

bühnenwerk

Jenfelder Allee 80 – 22045 Hamburg

AEVO / Handlungsfeld 2

Datum	Dozent	Revision
30.01.2024	Stephan Hasdorf	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 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

2.1. Ausbildungsplan erstellen	Seite 3
2.2. Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen	Seite 9
2.3. Kooperationsbedarf ermitteln	Seite 12
2.4. Auswahl der Auszubildenden	Seite 15
2.5. Berufsausbildungsvertrag vorbereiten	Seite 19
2.6. Ausbildung im Ausland	Seite 21

2.1. Ausbildungsplan erstellen

Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen

Ausbildungsrahmenplan

= ausführliche Darstellung der Ausbildungsinhalte

sachliche Gliederung:

- Richt- und Groblernziele
- Taxonomiewerte und Stufen der Lerninhalte, zeitliche Gliederung
- Anleitung, in welchem Ausbildungsjahr und mit welchem zeitlichen Anteil die jeweiligen Lerninhalte zu vermitteln sind. (Zeitangabe = Bruttowerte)

- 1. Was soll vermittelt werden?
 - Ausbildungsverordnung

 - Betrieblicher Ausbildungsplan

 - Anforderungen der Fachabteilungen

 - Unternehmenswerte / Leitbild

- 2. Wo können Ausbildungseinheiten durchgeführt werden?
 - Interne betriebliche Lernorte

 - Eventuelle externe Lernorte

- 3. Wer könnte Ausbildungseinheiten durchführen?
 - Hauptamtliche Ausbilder

 - Nebenamtliche Ausbilder

 - Ausbildungsbeauftragte

 - Fachkräfte

- 4. Wann und wie lange soll die Ausbildungseinheit durchgeführt werden?
 - Ausbildungsjahr
 - Ausbildungshalbjahr/ Monat
 - Saisonale Zeiten und Geschäfte
 - Dauer des Ausbildungseinsatzes in einer Abteilung

- 5. Wem soll die Ausbildung vermittelt werden?
 - Ausbildungsjahr d.h. Lernfortschritt
 - Lernveralten der Auszubildenden
 - Eingangsvoraussetzung für Bewerber

- 6. Wohin soll der Auszubildende geführt werden?
 - Festlegung individueller Lernziele

- 7. Wie soll die Ausbildungseinheit durchgeführt werden?
 - Festlegung der Methoden

- 8. Womit soll die Ausbildungseinheit durchgeführt werden?
 - Festlegung der Ausbildungsmittel

Richtlernziel

Groblernziel(e)

1.1	Bereitstellen und Transportieren	<ul style="list-style-type: none"> a) Arbeitsaufträge annehmen und Arbeitsschritte für den eigenen Arbeitsbereich festlegen b) Bedarf an Transport- und Lagerleistungen ermitteln, Transportmittel und Verpackungen auswählen c) Geräte, Anlagenteile, Bauelemente, Werkzeuge und sonstige Arbeitsmittel nach Vorgaben termingerecht annehmen, kommissionieren und bereitstellen d) Geräte, Anlagenteile, Bauelemente, Werkzeuge und sonstige Arbeitsmittel verpacken, sichern und transportieren sowie gegen Witterungseinflüsse und Diebstahl schützen e) Begleitunterlagen zusammen- und bereitstellen 	6	
-----	----------------------------------	--	---	--

Richtlernziele lassen sich am besten als **Lernfelder beschreiben. Sie geben lediglich das Gebiet an, aus dem die Lernenden ihr Wissen beziehen sollen.**

Im Gegensatz zu den Richtlernzielen geben Groblernziele bereits Fertigkeiten und Kenntnisse an, die vermittelt werden sollen. Groblernziele sollten dementsprechend als Fähigkeiten oder Fertigkeiten formuliert werden, über die die Lernenden nach erfolgreichem Lernprozess verfügen sollen.

Ein Feinlernziel **beschreibt das genaue Verhalten, welches der Auszubildende am Ende der Ausbildungseinheit aufweisen soll, und lässt dabei keinen Interpretationsspielraum bei der Zielerreichung zu.**

Ausbildungspläne

Betrieblicher Ausbildungsplan:

- Dem Ausbildungsrahmenplan werden die betrieblichen Lernorte mit der anteiligen Ausbildungsdauer zugeordnet.

Individueller Ausbildungsplan:

- Genauer Ablauf für jeden einzelnen Auszubildenden im Betrieb – individuell
- Inhalte z.B.: Verkürzung der Ausbildung, Abteilungswechsel, Verantwortlicher in der Abteilung, überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen, Berufsschulzeiten

Der betriebliche Ausbildungsplan beinhaltet:

- Beschreibung der Tätigkeit - Was soll gelehrt werden?
- Richtwert für Zeitpunkt – Wann soll gelehrt werden?
- Richtwerte für Dauer – Wie lange soll gelehrt werden?
- Lernort – Wo soll gelehrt werden?

Individueller Teilausbildungsplan:

- Zusätzlicher Plan
- Zur Vermittlung von weiterem Wissen
- Nach den Bedürfnissen des Auszubildenden

Faustregeln des Ausbildungsplans:

Pädagogische Faustregeln:

Pädagogische Prinzipien sind Faustregeln, wie vom Leichten zum Schweren, vom Einfachen zum Zusammengesetzten, vom Konkreten zum Abstrakten; Didaktische Prinzipien sollen das Erlernen und Erfassen rationalisieren und effektiver machen, z.B. Prinzip der Praxisnähe, der Erfolgssicherung, der Anschauung.

- Vom Einfachen zum Zusammengesetzten
- Vom Leichten zum Schweren
- Vom Allgemeinen zum Speziellen
- Vom Konkreten zum Abstrakten
- Vom Nahen zum Entfernten

Prinzip der

- Fasslichkeit
- Bestimmtheit
- Überforderung vermeiden
- Anschauung
- Praxisnähe
- Selbstorganisation beim Lernen und Arbeiten
- Handlungsorientierung
- Arbeitsorientierung
- Erfolgssicherung

Struktur des Ausbildungsplans - Struktur ist abhängig von:

- Ausbildungsordnung
- Länge der Ausbildung / Verkürzung der Ausbildung / Teilzeitausbildung
- Vorzeitige Zulassung zu Prüfungen
- Verlängerung der Ausbildung

Mögliche Lernorte:

- Lernen am Arbeitsplatz
- Lernbüro
- Lernecke
- Lerninsel
- Lernwerkstatt
- Labor
- Junior- oder Übungsfirma
- Ausbildungswerkstätten
- Unterrichtsräume

Gültig für alle Lernorte:

- sicher zu erreichen sein
- selbst sicher sein
- nach ergonomischen Gesichtspunkten gestaltet sein
- weiterhin spielen die Lichtverhältnisse und die Lärmkulisse eine Rolle

Kriterien zur Auswahl des Ausbildungsplatzes:

- Welche Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kenntnisse können an dem Ausbildungsort vermittelt werden?
- Welches Anforderungsprofil besitzt der Ausbildungsort und welche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse werden dort bereits vorausgesetzt?
- Welche Qualifikation (Fach- und Schlüsselqualifikation) können an dem Ausbildungsort gefördert werden?
- Sind an dem Ausbildungsort unterschiedliche Arbeits- und Sozialformen möglich?
- Stehen die erforderlichen Plätze und Ausbildungsmittel dauerhaft zur Verfügung oder werden sie auch zeitweilig für andere Aufgaben im Betrieb benötigt?
- Gibt es an dem Ausbildungsort besondere körperliche oder psychische Anforderungen, denen insbesondere jugendliche Auszubildende nicht ausgesetzt werden dürfen?
- Stehen an dem Ausbildungsort geeignete Ausbilder oder Ausbildungsbeauftragte zur Verfügung?
- Müssen zusätzlich Ausbildungsorte innerhalb oder außerhalb des Betriebes herangezogen werden, damit alle Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans vermittelt werden können?
- Ist durch die Reihenfolge der gewählten Ausbildungsorte und die dafür eingeplante Zeit sichergestellt, dass die Vertragspartner die Probezeit richtig nutzen können?
- Ist berücksichtigt, dass die Abschlussprüfung einige Wochen vor dem vertraglichen Ausbildungsende stattfindet?

Fazit

Damit ein Auszubildender das Ausbildungsziel erreichen kann, muss eine Ausbildung gut geplant sein. Dazu gibt es unterschiedliche Instrumente und Lernorte. Diese verfolgen verschiedene Ziele. Die Lernorte müssen nach bestimmten Zielkriterien ausgesucht werden.

2.2.Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen

Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu berücksichtigen

Interessenvertretung für Auszubildende/Jugendliche =
Jugend- und Ausbildungsververtretung (JAV)

Rechtsgrundlage der Jugend und Auszubildendenvertretung
ist das Betriebsverfassungsgesetz (§ 60 BetrVG)

Jugend- und Ausbildungsververtretung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- die zur Berufsausbildung beschäftigt sind und
- das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

Im Betrieb müssen mindestens fünf Jugendliche am Wahltag vorhanden sein.

Wahlberechtigt sind:

- alle Arbeitnehmer des Betriebes bis 18 Jahre sowie
- alle Auszubildenden bis zum 25. Lebensjahr (am Wahltag)
- Über 18 jährige können ebenso den Betriebsrat wählen

Wählbarkeit:

- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie
- Auszubildende bis zum 25. Lebensjahr (nach BetrVG)

Zahl der Jugend- & Ausbildungsververtretung durch Staffelung (nach § 62 BetrVG)

Anzahl wahlberechtigter Personen	Mitglieder nach JAV
5-20	1
21-50	3
51-150	5
151-300	7
301-500	9
501-700	11
701-1000	13

Amtszeit:

Regelmäßige Wahlen

- Alle zwei Jahren
- Zwischen 01.10. und 30.11.
-

Amtszeit bleibt auch Bestehen, wenn Gewählter 25 Lebensjahr erreicht

Aufgaben der Jugend & Ausbildungsvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat **folgende Aufgaben:**

Fragen beim Betriebsrat klären bezüglich:

- Berufsbildung
- Einstellung von Auszubildenden
- Antrag zur Durchsetzung der Gleichstellung (m/w/d)
- Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften für Jugendlichen und Auszubildenden
- Anregungen & Beschwerden Jugendlicher vertreten

Jugend- und Ausbildungsvertretung und Betriebsrat

Zusammenwirken mit dem Betriebsrat und Jugend- und Ausbildungsvertretung:

- 1 Mitglied beim Betriebsrat beratend tätig
- Bei wichtigen Themen alle Vertreter beratend tätig

Sitzungen der Jugend- & Ausbildungsvertretung:

Sitzungen

- Können selbst abgehalten werden
- Müssen mindestens einmal im Kalenderjahr stattfinden

Beziehungen zum Arbeitgeber:

Jugend- und Ausbildungsvertretung und Arbeitgeber haben keine Rechte und Befugnisse gegeneinander

Ausbilder informieren Vertretung

Ausbildung informiert die Jugendvertretung über:

- Planungen zur Einstellung von Auszubildenden
- Auswahlrichtlinien für die Einstellung von Auszubildenden
- Vorlage des Ausbildungsplans und der Teilpläne
- Benennung der Einsatzorte im Betrieb
- Benennung der weisungsberechtigten Personen
- Ausstattung der Einrichtungen zur Durchführung der Ausbildung
- Kündigung von Auszubildenden

Rechte der betrieblichen Interessenvertretung / Rechte des Betriebsrates bei:

- Auswahl von Auszubildenden (§95 Abs. 1 BetrVG)
- Beteiligung an Vorstellungsgesprächen
- Beendigung der Ausbildung

Fazit

Um Fragen von Auszubildenden zu klären, bedarf es der Zusammenarbeit von Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

2.3. Kooperationsbedarf ermitteln

Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abzustimmen

Zusammenarbeit mit Partnern

Partner im Netzwerk können sein:

- Berufsbildungszentrum
- Partnerbetrieb
- Ausbildungsbetrieb
- Berufsschule
- LOK Treffen

Kooperation Betrieb & Berufsschule

Ziele bei der Kooperation:

- Einplanung des Berufsschulunterrichts (Unterrichtstage, Blöcke, PV, Ferien, Ort, Exkursion, Klassenfahrt)
- Beachten der Rahmenlehrpläne der Berufsschule
- Verzahnung von Theorie und Praxis, Stoffplan d.h. was in der Berufsschule theoretisch vermittelt wurde, sollte möglichst zeitnah in der Praxis Anwendung finden
- Aufbau beruflicher Handlungskompetenz
- Verbesserung der Ausbildung durch gegenseitige Impulse
- Zusammenarbeit mit und in den Prüfungsausschüssen
- Führung des kooperativen Ausbildungsnachweises
- Darstellung der Unterrichtsplanung im Internet

Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern Außerbetriebliches Ausbildungsmanagement:

Typische Angebote der externen Dienstleister an die Betriebe sind:

- Vor der Ausbildung
- Während der Ausbildung

Im Vorfeld der Ausbildung:

- Analyse des Fachkräftebedarfs
- Auswahl passender Ausbildungsberufe
- Organisation der Ausbildung
- Entwicklung eines Ausbildungsplans
- Unterstützung bei rechtlichen Fragestellungen
- Ausbildungsmarketing
- Erstellung und Abgleich von betrieblichen Anforderungsprofilen an Bewerber
- Vorauswahl von Bewerbern und passgenaue Besetzung von Ausbildungsstellen

Während der Ausbildung:

- Strukturierung von Ausbildungsinhalten

Unterstützung bei:

- Administrativen Aufgaben
- Umsetzung von Innovationen in der Ausbildung
- Umsetzung von Ausbildungsabschnitten
- Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen
- Umsetzung neuer Prüfungsformen / Prüfungsmodule

Ausbildungsmarketing:

- Aufwand für die Suche verringert sich
- Jugendliche erhalten realistischen Einblick in die Arbeit
- Unternehmen erhält Wissen über Azubis
- Praktika zur Berufsorientierung
- Männer- und Frauenberufe näher kennen lernen
- Aktivitäten im regionalen Einzugsbereich verstärkt
- Kooperation mit Schulen und Einrichtungen möglich

Werbeträger

- Schulen
- Jugendeinrichtungen
- Vereine
- Kinowerbung
- PR für die Ausbildung (soziale Netzwerke)

Girls und Boys Day

- Erkundung von „Männer“- und „Frauen“-Berufen

Grund:

- Mädchen wählen oft Frauenberufe und -studiengänge
- Jungs wählen oft Männerberufe und –studiengänge

2.4. Auswahl der Auszubildenden

Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit Das Vorstellungsgespräch

Dazu gehören die Vorbereitung, die Gesprächseröffnung, der Gesprächsinhalt und der Gesprächsabschluss.

Bei der Vorbereitung notiert sich der Ausbilder Stichpunkte zum Gesprächsinhalt.

Nach der Begrüßung und Vorstellung der Gesprächsteilnehmer, werden die Ziele des Gespräches und die Besprechungspunkte benannt. Dazu können zählen:

- Anknüpfung an die Bewerbungsunterlagen, ggf. Ergebnisse von Tests und Verlauf des Betriebspraktikums
- Fragen nach besonderen Begabungen, Fähigkeiten und Interessen des Bewerbers, bezogen auf den Beruf
- Berufliche Lebenspläne des Bewerbers
- Informationen über das Unternehmen, Beruf, Inhalt Erwartungen, Arbeitsbedingungen und Ausbildungsvertrag
- Und sonstige Fragen

Schlüsselqualifikationen, die bei der Auswahl des Auszubildenden eine Rolle spielen:

- Leistungsbereitschaft
- Einstellung zur Arbeit
- Zuverlässigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Teamfähigkeit
- Logisches Denken
- Initiative
- Selbständiges Lernen
- Zielstrebigkeit

- Planvolles Arbeiten
- Motivation
- Kritikfähigkeit
- Beständigkeit
- Belastbarkeit
- Kreativität

Fachliche Qualifikationen, die bei der Auswahl des Azubis eine Rolle spielen:

- Rechnen
- Ausdrucksfähigkeit
- Rechtschreibung
- Noten in für den Beruf wichtigen Fächern
- EDV-Kenntnisse
- Zertifikate und Zeugnisse
- Fremdsprachen
- Praktika

Leistungsbereitschaft:

- Selbstorganisation
- Selbständigkeit
- Sorgfalt
- Teamfähigkeit
- Umgangsformen
- Verantwortungsbewusstsein
- Zuverlässigkeit

Physische & Psychische Merkmale:

- Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen
- Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit
- Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Sprachbeherrschung
- Rechnerisches Denken
- Kreativität
- Logisches Denken
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Merkfähigkeit

Vorauswahl:

- Sichtung von Bewerbungsunterlagen – Sortierung nach ABC
- Einladung zu Ausbildungstests
- Durchführung und Auswertung von Tests und Unterlagen
- Vorauswahl und Einladung für das Bewerbungsgespräch

Entscheidung über die Einstellung:

- Sofort, wenn es möglich ist
- Kurzfristig nach dem Einstellungsgespräch, schriftlich und/oder mündlich

Rechtliche Regelungen Auswahlverfahren:

- AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Benachteiligung wegen
 - der Rasse
 - der ethnischen Herkunft
 - des Geschlechts
 - der Religion
 - der Weltanschauung
 - einer Behinderung
 - des Alters oder
 - der sexuellen Identität
- → führt zu Schadensersatz und Schmerzensgeldforderungen

Berufslaufbahnperspektiven

Welche Perspektiven können aufgezeigt werden?

- Durchführung von Teilen der Ausbildung im Ausland
- Ein Aufstieg ist möglich durch
 - Fortbildung / mehr Aufgaben (horizontale Karriere)
 - Weiterbildung /Aufstiegsmöglichkeiten (vertikale Karriere)
- Übergang an eine Hochschule ohne Abitur
- Tätigkeit als Ausbilder/in / Prüfer

Fazit

Um einen passenden Bewerber für seinen Betrieb zu finden, gibt es verschiedene Instrumente. Die Schlüsselqualifikationen und das Anforderungsportal spielen dabei eine wichtige Rolle. Auch AGG hat einen Einfluss auf das Auswahlverfahren. Das Einstellungsgespräch verläuft immer in verschiedenen Phasen.

2.5. Berufsausbildungsvertrag vorbereiten

Der Berufsausbildungsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag. Zu beachten sind die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Für diesen Vertrag gelten außerdem die für den Ausbildungsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze, soweit sich aus dem BBiG nichts anderes ergibt. Es ist die Schriftform vorgesehen. Es kommt jedoch bereits durch die mündliche Vereinbarung der Vertragsparteien ein Vertrag zustande.

Folgende Inhalte sollte ein Berufsausbildungsvertrag enthalten:

- Persönliche Daten der Vertragspartner
- Art und Ziel der Ausbildung
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Ausbildungsort
- Arbeitszeit
- Probezeit
- Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- Sonstige Betriebsvereinbarungen und tarifvertragliche Bestimmungen

Weitere Vertragsinhalte:

- Beilegung von Streitigkeiten
- Tarifverträge

Kürzung der Ausbildung durch:

- Abkürzungszeit bei Vertragsabschluss nach § 8 abs. 1 BBiG
- Abkürzung während der Berufsausbildung § 8 Abs. 1 S.1 BBiG
- Zusammenfassen mehrerer Verkürzungsgründe
- Abkürzung der täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 1 S.2 BBiG (Teilzeitberufsausbildung)

Mindestdauer der Ausbildung

Regelausbildungszeit	Mindestausbildungszeit
3,5 Jahre	24 Monate
3 Jahre	18 Monate
2 Jahre	12 Monate

Verlängerung der Ausbildung durch:

- Erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung
- Nichterreichen des Leistungszieles der Berufsschulklasse
- Längere nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z.B. längere Krankheit)
- Körperliche geistig und seelische Behinderung des Auszubildenden
- Betreuung eines eigenen Kindes
- Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen
- Verkürzte tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit

Ausbildungsstätte =

Institution, die die Auszubildenden einstellt

Gleichbedeutend im „Ausbildungsbetrieb“

- organisatorische
- personelle und
- materielle Einheit

einer Ausbildungseinrichtung, in die die Auszubildenden zum

Zwecke der Berufsausbildung eingegliedert werden.

Arten der Beendigung der Ausbildung

Kündigung		Mit Bestehen der Prüfung	Mit Ablauf des Vertrages (Datum)
Während der Probezeit	Nach der Probezeit		
Beide Seiten, Fristlos, ohne Angabe von Gründen	Beide Seiten, Fristlos, aus wichtigem Grund		
	Auszubildender, Mit vier Wochen Frist, bei Berufsaufgabe		

Beide Vertragsparteien unterliegen Pflichten, an welche sie während der Ausbildungszeit gebunden sind.

Pflichten des Auszubildenden:

- Vermittlung der Handlungsfähigkeit
- Persönliche/fachliche Eignung
- Ausbildungsordnung aushändigen
- Ausbildungsmittel zur Verfügung stellen
- Ausbildungsnachweis führen/kontrollieren
- Ausbildungsbezogene Tätigkeiten durchführen
- Ärztliche Untersuchung bei unter 18-jährigen anordnen
- Antrag bei Berufsschule und Kammer stellen

Pflichten des Auszubildenden:

- Lernpflicht bzw. Aufgaben ausführen
- Besuch des Berufsschulunterrichts
- Weisungen Folge leisten
- Ordnung im Betrieb beachten
- Stillschweigen über Geschäftsgeheimnisse
- Ärztliche Untersuchung auf Anweisung durchführen

2.6. Berufsausbildung im Ausland

Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können

Das Berufsbildungsgesetz regelt Lernorte der Berufsausbildung, dass Teile der Ausbildung auch im Ausland durchgeführt werden können, wenn das dies dem Ausbildungsziel dient.

Die Chancen für Auszubildende:

- neue Fremdsprachen können erlernt bzw. verbessert werden
- Kulturelle Kenntnisse können erworben werden
- andere Denkweisen, Werte und Vorstellungen werden vermittelt
- Lernen sich in neuen Situationen zu Recht zu finden und mehr Selbständigkeit und Offenheit stärken das Selbstbewusstsein

Es können aber auch Risiken entstehen:

- es werden zu wenig Ausbildungsinhalte vermittelt
- Auszubildende versäumen die Berufsschule
- Mögliche Lücken in der Ausbildung

Rechtsgrundlage für Ausbildung im Ausland:

Das Berufsbildungsgesetz hat folgende Regelungen getroffen:

- Teile der Ausbildung sind im Ausland möglich
- Überwachung durch zuständige Stelle

Informationen für Ausland:

Kammer stellt Unterlagen über die:

- Formen der Auslands-Ausbildung
- Inhalte einer Auslands-Ausbildung
- Hinweise durch Mobilitätsberater

Mobilitätsberater unterstützen:

- Auszubildende bei der Suche nach Auslandsbetrieben
- Hilfe bei Planungen des Mitarbeiteraustauschs
- Informationen zu Auslandspraktika
- Informationen über Auslandsaufenthalte
- Planung entsprechender Vorbereitungsmaßnahmen
- Beratung über relevante Förderprogramme
- Akquise von ausländischen Praktikumsplätzen

Ausbildungsnachweis im Ausland

Ausbilder darf:

- die Führung des Ausbildungsnachweises im Ausland verlangen
- und regelmäßige Kontrollen durchführen