

bühnenwerk

Jenfelder Allee 80 – 22045 Hamburg

AEVO / Handlungsfeld 1

Datum
30.01.2024

Dozent
Stephan
Hasdorf

Revision
1.3

Überblick

- **Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)**
- Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20%)
- Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)
- Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (15 %)

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

- 1.1. Die betriebliche Ausbildung
Vorteile und Nutzen,
- 1.2. Der betriebliche Ausbildungsbedarf
Planungen und Entscheidungen
- 1.3. Die Struktur des Bildungssystems
Aufbau und Schnittstellen – Duales System
- 1.4. Ausbildungsberufe für den Betrieb
Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen
- 1.5. Die Eignung der Ausbildungsstätte
Betriebliche und außerbetriebliche Lernorte
- 1.6. Vorbereitung auf die Berufsausbildung
Maßnahmen, Ziele und Nutzen
- 1.7. Mitwirkende im Betrieb
Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen

1.1. Die betriebliche Ausbildung

Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung

Welche Vorteile und welchen Nutzen hat eine betriebliche Ausbildung?

Im Betrieb liegt der Schwerpunkt einer Ausbildung in der praktischen Arbeit und der beruflichen Erfahrung der Mitarbeiter.

In einer Umfrage*, warum Betriebe ausbilden, wurden die Gründe in der folgenden Reihenfolge genannt:

- Um den betrieblichen Anforderungen entsprechende Nachwuchskräfte zu gewinnen
- Um bei der Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis „die Besten“ auswählen zu können
- Um das Risiko von Fehleinstellungen zu reduzieren
- Um eine hohe Personalfuktuation zu vermeiden
- Weil die Ausbildung als eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft angesehen wird
- Um den Fachkräftenachwuchs in der Region zu sichern
- Um Auszubildende bereits während der Ausbildung als Arbeitskräfte einzusetzen

Ziele und Aufgaben

BBIG § 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung

Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes sind

- Berufsausbildungsvorbereitung
- Berufsausbildung
- Berufliche Fort- und Weiterbildung
- Berufliche Umschulung

Ziele der dualen Ausbildung

- Gesamtwirtschaftliches und gesellschaftliches Ziel
- Vorbeugen vor Fachkräftemangel
- Betriebliches Ziel
- Befriedigung mittel- und langfristiger Personalbedarfsplanung
- Mitarbeiter in ausreichender Quantität und Qualität zur Verfügung zu stellen

Achtung:

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in **Ausbildungsberufen** ausgebildet werden, die staatlich anerkannt sind.

Ziel der Berufsausbildung:

Berufsausbildung befähigt zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit mit der entsprechenden beruflichen Handlungsfähigkeit.

Ziel des Auszubildenden

- Selbstverwirklichung
- Erhalt eines sozialen Status
- Existenzsicherung

Ziel nach BBiG

- Vermittlung notwendiger beruflichen → Fertigkeiten, → Kenntnisse und → Fähigkeiten
- Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen.

Dimensionen der beruflichen Handlungsfähigkeit

Handlungsfähigkeit laut Berufsbildungsgesetz bedeutet:

- Berufliche Fertigkeiten
- Kenntnisse und
- Fähigkeiten

Fachkompetenz: Berufsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse

Personalkompetenz: Bereitschaft Fähigkeiten und Kenntnisse zu verändern oder zu erweitern

Methodenkompetenz: Flexibel einsetzbare Fähigkeit zur Aneignung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten

Sozialkompetenz: Fähigkeiten zu kooperativem Arbeiten in Gruppen oder Teams

Gründe für die betriebliche Ausbildung

Gründe für den Auszubildenden:

- Beschäftigung nach dem Schulabschluss
- Teilweise wirtschaftliche Unabhängigkeit z.B. von den Eltern
- Persönliche Weiterentwicklung des Auszubildenden
- Fachliche Weiterentwicklung des Auszubildenden

Gründe für den Betrieb:

- Bessere Marktposition des Betriebes
- Sicherung langfristiger Wettbewerbsvorteile
- Aufbau von einem eigenen Fachkräftestamm
- Besseres Image des Betriebes
- Unternehmen bilden aus,
 - um den betrieblichen Anforderungen entsprechende Nachwuchsführungskräfte zu gewinnen

- um bei der Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis „die Besten auswählen zu können
- um das Risiko von Fehleinstellungen zu vermeiden.
- Weil die Ausbildung als Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft angesehen wird.
- um den Fachkräftenachwuchs in der Region zu sichern.
- um Auszubildende bereits während der Ausbildung als Arbeitskräfte einzusetzen.

Gründe für die Gesellschaft:

- Auszubildende sind Arbeitnehmer im Sozialsystem
- Ausbildungsplätze ersparen dem Staat Sozialkosten
- Bessere Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem internationalen Arbeitsmarkt
- Förderung des Wirtschaftsstandortes Deutschland

Überblick der Kosten im Betrieb:

- Ausbildungsvergütung
- Sozialversicherung
- Freiwillige soziale Leistungen, z.B. Jobticket, Essenzuschuss
- Kammergebühren, z.B. Prüfungsgebühren
- Kosten für überbetriebliche Ausbildung und eventuelle Lehrgänge
- Ausbildungsmittel, z.B. Werkzeuge, Werkstoffe
- Mittel zum Ablegen der Prüfungen, z.B. Materialien
- Kosten für Ausbildungspersonal, hauptamtliche oder nebenamtliche Ausbilder
- Kosten für Sicherheit, z.B. Sicherheitsausrüstung

Kosten	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsvergütung und Personalnebenkosten, Fortzahlung der Vergütung beim Berufsschulbesuch • Kosten des Ausbildungspersonals • Anlage- und Sachkosten • Sonstige Kosten z.B. Ausbildungsmittel, Gebühren 	<ul style="list-style-type: none"> • Produktive Leistungen der Auszubildenden • Einsparungen bei den Personalbeschaffungskosten • Einarbeitungskosten entfallen ganz oder teilweise bei Übernahme der Auszubildenden • Weniger Fehlbesetzungen

Fazit

- Ausbildung ist aus gesellschaftlicher und betrieblicher Sicht wichtig
- Ausbildung wirkt dem Fachkräftemangel entgegen
- Ausbildung schafft Mitarbeiter, die zum Betrieb mit seinen individuellen Aufgaben „passen“
- Ausbildungskosten stehen hohe Erträge (vor allen Dingen in der Zukunft) entgegen

1.2. Der betriebliche Ausbildungsbedarf

Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs

Ausbildungsbedarf – Zukunftssituation = Zahl der Schulabgänger sinkt

Planungen und Entscheidungen

- Personalbedarf
- Ausbildungsverordnung und ihre Mindestinhalte
- Rechtliche Rahmenbedingungen

Zunächst sind in einem Betrieb die Anzahl und die Qualifikation der Mitarbeiter zu ermitteln. Der Personalbedarf wird von gegenwärtigen und zukünftigen betrieblichen Situationen bzw. verschiedenen inneren und äußeren Einflüssen beeinflusst.

Dazu gehören:

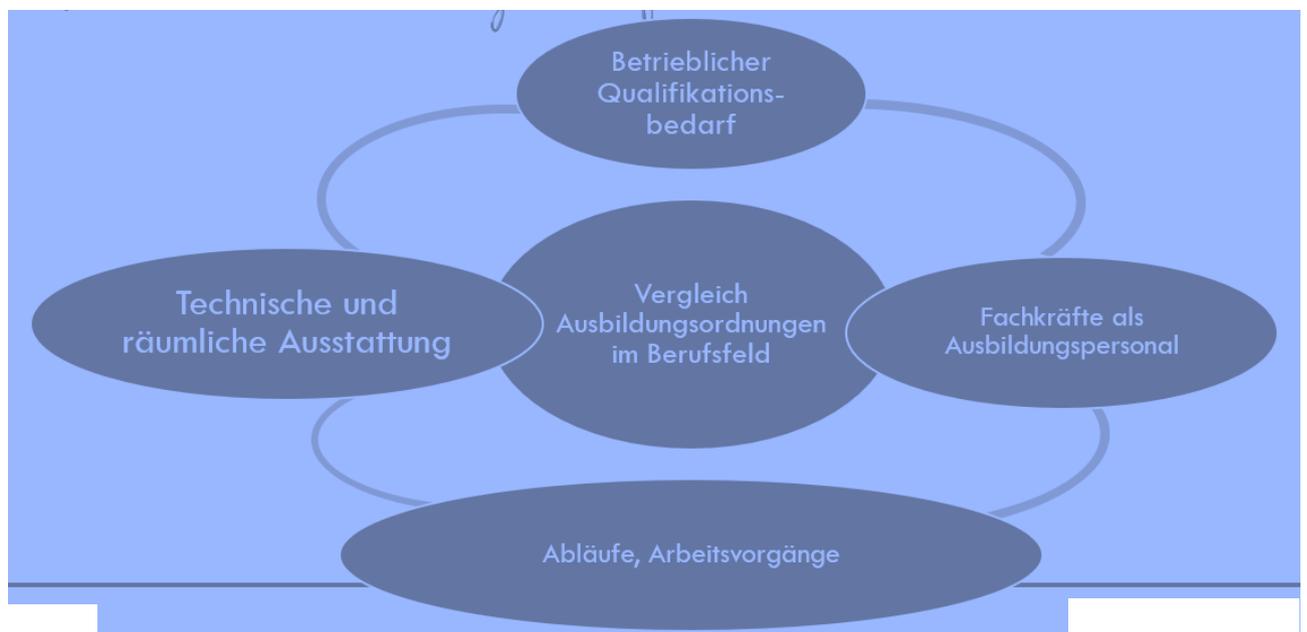
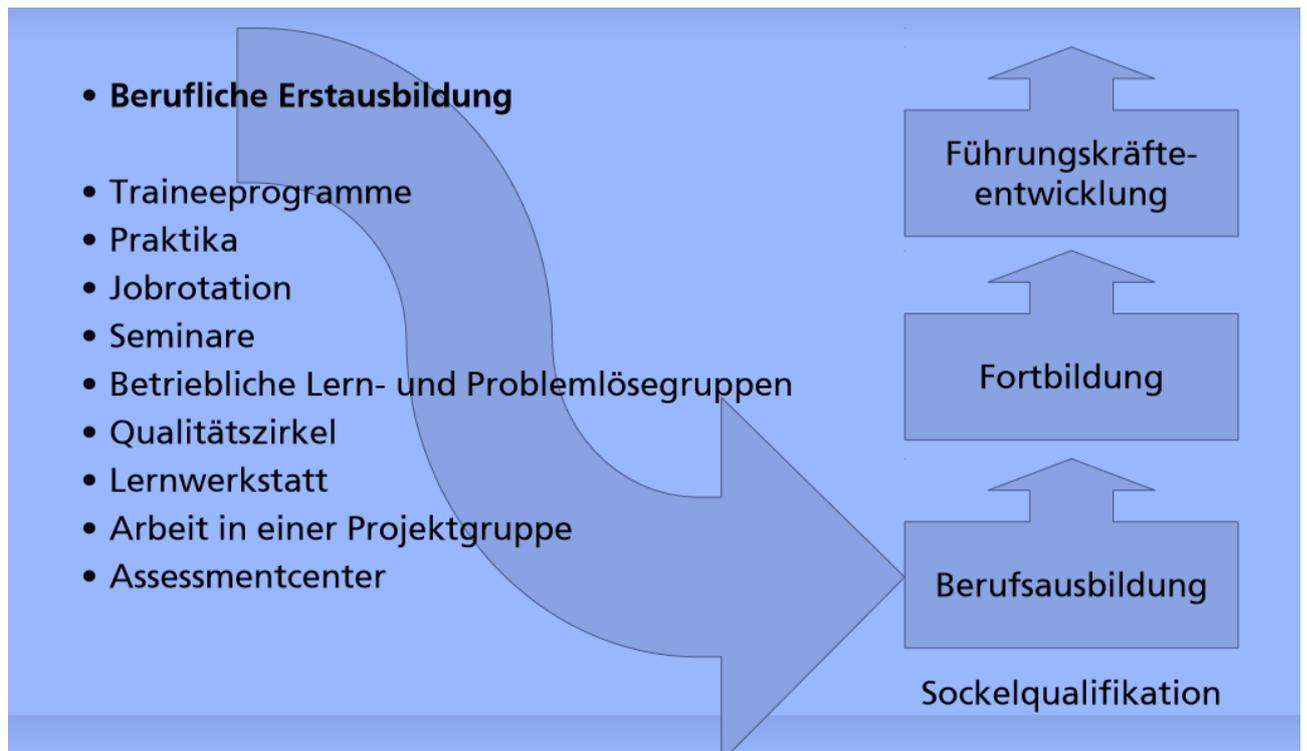
- Die Unternehmensentwicklung, Unternehmensziele und –Strategien
- Die Personalpolitik (z.B. Zeitarbeit, Verlagerungen)
- Fluktuation und Altersstruktur
- Arbeitszeitgestaltung und Fehlzeiten
- Gegenwärtiger Qualifikationsstand des Personals
- Finanzielle Situation des Unternehmens
- Der Arbeitsmarkt

Ermittlung des Personalbedarfs:

- Voraussichtliche Entwicklung des Betriebes und die daraus resultierende Anzahl der benötigten Fachkräfte
- Fluktuationsrate, d.h. Personalbewegung im Sinne von Personalabgang im Unternehmen. Z.B.: Altersabgang (Ruhestand, Vorruhestand), Auslaufen von Zeitverträgen – beides sind Gründe für natürliche Fluktuation
- Anzahl der Auszubildenden, die den Betrieb während der Ausbildung oder nach der Ausbildung wieder verlassen, um z.B. ein Studium zu beginnen oder in einem anderen Unternehmen zu arbeiten
- Durchschnittswerte, die auf Erfahrungen der Vergangenheit beruhen

Ziele der Personalentwicklung:

- Sicherung des notwendigen Bestandes an Fach- bzw. Führungskräften
- Erhaltung der vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter
- Anpassung der Qualifikationen der Mitarbeiter an veränderte Anforderungen der Arbeitsplätze



Die Ausbildungsordnung:

- Rechtsverordnungen (bedürfen nicht der Zustimmung des Bundesrates)
- Existiert für jeden der ca. 340 Ausbildungsberufe
- Mindestinhalte der Ausbildung
- Grundlage der Ausbildungsplanung • grobe zeitliche Vorgaben
- Bundeseinheitlich

Mindestinhalte der Ausbildungsordnung:

- § 5 BBiG
- Berufsbezeichnung
- Ausbildungsdauer
- Ausbildungsberufsbild (Mindestinhalte an Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten)
- Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung)
- Prüfungsanforderungen

Rechtliche Rahmenbedingungen:

- BBiG
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Jugendschutzgesetz

Grundlage der betrieblichen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist die für den Beruf geltende Ausbildungsordnung. Das BBiG regelt in §§4 und 5 die grundsätzlichen Inhalte.

§ 4 Anerkennung von Ausbildungsberufen

(1) Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Ausbildungsberufe staatlich anerkennen und hierfür Ausbildungsordnungen nach § 5 erlassen.

(2) Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden.

(3) In anderen als anerkannten Ausbildungsberufen dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet.

(4) Wird die Ausbildungsordnung eines Ausbildungsberufes aufgehoben, so gelten für bestehende Berufsausbildungsverhältnisse die bisherigen Vorschriften.

(5) Das zuständige Fachministerium informiert die Länder frühzeitig über Neuordnungskonzepte und bezieht sie in die Abstimmung ein.

§ 5 Ausbildungsordnung

(1) Die Ausbildungsordnung hat festzulegen

1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, der anerkannt wird,
2. die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen,
3. die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
4. eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Ausbildungsrahmenplan),
5. die Prüfungsanforderungen.

(2) Die Ausbildungsordnung kann vorsehen,

1. dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt; nach den einzelnen Stufen soll ein Ausbildungsabschluss vorgesehen werden, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 befähigt als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht (Stufenausbildung),
2. dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird,
3. dass abweichend von § 4 Abs. 4 die Berufsausbildung in diesem Ausbildungsberuf unter Anrechnung der bereits zurückgelegten Ausbildungszeit fortgesetzt werden kann, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren,
4. dass auf die durch die Ausbildungsordnung geregelte Berufsausbildung eine andere, einschlägige Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden kann,
5. dass über das in Absatz 1 Nr. 3 beschriebene Ausbildungsberufsbild hinaus zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden können, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern,
6. dass Teile der Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert (überbetriebliche Berufsausbildung),
7. dass Auszubildende einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen haben.

1.3. Die Struktur des Bildungssystems

Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen

Was ist unter dem Begriff „Duales System“ in Bezug auf die betriebliche Ausbildung zu verstehen?

Ausbildender Betrieb

In der Wirtschaft wird im sogenannten „dualen System“ ausgebildet. D.h., gelehrt wird im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule.

Primäre Aufgabe der ausbildenden Betriebe ist es, berufliche Fertigkeiten und die dazugehörigen Kenntnisse zu vermitteln.

Überwacht wird die betriebliche Ausbildung von den zuständigen Stellen in Sachen Berufsbildung (in der gewerblichen Wirtschaft z.B. Industrie- und Handels-, Handwerks- oder Landwirtschaftskammer).

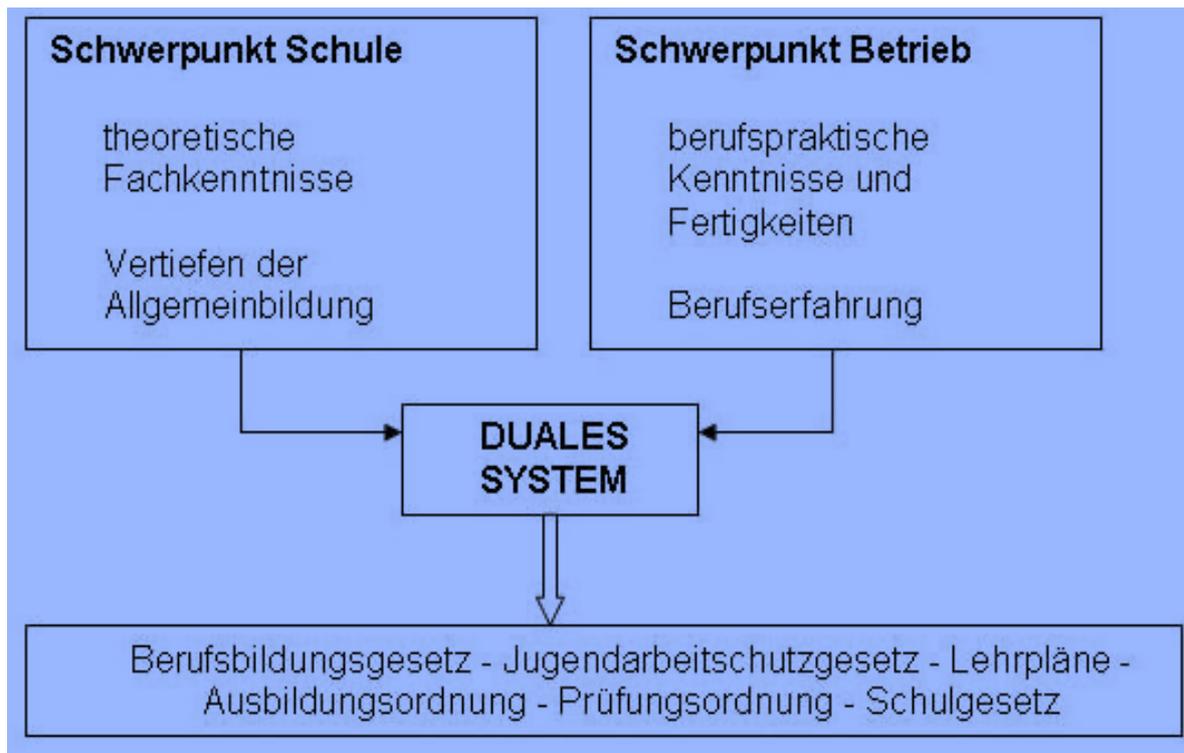
Die ausbildenden Betriebe sind aufgrund vertragsrechtlicher Bindung, durch den Berufsausbildungsvertrag, rechtlich allein verantwortlich für die Durchführung der Ausbildung im dualen System.

Berufsschulen

Die Berufsschulen innerhalb der berufsbildenden Schulen sind Kooperationspartner der Betriebe im dualen System und haben primär den staatlichen Auftrag der „Erziehung zum demokratischen Staatsbürger“.

Sie vermitteln berufsübergreifend Kenntnisse w z.B. Deutsch, Englisch und Politik und sogenannte berufliche, aber fertigkeitunabhängige Fachkenntnisse.

Sie unterstehen nicht einer Bundesaufsicht, sondern unterliegen der Aufsicht der Länder.



Unterschiede in der Ausbildung in Schule und Betrieb

Berufsschule	Lernort	Ausbildungsbetrieb
	Verantwortlicher	Ausbildender
Berufsschüler	Lernender	Auszubildender
Berufsschullehrer	Lehrender	Ausbilder
Rahmenlehrplan	Ausbildungspläne	Ausbildungsrahmenplan
Schulgesetz	Rechtliche Grundlage	Berufsbildungsgesetz
Schulaufsichtsbehörde	Kontrolle	Zuständige Stellen
Land	Finanzierung	Wirtschaft

Unterschied	Ausbildungsbetrieb	Berufsschule
Rechtsgrundlagen	Berufsbildungsgesetz Ausbildungsordnung	Schulgesetze der Länder Rahmenlehrplan
Inhalte/Aufgaben	Vermittlung von betriebspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen Erwerb von Berufserfahrung ermöglichen	Vermittlung von betriebsunabhängigen Fertigkeiten und Kenntnissen
Ausbildungsanteil	Ca. 60%	Ca. 40%

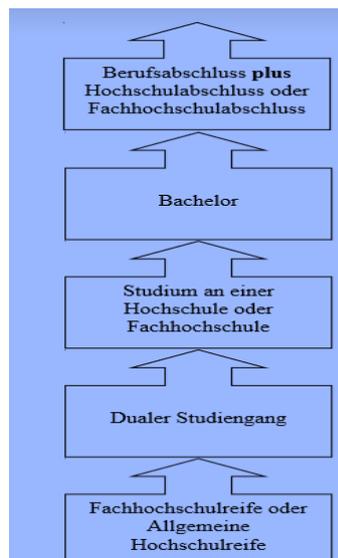
Duales Studium

= kombiniertes Bildungsmodell mit Berufsabschluss

Es gibt vier Typen:

- ausbildungsintegrierende
- praxisintegrierende
- berufsintegrierende
- berufsbegleitende

Für Abiturienten eignen sich ausbildungs- und praxisintegrierende Studiengänge. Berufsintegrierende und berufsbegleitende Studiengänge sind Angebote zur beruflichen Weiterbildung.



Ausbildungsquote nach Betriebsgröße:

- Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten 5,5% Auszubildende
- Betriebe mit 50-499 Beschäftigten 5,9% Auszubildende
- Betriebe mit 10-49 Beschäftigten 7,1% Auszubildende
- Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten 8,1% Auszubildende

Statistiken

- im Durchschnitt bilden nur etwa 30% aller Betriebe aus
- ca. 25% aller Betriebe erfüllen die gesetzlichen Voraussetzungen, bilden aber nicht aus.
- 43% aller Betriebe erfüllen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht.
- Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten → 91,3%
- bilden aus Betriebe mit 50-499 Beschäftigten → 71,4%
- bilden aus Betriebe mit 10-49 Beschäftigten → 49,5%
- bilden aus Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten → 18,2% bilden aus

Entstehung eines Ausbildungsberufes – Zuständigkeiten:

- Im Berufsbildungsgesetz hat der Gesetzgeber den zuständigen Fachministern auferlegt, die Berufsausbildung in den einzelnen Ausbildungsberufen durch Ausbildungsordnungen zu regeln.
- Erlass von Ausbildungsordnungen: zuständige Fachministerien
- Erarbeitung von Rahmenlehrplänen für die Berufsschule: Vertreter der Bundesländer

Inhalte der Ausbildungsordnung (§5 BBiG):

- Bezeichnung des Ausbildungsberufes
- Ausbildungsdauer
- Ausbildungsberufsbild
- Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung)
- Prüfungsanforderungen
- Bezeichnung des Ausbildungsberufes
- Ausbildungsdauer
- Ausbildungsberufsbild
- Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung)
- Prüfungsanforderungen

Merkmale eines Ausbildungsbetriebes

- Die Gestaltung der Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsbetrieben hängt von unterschiedlichen Rahmenbedingungen ab:
- Branche
- Größe des Betriebes
- Einrichtungen und Räumlichkeiten
- Organisationsstruktur im Betrieb
- Produktionstechniken
- Engagement der Ausbilder
- Stellenwert, der Ausbildung im Betrieb
- Bereitschaft in die Ausbildung zu investieren

Fazit

- Bildungssystem in Deutschland wird durch Länderregelungen bestimmt
- Aufgaben sind im Dualen System zwischen Berufsschule und Unternehmen aufgeteilt
- Dabei gelten für beide Partner andere Grundlagen
- Neue Ausbildungsberufe werden aus den Bedürfnissen der Praxis begründet

1.4. Ausbildungsberufe für den Betrieb

Mit dem dualen System ist das Berufsprinzip verankert. Dies bedeutet, dass Ausbildungsinhalte der anerkannten Ausbildungsberufe – unabhängig von jeweiligen betriebsspezifischen Anforderungen – für alle Ausbildungsbetriebe verbindlich festgelegt sind. Die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe werden in einem Verzeichnis des Bundesinstitutes für Berufsbildung aufgeführt. www.bibb.de

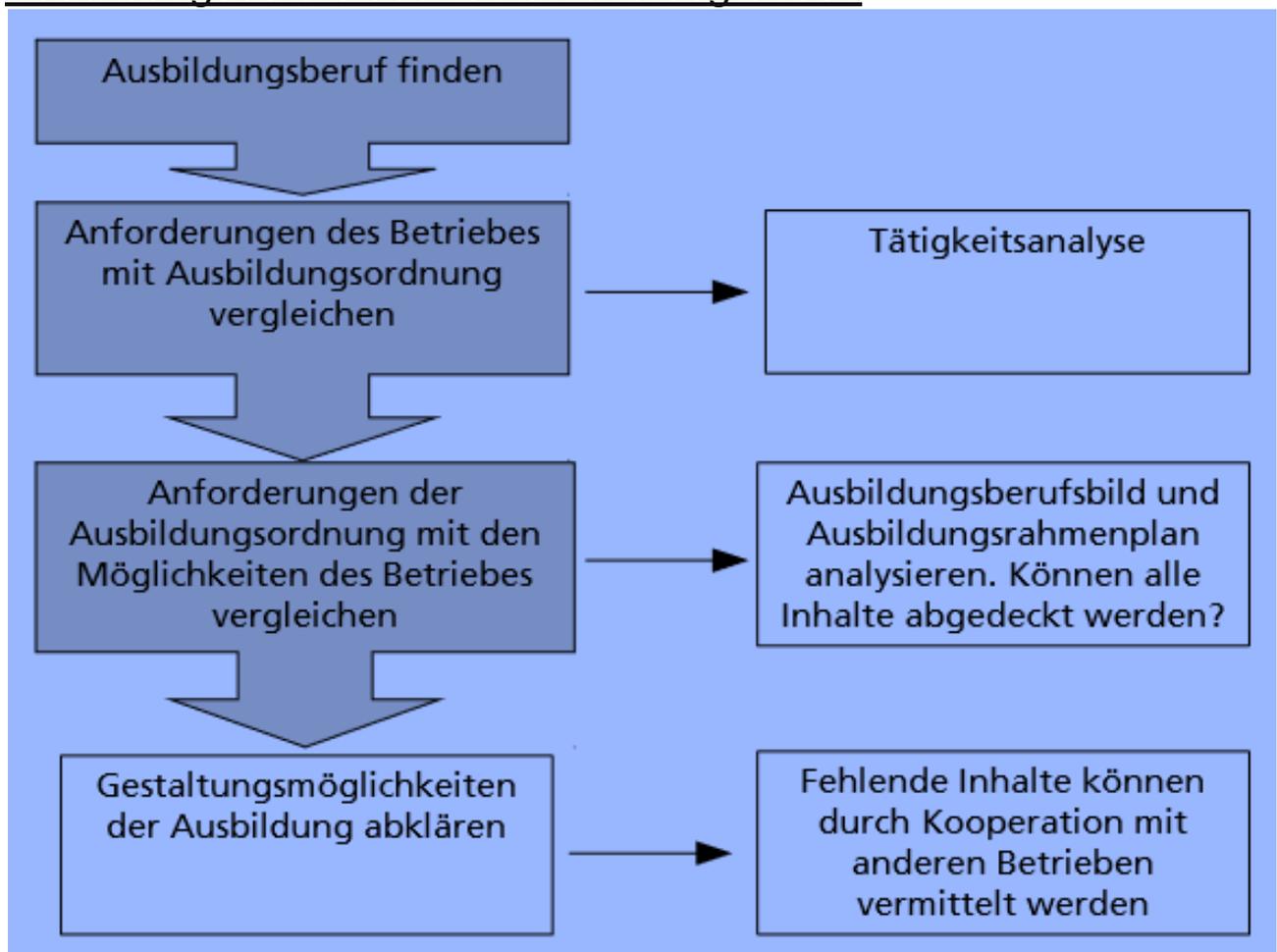
Der Ausbilder muss sich mit den Berufsbildern befassen, die für die Ausbildung im Betrieb in Betracht kommen und diese inhaltlich mit dem Qualifikationsbedarf vergleichen.

Anerkannte Ausbildungsberufe können strukturell in

- Monoberufe
- Monoberufe mit Spezialisierung nach Schwerpunkten oder Fachrichtung
- Stufenausbildungsberufe

unterteilt werden.

Ausbildungsberufe auswählen und begründen



Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe:

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gibt jährlich ein Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe heraus. Hier sind sowohl die aktuellen Berufe als auch die in Erprobung befindlichen und alle aufgehobenen und geänderten Berufe genannt. Dieses Verzeichnis kann beim BIBB bezogen werden.

Enthaltene Informationen:

- Berufsbezeichnung
- Arbeitsgebiet
- Berufliche Fähigkeiten

Mindestanforderung an das Berufsbild:

Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die mindestens im Rahmen der Ausbildung zu vermitteln sind

Eignung der Ausbildungsstätte (nach BBiG):

- alle Inhalte müssen vermittelbar sein

Falls nicht:

überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

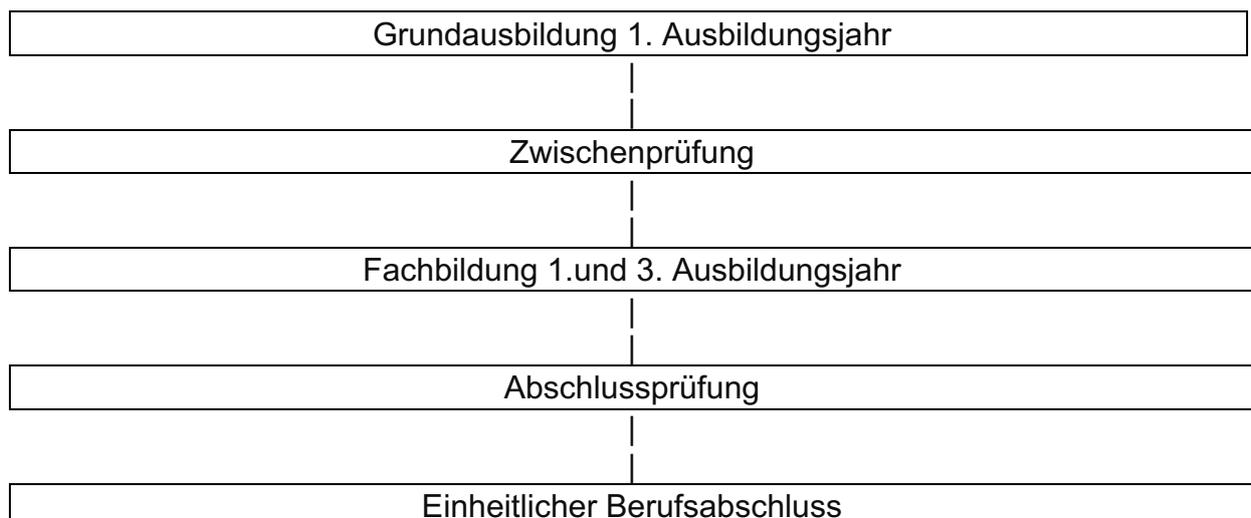
Kooperation mit anderen Unternehmen

Teilzeitausbildung (§8 BBiG)

- Variante ohne Verlängerung der Ausbildungszeit
- Nur die tägliche Ausbildungszeit wird verkürzt, aber die Inhalte bleiben
- Variante mit Verlängerung der Ausbildungszeit:
 - Verlängerung um ein Jahr der Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit damit verkürzt

Monoberufe:

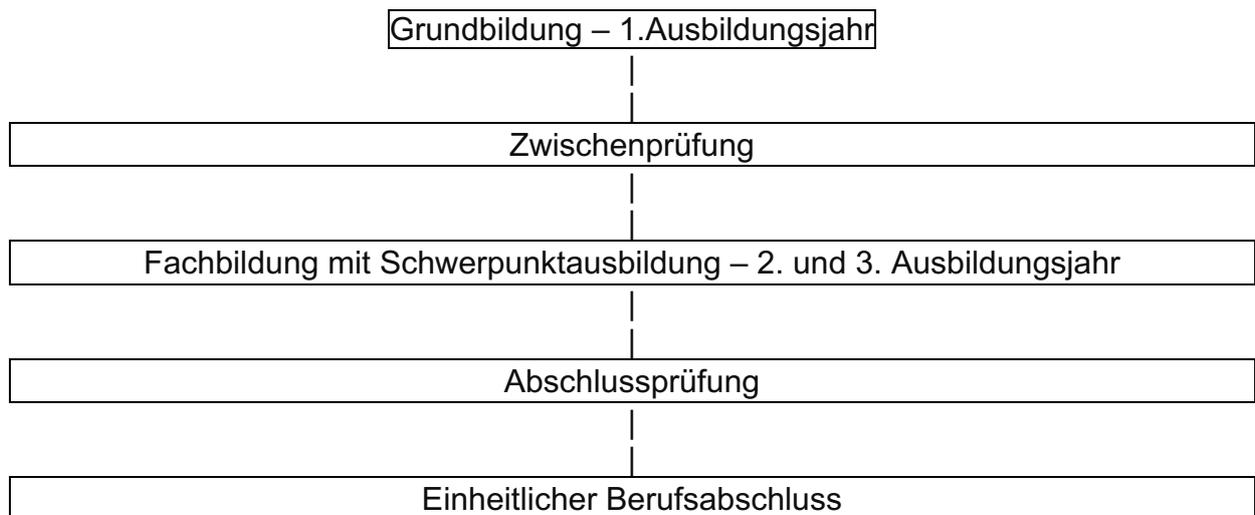
Die Ausbildung in einem Monoberuf kennt keine Differenzierung. Es wird nach einem einheitlichen Berufsbild und nach einem einheitlichen Ausbildungsrahmen ausgebildet. Die Prüfungsanforderungen der Zwischen- und Abschlussprüfung sind für alle Auszubildenden gleich. Nach der Abschlussprüfung erhalten alle den gleichen Berufsabschluss.



Monoberufe mit Spezialisierung:

Die Anforderungen sind von Betrieb zu Betrieb und von Branche zu Branche oft recht unterschiedlich. Eine passende Spezialisierung ist deshalb notwendig und kann nach beruflichen Schwerpunkten oder nach der Fachrichtung erfolgen. Dabei bleibt die Grundbildung einheitlich und die Spezialisierung findet innerhalb der Fachrichtung statt. Die Ausbildung führt zu einem einheitlichen Berufsabschluss ohne Differenzierung in einem Ausbildungsberuf.

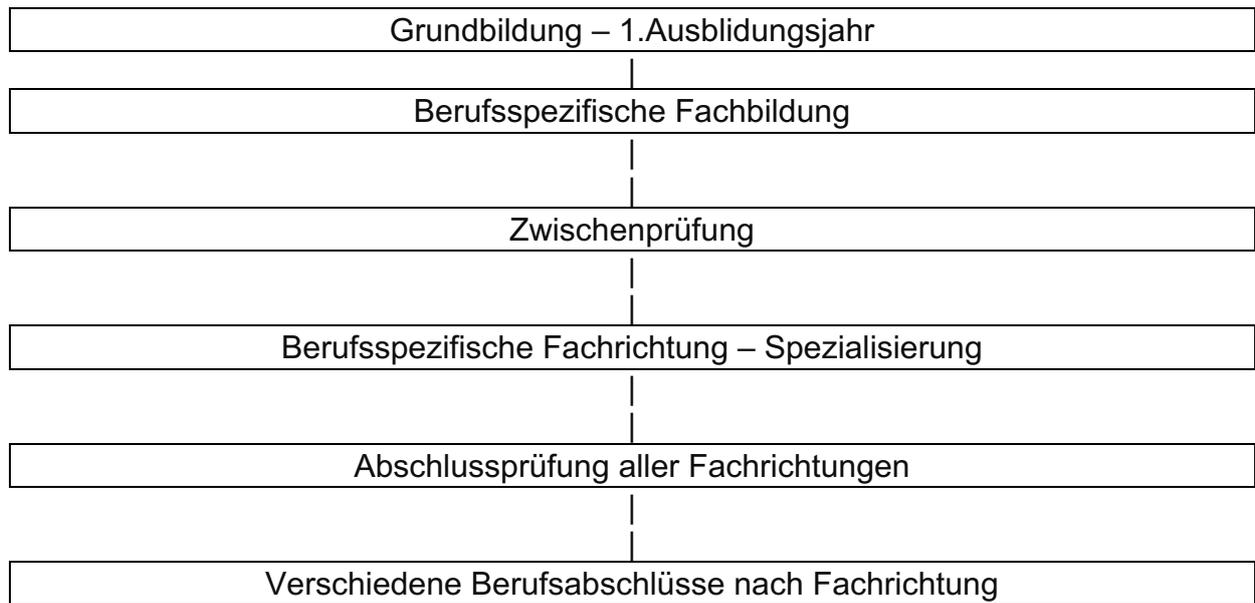
Beispiel: Verkäuferausbildung – Schwerpunkt Warenkunde



Die Spezialisierung kann allerdings auch nach Fachrichtungen erfolgen: "Monoberufe mit Spezialisierung nach Fachrichtungen"

Diese Berufsausbildung führt zu verschiedenen Berufsabschlüssen

Beispiel: Verfahrensmechaniker, Fachrichtung Kunststoff/ Kautschuk

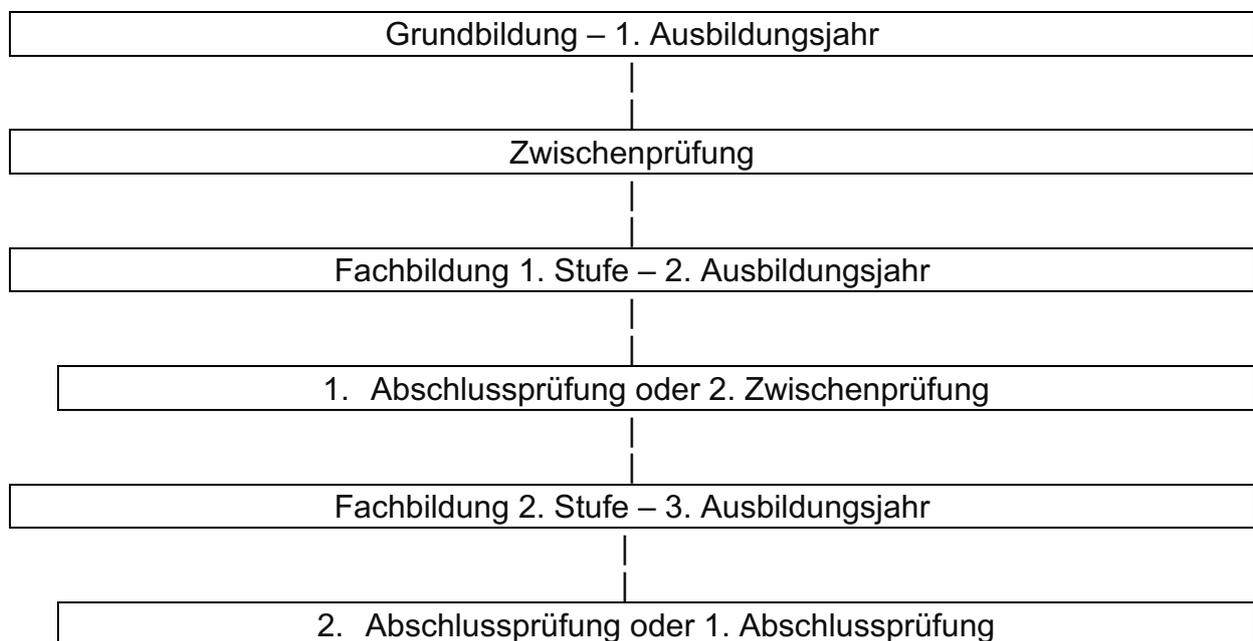


Stufenausbildung:

Die Stufenausbildung weicht erheblich von der Ausbildung in Monoberufen ab. Sie ist gekennzeichnet durch eine gemeinsame Grundbildung und durch zwei Fachbildungsstufen, die nacheinander durchlaufen werden. Die Ausbildungsordnung teilt Berufe in zwei Stufen.

- bietet die Möglichkeit einen erlangten Beruf durch Verlängerung weiter zu vertiefen z.B. Fachkraft im Gastgewerbe (2-jährige) +++ Hotelfachfrau (3-jährige)

Weiteres Beispiel: In der Bauwirtschaft beispielsweise endet die Ausbildung nach zwei Jahren mit dem Abschluss Hochbaufacharbeiter, eine weitere einjährige Ausbildung führt dann zum Maurer oder zum Beton- und Stahlbetonbauer.



Fazit

- Der Ausbildungsrahmenplan aus der Ausbildungsordnung beschreibt die Mindestinhalte der Ausbildung → diese sind in jedem Fall zu vermitteln
- Der Ausbilder muss die Anforderungen des Betriebes mit den Anforderungen des Berufes vergleichen um den passenden Ausbildungsberuf zu finden und die jeweiligen Gestaltungsmöglichkeiten abklären
- Das BIBB führt ein Verzeichnis der aktuell anerkannten Ausbildungsberufe
- Eine Teilzeitausbildung ist eine Möglichkeit zur familienorientierten Berufsausbildung.

1.5. Die Eignung der Ausbildungsstätte

Eignung des Betriebes

BBiG und AEVO verlangen bestimmte Eignungsvoraussetzungen vom Ausbildenden, Ausbilder und Ausbildungsstätte.

Anforderungen an die Ausbildungsstelle BBiG §27 (1.1 & 1.2)

Ausgebildet werden darf, wenn

- 1.1 Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für Berufsausbildung geeignet

und

- 1.2 Zahl der Auszubildenden in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder der beschäftigten Fachkräfte (ca. 1:2)

es sei denn Berufsausbildung deswegen nicht gefährdet.

Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 27 Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Auszubildende dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn
1. die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und

2. die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.

(2) Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden.

(3) Eine Ausbildungsstätte ist nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung in Berufen der Landwirtschaft, einschließlich der ländlichen Hauswirtschaft, nur geeignet, wenn sie von der nach Landesrecht zuständigen Behörde als Ausbildungsstätte anerkannt ist. Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Mindestanforderungen für die Größe, die Einrichtung und den Bewirtschaftungszustand der Ausbildungsstätte festsetzen.

(4) Eine Ausbildungsstätte ist nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung in Berufen der Hauswirtschaft nur geeignet, wenn sie von der nach Landesrecht zuständigen Behörde als Ausbildungsstätte anerkannt ist. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Mindestanforderungen für die Größe, die Einrichtung und den Bewirtschaftungszustand der Ausbildungsstätte festsetzen.

Ausnahme bei fehlender Eignung der Ausbildungsstätte BBiG §27 (2):

Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.

Eignung der Ausbildungsstätte:

Art der Ausbildungsstätte

- Vermittlung aller Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse, die die Ausbildungsordnung vorschreibt

Einrichtung der Ausbildungsstätte

- Ausbildung gemäß Ausbildungsrahmenplan muss aufgrund der Räume, Maschinen, Geräte usw. möglich sein

Zahl der Ausbildungsplätze (= Lern- und Übungsorte)

- z.B. praxisnahe Arbeitsplätze
- Ausbildungsecken
- Ausbildungswerkstätten
- Übungsfirmen

Der Bundesausschuss hat eine Empfehlung herausgegeben, die das Gesetz konkretisieren.

Wesentliche Inhalte dieser Empfehlung sind:

- Für jeden Beruf in dem ausgebildet werden soll, muss die **Ausbildungsordnung** vorliegen
- Der Ausbildungsbetrieb hat eine **Übersicht (betrieblicher Ausbildungsplan)** zu führen, aus der die systematische Ausbildung hervorgeht
- **Art und Umfang der Produktion** und/oder der Dienstleistung müssen für die Ausbildung geeignet sein
- das **Zahlenverhältnis** zwischen Auszubildenden und den Fachkräften soll angemessen sein. Auf ein bis zwei Fachkräfte kommt ein Auszubildender

Ausnahme bei fehlender Eignung der Ausbildungsstätte BBiG §27 (2) Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.

Zahl der Fachkräfte:

Empfehlung des Bundesinstitutes für Berufsbildung:

- 1-2 Fachkräfte 1 Auszubildender
- 3-5 Fachkräfte 2 Auszubildende
- 6-8 Fachkräfte 3 Auszubildende
- Je weitere 3 Fachkräfte +1

Zahl der Ausbilder:

- Empfehlung des Bundesinstitutes für Berufsbildung
- 1 nebenberuflicher Ausbilder nicht mehr als drei Auszubildende
- 1 hauptberuflicher Ausbilder nicht mehr als 16 Auszubildende

Welche unterschiedlichen Lernorte werden unterschieden?

Man unterscheidet zwischen Lernorten innerhalb des Ausbildungsbetriebes z.B. Fachabteilungen, Produktionsstätten und außerbetriebliche Lernorte wie z.B. Berufsschule.

Verbundausbildung BBiG §5 (10)

Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche und juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist

Arten der Verbundausbildung

Auftragsausbildung

- Ausbildungsabschnitte werden (gegen Kostenerstattung) an andere Unternehmen oder Bildungsträger abgegeben

Konsortium

- Mehrere kleine Unternehmen tauschen Auszubildende zu vereinbarten Phasen aus.

Leitbetrieb mit Partnerbetrieb

- Leitbetrieb ist für die Ausbildung insgesamt verantwortlich.
Partnerbetrieb übernimmt Vermittlung von Ausbildungsinhalten, die der Leitbetrieb nicht machen kann oder will

Ausbildungsverein

- Rechtsform = Verein, GmbH oder GbR. Verein ist Ausbildender

Welche Anforderungen werden an einen Ausbildenden gestellt?

Grundlage der rechtlich definierten Eignung des Ausbildenden und des Ausbilders sind die §§28 bis 30 des BBiG.

Fachlich geeignet ist, wer:

- die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
- eine anerkannte Prüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
- eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat, und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Keine persönliche Eignung besitzt, wer:

- Kinder oder Jugendliche nicht beschäftigen darf
- Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren oder
- vorsätzlichen Straftat als Ausbilder oder Ausbildender zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten oder
- wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen
- Missachtung der Pflichten des Ausbildenden
- Verstoß gegen die Pflicht zur Vertragsniederschrift

Bedeutung der persönlichen Eignung:

- Der Ausbilder hat im Unternehmen eine Schlüsselposition zu besetzen. Er trägt Verantwortung für die Qualität der Fachkräfte von morgen. Als Multiplikator und Lernberater fördert er neben Fachkompetenz die Teamfähigkeit, Kreativität, Verantwortungsbewusstsein, Identifikation mit dem Unternehmen.

Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe mit weitreichenden Kompetenzen!

Die Funktionen und Aufgaben eines Ausbildenden sind sehr vielfältig.

Beteiligte der Ausbildung:

Ausbildender

- Verantwortlich für die Ausbildung als
 - juristische Person
 - natürliche Person
- stellt ein und schließt den Ausbildungsvertrag ab
- muss persönlich geeignet sein §29 BBiG
- hat den verantwortlichen Ausbilder der zuständigen Stelle zu melden

- Entscheidungen treffen aus
 - pädagogischer und
 - juristischer Sicht
- Haftung für
 - Einhaltung des BBiG und aller anderen Schutzgesetze
 - Pflichtwidriges Verhalten des Ausbilders
- Folge: Bußgeld, Untersagen der Ausbildung

Beteiligte der Ausbildung:

Ausbilder

- natürliche Person, die verantwortlich ausbildet
 - entweder Ausbildender selbst oder ernannte Mitarbeiter
- muss persönlich § 29 BBiG und fachlich § 30 BBiG geeignet sein
- Übertragung von Ausbildungsaufgaben ist ausdrücklich erfolgt
- Verantwortlich für Planung, Durchführung und Kontrolle der Ausbildung
- Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung der Ausbilder
- Persönlich verantwortlich für z.B.
 - Verletzung der Fürsorgepflicht und Erziehungspflicht
 - Sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen
 - Körperlicher Züchtigung

Folge: Verurteilung nach StGB

Beteiligte der Ausbildung: Ausbildungsbeauftragte

- Personen, die unter Verantwortung des Ausbilders an der Ausbildung mitwirken
- Müssen nicht alle Erfordernisse der fachlichen Eignung nach §30 BBiG erfüllen
- Gelegentliche Übernahme von Ausbildungsaufgaben
- Persönliche Eignung nach §29 BBiG erforderlich

Persönliche und fachliche Eignung BBiG §§ 28, 29 & 30

Keine persönliche Eignung besitzt:

- wer Kinder oder Jugendliche nicht beschäftigen darf
 - Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren oder
 - vorsätzlichen Straftat als Ausbilder oder Ausbildender zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten oder
 - wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen
 - Missachtung der Pflichten des Ausbildenden
 - Verstoß gegen die Pflicht zur Vertragsniederschrift

- Mindestinhalte des Berufsausbildungsvertrages nach BBiG nicht festgelegt

Fachlich geeignet ist, wer:

- die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
- eine anerkannte Prüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
- eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat, und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Berufs- & arbeitspädagogische Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten:

- Nachweis erfolgt durch das Bestehen der Ausbildereignungsprüfung
- Einzige anerkannte Qualifikation zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse

Bedeutung der persönlichen Eignung

- Ausbilder hat im Unternehmen eine Schlüsselposition
- Verantwortung für die Qualität der Fachkräfte von morgen
- Als Multiplikator und Lernberater fördert er neben Fachkompetenz die Teamfähigkeit, Kreativität, Verantwortungsbewusstsein, Identifikation mit dem Unternehmen

Anspruchsvolle Aufgabe mit weitreichenden Kompetenzen

Aufgaben der Kammer (IHK / ZUSTÄNDIGE STELLE):

Überwachen der Ausbildung:

- Ausbildungsberater
- Führen des Verzeichnisses der Ausbildungsverhältnisse

Rechtsetzung z.B.

- Erlass von Verwaltungsvorschriften
- Erlass von Prüfungsordnungen
- Erlass von Richtlinien zur vorzeitigen Prüfungszulassung

Berufung von Ausschüssen:

- Berufsbildungsausschuss
 - Berät die Kammer
 - Beschließt Prüfungsordnungen
- Prüfungsausschuss:
 - Führt Prüfungen durch
 - Bewertet die Prüfungsleistungen

- Schlichtungsausschuss
 - Beilegen von Streitigkeiten aus bestehenden Ausbildungsverhältnissen

Fazit

- Ausbildungspersonal muss fachlich und persönlich geeignet sein
- Ausbilder muss rechtliche Anforderungen und persönliche Kompetenzen erfüllen
- Ausbildungsstätte muss geeignet sein
- Zuständige Stelle überwacht die Ausbildung und schreitet bei Missständen ein
- Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes sind möglich und u.U. nötig
- Verbundausbildung eine Möglichkeit der Ausbildung ist

1.6. Vorbereitung auf die Berufsausbildung

Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen

Was sind die Grundlagen der Ausbildungsplanung?

Verschieden Aspekte müssen bei der Ausbildungsplanung Beachtung finden:

1. Was soll vermittelt werden?

Dazu zählen die Ausbildungsordnung wie Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen. Weiterhin zählen der betriebliche Ausbildungsplan, Anforderungen der Fachabteilungen und die Unternehmenswerte dazu.

2. Wo können Ausbildungseinheiten durchgeführt werden?

Dies können interne betriebliche oder auch eventuell externe Lernorte sein.

3. Wer führt die Ausbildungseinheiten durch?

Übernehmen können diese Aufgabe hauptamtliche und nebenamtliche Ausbilder. Aber auch Ausbildungsbeauftragte und Fachkräfte.

4. Wann und wie lange soll die Ausbildungseinheit durchgeführt werden?

Dazu zählen Ausbildungsjahr, Ausbildungshalbjahr bzw. Monat, saisonale Zeiten und die Dauer des Ausbildungseinsatzes in einer Abteilung

5. Wem soll die Ausbildungseinheit vermittelt werden?

Wichtig hierbei ist das Ausbildungsjahr, also der Lernfortschritt. Das Lernverhalten des Auszubildenden und die Eingangsvoraussetzung für Bewerber

6. Wohin soll der Auszubildende geführt werden?

Hier werden individuelle Lernziele festgelegt

7. Wie soll die Ausbildung durchgeführt werden?

Hier werden die Methoden festgelegt

8. Womit soll die Ausbildungseinheit durchgeführt werden?

Hier werden die Arbeitsmittel festgelegt

Welche Möglichkeiten der Vorbereitung auf die Berufsausbildung gibt es?

- Betriebliche Praktika
- Berufsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz
- EQ – Einstiegsqualifizierung
- Maßnahmen der Arbeitsagentur
- Ausbildungsregelung für Behinderte gem. §§64 – 66
- Teilnahme an Berufsmessen
- Tag der offenen Tür
- Sozialmediainformationen
- Boys- und Girlsday
- Vorträge in Schulen

Betriebliche Praktika:

Bei den Praktika geht es zunächst um die Orientierung über Berufe und das Kennenlernen der Arbeitswelt. Es zählt zu den wichtigsten Orientierungshilfen für Schulabgänger. Man kann Praktika in zwei Kategorien einteilen. Betriebliche Praktika für Schüler und Praktikum auf Eigeninitiative des Jugendlichen. In vielen Betrieben ist das Praktikum ein Bestandteil des Bewerberauswahlverfahrens.

Berufsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz:

Für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt, regeln die §§ 68-70 des Bildungsgesetzes die Berufsausbildungsvorbereitung.

EQ – Einstiegsqualifizierung:

Bei Jugendlichen, die nicht mit einer Lehrstelle versorgt sind, bietet die EQ die Möglichkeit die Ausbildungsreife bzw. die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern. Dauer des betrieblichen Praktikums beträgt 6-12 Monate. Die Maßnahme wird von der Arbeitsagentur gefördert.

Ausbildungsregelung für Behinderte gem. §§ 64-66:

Für Personengruppen, welche die Voraussetzungen für eine Ausbildung gem. § 4 BBiG nicht erfüllen, gibt es besondere Regelungen. Die Ausbildungsgänge mit Prüfung gelten jedoch nicht als Vorbereitung auf eine reguläre Ausbildung, sondern bereits als eigenständiger Beruf.

Welche Arten beruflicher Vollzeitschulen vor der Ausbildung können von Schulabgängern besucht werden?

- Berufsvorbereitungsjahr
- Berufsgrundbildungsjahr
- Berufsfachschulen
- Berufskolleg

Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

Ist für Schüler, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt, jedoch dann keinen Ausbildungsplatz haben. Im Berufsvorbereitungsjahr haben die Schüler die Möglichkeit einen nicht erreichten Schulabschluss nachzuholen. Die Gestaltung des Angebotes ist relativ offen, jedoch werden vielfach auch berufliche Inhalte vermittelt.

- Zielgruppe: Jugendliche ohne oder mit schlechtem Hauptschulabschluss
- Einjährige Vollzeitschule

Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)

Es gilt als das 1. Jahr der Berufsausbildung. Dies geschieht entweder gemeinsam mit Betrieben oder als schulische Grundbildung. Das berufliche Grundwissen ist breit gefächert und soll somit die berufliche Orientierung erleichtern.

- Ziel: Erwerb von Grundqualifikation in bestimmtem Berufsfeld
- Möglichkeit der Anrechnung auf die Ausbildungsdauer
- Ziel lt. BBiG: Ziel lt. BBiG: Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit Heranführung an den Ausbildungsberuf

Staatlich unterstützte Fördermaßnahme

- EQ = Einstiegsqualifizierung = Verpflichtung der Wirtschaft 25.000 Langzeitpraktikumsplätze für nicht ausbildungsreife Jugendliche zur Verfügung zu stellen
- Zuständige Stellen können nach § 66 BBiG eigene Ausbildungsrichtlinien für behinderte Menschen erlassen

Berufsfachschulen

Ein- bis zweijährige Berufsfachschulen bieten eine schulische Vorbereitung auf die Ausbildung. Diese bauen auf den Hauptschulabschluss auf. Ziel ist es die Fachschulreife zu erwerben.

Berufskolleg

Aufbauend auf den mittleren Bildungsabschluss werden berufliche Inhalte wie z.B. mit fachlichem Schwerpunkt vermittelt. Die Dauer beträgt 1 – 3 Jahre und vermittelt eine schulische Qualifikation. Außerdem besteht die Möglichkeit, die Fachhochschulreife zu erwerben.

Hinweis

Schularten und Schulbezeichnungen können in den Bundesländern unterschiedlich sein

Fazit

- Betrieb kann Jugendliche bei der Berufsfindung durch z.B. Praktika unterstützen
- BGJ, BVJ und EQ sind Berufsausbildungsvorbereitungen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf
- Kammern können eigene Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen schaffen

1.7.Mitwirkende im Betrieb

Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden

Ein Ausbilder benötigt Fach- und Führungskompetenz, sowie berufspädagogische Fähigkeiten, um eine Ausbildung qualifiziert durchführen zu können.

Ziele in der Funktion des Ausbilders:

- Es werden Schüler zu qualifizierten Fachkräften ausgebildet
- Die Gestaltung der Ausbildung als Teil der betrieblichen Personalentwicklung

Aufgaben eines Ausbilders:

- Auswahl der betrieblichen Arbeitsplätze als Lernorte
- Auswahl eines Ausbildungsbeauftragten
- Erstellen von Ausbildungs- und Versetzungsplänen
- Koordinierung der Ausbildung in den verschiedenen Bereichen
- Besondere Gestaltung der Anfangsphase der Ausbildung
- Einsatz von Ausbildungsmitteln, Projekten, Lernaufträgen
- Vermitteln von Ausbildungsinhalten
- Durchführung von Beurteilungen und Lernkontrollen
- Mitwirkung bei personellen Entscheidungen im Bereich Ausbildung
- Ansprechpartner für interne und externe Stellen in Ausbildungsangelegenheiten
- Beratung der Geschäftsleitung in Fragen der Ausbildung
- Beratung der Auszubildenden in Lern- und Konfliktsituationen
- Vorschläge zur Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung in entsprechende Aufgabenbereiche

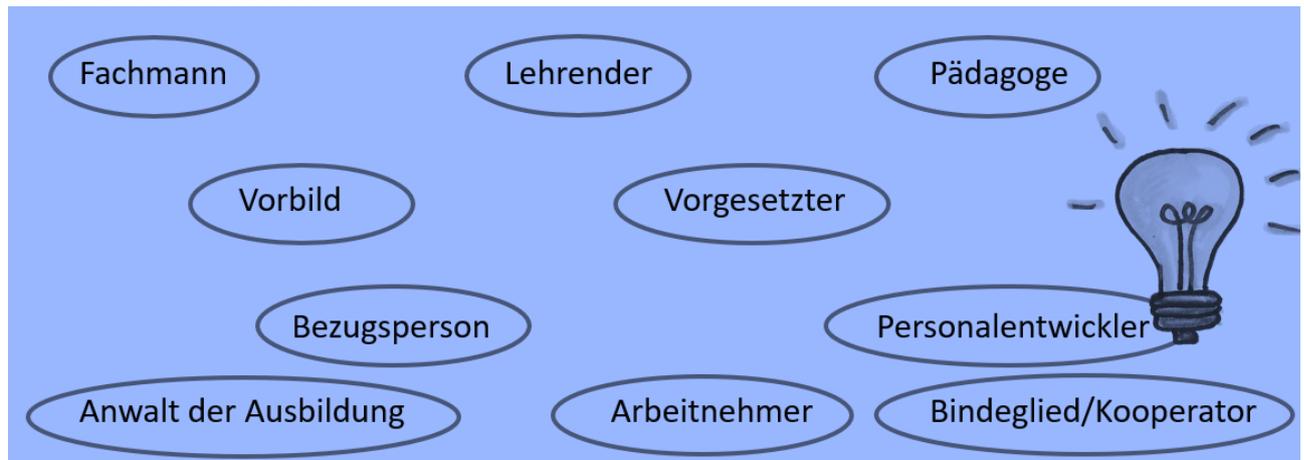
Befugnisse eines Ausbilders:

- Weisungsbefugnis gegenüber den Auszubildenden
- Entscheidungen im Rahmen der Ausbildungsorganisation treffen
- Veranlassung disziplinarischer Maßnahmen in Absprache mit der Geschäftsleitung
- Mitwirkung bei der Erstellung von Ausbildungszeugnisse

Rolle des Ausbilders / Mitwirkender in:

- Betrieb
- Berufsschule
- Außerbetriebliche Ausbildungsstätten
- Verschiedenen Institutionen (z.B. Kammern)
- Ausschüssen
- Sonstigen Einrichtungen

Rolle des Ausbilders



Ausbilder als Erzieher:

- Konflikte zwischen den Auszubildenden und Dritten
- Verhaltensauffälligkeiten, wie Lügen, Clownerie
- Lernschwierigkeiten
- Gewalttätige Verhaltensmuster
- Ausgrenzung oder Verunglimpfung von Minderheiten
- Anzeichen von Suchtverhalten
- Respektloses Verhalten, sexuelle Belästigung
- Ansätze von Mobbing

Ausbilder als Personalentwickler:

- Auswahl der Auszubildenden
- Ausbildungsplanung
- Festsetzen von Qualifizierungsschwerpunkten
- Auswahl der Lernplätze
- Auswahl der Lern- und Arbeitsaufgaben

Ausbilder als Lehrer:

- Ausbildungsaufgaben stellen
- Auszubildende zum selbständigen Lernen motivieren
- Lernerfolge sichern
- Ausbildungsmittel anbieten
- Prüfungsvorbereitung

Ausbilder als Vorgesetzter:

- Aufsichtspflicht
- Fürsorgepflicht
- Weisungsbefugnis
- Ausbilder als Anwalt der betrieblichen Ausbildung
- Repräsentation ggf. Belegschaft
- Rechtsgrundlage des Betriebsrates

Ausbilder als Ansprechpartner Betriebsrat:

- Ausbildungsverhältnisse
- Lernstätten
Betriebsarbeit bedeutet
- Aufgaben per Ehrenamt
- Vertrauensvoll
- Keine parteipolitische Betätigung

Aufgaben des Betriebsrates:

- Gleichbehandlung aller Betriebsangehörigen
- Wachen über die Rechte der Arbeitnehmerinnen
- Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung fördern
- Beteiligungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten

Arten von Ausschüssen:

- Berufsausschuss
- Prüfungsausschuss
- Schlichtungsausschuss
- Arbeitskreise für Ausbilder und Ausbilderinnen

Prüfungsausschuss - die wichtigsten Grundsätze lauten:

- Mindestens 3 Mitglieder
- Mindestens eine Lehrerin
- Hat einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter
- Zu einer gleichen Zahl Arbeitgeber & Arbeitnehmer
- Mit Berufungszeit fünf Jahre
- Mit Beschluss aus Stimmenmehrheit
- Als Verwaltungsakt
- Tätigkeit ist ehrenamtlich

Fazit:

Der Ausbilder hat folgende Aufgaben:

Überwachen der Ausbildung

- Ausbildungsberater
- Führen des Verzeichnisses der Ausbildungsverhältnisse

Rechtsetzung

- Erlass von Verwaltungsvorschriften
- Erlass von Prüfungsordnungen
- Erlass von Richtlinien zur vorzeitigen Prüfungszulassung

Berufung von Ausschüssen

- Berufsbildungsausschuss
 - Berät die Kammer
 - Beschließt Prüfungsordnungen
- Prüfungsausschuss
 - Führt Prüfungen durch
 - Bewertet die Prüfungsleistungen
- Schlichtungsausschuss
 - Beilegen von Streitigkeiten aus bestehenden Ausbildungsverhältnissen