche
Altersversorgung**
ISBN 978-3-7663-3943-0
2010, 166 Seiten,
kartoniert, € 12,90,
mit CD-ROM

Unzureichende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung machen die betriebliche Altersversorgung attraktiv. Das Recht auf Entgeltumwandlung und die staatliche Förderung geben zusätzliche Impulse. Zugleich verändern sich die Finanzierungen: früher vorherrschende arbeitgeberfinanzierte Leistungszusagen werden vielfach durch arbeitnehmerfinanzierte beitragsorientierte Zusagen ersetzt. Teilweise zahlen Arbeitgeber Zuschüsse.

Ausgewertet wurden 239, seit dem Jahr 2002 abgeschlossene betriebliche Vereinbarungen. Hiervon entfiel der überwiegende Anteil auf das Thema Entgeltumwandlung.

Die Auswertung gibt einen Überblick der vielfältigen Regelungsmöglichkeiten. Zusammen mit praktischen Hinweisen und Empfehlungen werden Anregungen für eigene Vereinbarungen geschaffen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Thomas Breisig

AT-Angestellte

ISBN 978-3-7663-3944-7

2010, 145 Seiten

kartoniert, € 12,90

mit CD-ROM

In vielen Branchen gibt es so genannte Außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte). Sie arbeiten etwa in besonders verantwortlichen Positionen oder mit umfangreichen Spezialkenntnissen. Anforderungen und Vergütungen sind höher als im jeweiligen Tarifvertrag für die höchste Vergütungsgruppe festgelegt. AT-Angestellte fallen aus dem Tarifvertrag heraus, werden aber vom Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz vertreten. Die Betriebsparteien regeln einen Großteil der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitszeit, Vergütungsregelungen, Urlaub usw.

In der Analyse werden erstmals in größerem Umfang betriebliche Vereinbarungen speziell mit Bezug auf AT-Angestellte ausgewertet. Gezeigt wird, wie Betriebsparteien Fragen der Arbeitsbedingungen für AT-Angestellte regeln. Anregungen und Tipps unterstützen bei der Gestaltung eigener Vereinbarungen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere

Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Reinhard Bechmann

Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

ISBN 978-3-7663-6012-0

2010, 180 Seiten

kartoniert, € 12,90

mit CD-ROM

Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess sind Managementmethoden, um betriebliche Ziele besser zu erreichen. Arbeits- und Leistungsprozesse, Kundenerwartungen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind dabei von Bedeutung. Nicht selten werden zur Fehlervermeidung und kontinuierlichen Qualitätsverbesserung die Ideen von Beschäftigten genutzt. Möglichkeiten zur Mitbestimmung werden in vielen Vereinbarungen konkretisiert.

Diese Auswertung von 124 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigt, wie die betrieblichen Akteure das Thema Qualitätsmanagement aufgreifen, welche Regelungstrends bestehen und sie gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen