



Jenfelder Allee 80 – 22045 Hamburg

AEVO / Handlungsfeld 1

VO 2009 / RLP 2024

Datum	Dozent	Revision
27.01.2026	Stephan Hasdorf	1.5

Überblick

- **Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (ca. 18 %)**
- Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (ca. 22%)
- Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (ca. 52 %)
- Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (ca. 8 %)

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

- 1.1. **Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen**
- 1.2. **Bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitwirken**
- 1.3. **Struktur des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen**
- 1.4. **Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen**
- 1.5. **Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können.**
- 1.6. **Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen**
- 1.7. **Im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abstimmen**

1.1.Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen

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.

§1 BBiG – Ziele und Begriffe der Berufsbildung

(3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Dimensionen der beruflichen Handlungsfähigkeit

Die berufliche Handlungskompetenz ermöglicht, dass Auszubildende ihre Handlungen, die zur Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind, **selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können**. Dadurch sollen sie in der Lage sein, den Anforderungen des Ausbildungsberufes gerecht zu werden und in ihrer Tätigkeit befähigt werden.

Die **Handlungskompetenz** kennzeichnet eine Fachkraft.

Das Ziel der Berufsausbildung ist es also, dass Auszubildende die berufliche **Handlungsfähigkeit (Handlungskompetenz)** erlangen, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderlich ist.

Die berufliche **Handlungskompetenz** ermöglicht, dass Auszubildende ihre Handlungen, die zur Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind, selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können. Damit sollen sie in der Lage sein, den Anforderungen des Ausbildungsberufes gerecht zu werden und in ihrer Tätigkeit befähigt werden. Weiterhin sollen berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen gefördert werden.

Bei der beruflichen **Handlungsfähigkeit** geht es demnach nicht ausschließlich um fachliche Kompetenzen. Es geht vielmehr um eine ganzheitliche Entwicklung der Auszubildenden.

Das schließt die Entfaltung der persönlichen und sozialen Fähigkeiten ein.

Fachliche, methodische und soziale Kompetenz.

Gerade in unserer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt mit den sich ständig wandelnden Anforderungen, sowie der technischen Entwicklung sind weitere

Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden gefragt als nur das Fachwissen.

Fachliche Kompetenzen enthalten die Fertigkeiten und Kenntnisse die in den Lernzielen formuliert und definiert sind.

Methodische Kompetenzen sind die Fähigkeit Lern- und Arbeitsmethoden anwenden zu können, die zum Erwerb und der Entwicklung von Fachkompetenzen erforderlich sind.

Wenn also verschiedene Lösungswege zur Auswahl stehen, ermöglicht es diese Kompetenz durch ein Abwägen der verschiedenen Alternativen eine gute Entscheidung zu treffen.

Soziale Kompetenzen beziehen sich auf die Interaktion mit anderen Menschen sowohl im privaten als auch im beruflichen Alltag. Hierzu gehören zum Beispiel die Teamfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit oder die Fähigkeit, in Konfliktsituationen geeignete Lösungen zu finden.

Bei der Betrachtung der beruflichen Handlungskompetenz sollten somit die fachlichen Kompetenzen, methodischen Kompetenzen und sozialen Kompetenzen berücksichtigt werden.

Um die berufliche Handlungsfähigkeit zu entwickeln, sollten Auszubildende daher in einem möglichst frühen Stadium der Ausbildung zu selbstständigem Handeln angeregt und ermutigt werden.

Weiterhin wird die berufliche Handlungskompetenz in drei Stufen eingeteilt.

So geht es bei der Entwicklung der Fachkompetenz der Auszubildenden zunächst darum, dass sie das notwendige Fachwissen zu einem bestimmten Thema besitzen (1. Stufe).

In der 2. Stufe der Fachkompetenz sollen Auszubildende dieses Wissen anwenden können, um danach fachlich geeignet und selbstständig zu handeln (3. Stufe).

Bei der Methodenkompetenz sollen Auszubildende zunächst die verschiedenen Methoden kennen (1. Stufe), diese danach in den passenden Situationen anwenden können (2. Stufen) und schließlich in der Lage sein, die für eine Aufgabe passende Methoden auszuwählen und selbstständig einzusetzen (3. Stufe).

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, Essenszuschuss
- 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
• Ausbildungsvergütung und Personalnebenkosten, Fortzahlung der Vergütung beim Berufsschulbesuch • Kosten des Ausbildungspersonals • Anlage- und Sachkosten • Sonstige Kosten z.B. Ausbildungsmittel, Gebühren	• Produktive Leistungen der Auszubildenden • Einsparungen bei den Personalbeschaffungskosten • Einarbeitungskosten entfallen ganz oder teilweise bei Übernahme der Auszubildenden • Weniger Fehlbesetzungen

Nachhaltigkeit



Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Grafik: wikimedia | UNDP | gemeinfrei

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. Bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitwirken

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 duale Ausbildung ist durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die einzelnen Ausbildungsverordnungen der jeweiligen Berufe geregelt. Darin sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung festgelegt, wie etwa die Rechte und Pflichten von Azubi und Ausbilder oder die Ausbildungsinhalte. Tarifverträge haben einen Einfluss auf die Ausbildungsvergütung und andere Aspekte.

Information Tarifverträge:

Ein **Haustarifvertrag** wird zwischen der Gewerkschaft und einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen. Er gilt nur in diesem Unternehmen. Diese Art des Tarifvertrags ist seltener als der Branchentarifvertrag und existiert vor allem bei großen Unternehmen.

Ein **Branchentarifvertrag** auch **Flächentarifvertrag** oder **Verbandstarifvertrag** genannt – wird zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband abgeschlossen. In einem Arbeitgeberverband können sich mehrere Arbeitgeber einer Branche zusammenschließen. Der Branchentarifvertrag gilt für alle Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbands sind.

Ein Tarifvertrag regelt die **Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern** und damit viele Fragen der Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel:

- Lohn und Gehalt
- die Dauer der Wochenarbeitszeit
- die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit
- die Eingruppierung
- die Entgelthöhe bei entsprechender Eingruppierung
- die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, zum Beispiel bei Überstunden
- die Modalitäten bei der Einführung von Kurzarbeit
- die Urlaubsdauer
- den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit

Gesetze regeln nur den allgemeinen Rahmen, Tarifverträge werden für die Beschäftigten einer Branche abgeschlossen und gehen von deren Arbeitsbedingungen aus (zum Beispiel extra Bezahlung für Mehrarbeit am Wochenende).

Die Regelungen von Tarifverträgen sind immer besser als die gesetzlichen Regelungen. Viele Aspekte sind gesetzlich auch überhaupt nicht geregelt. Gute Tarifabschlüsse sind zudem besonders wichtig, weil sich Gesetze in der Vergangenheit häufig an bestehenden Tarifverträgen der Gewerkschaften orientiert haben.

Übrigens: Geltende Tarifverträge haben Vorrang vor dem Einzelarbeitsvertrag und auch vor dem Gesetz, sofern sie günstiger für die Beschäftigten sind. Im Ergebnis stehen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis durch einen Tarifvertrag geregelt ist, besser da als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung:

Die Ausbildungsverordnung:

- Rechtsverordnungen (bedürfen nicht der Zustimmung des Bundesrates)
- Existiert für jeden der ca. 328 Ausbildungsberufe / 2024
- Das Verzeichnis führt alle 328 anerkannten Ausbildungsberufe in Industrie und Handwerk, im öffentlichen Dienst, in der Hauswirtschaft, der Landwirtschaft, der Seeschifffahrt und in „Freien Berufen“ auf.
- 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
- Siehe Script Gesetze in der Dualen Berufsausbildung

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,

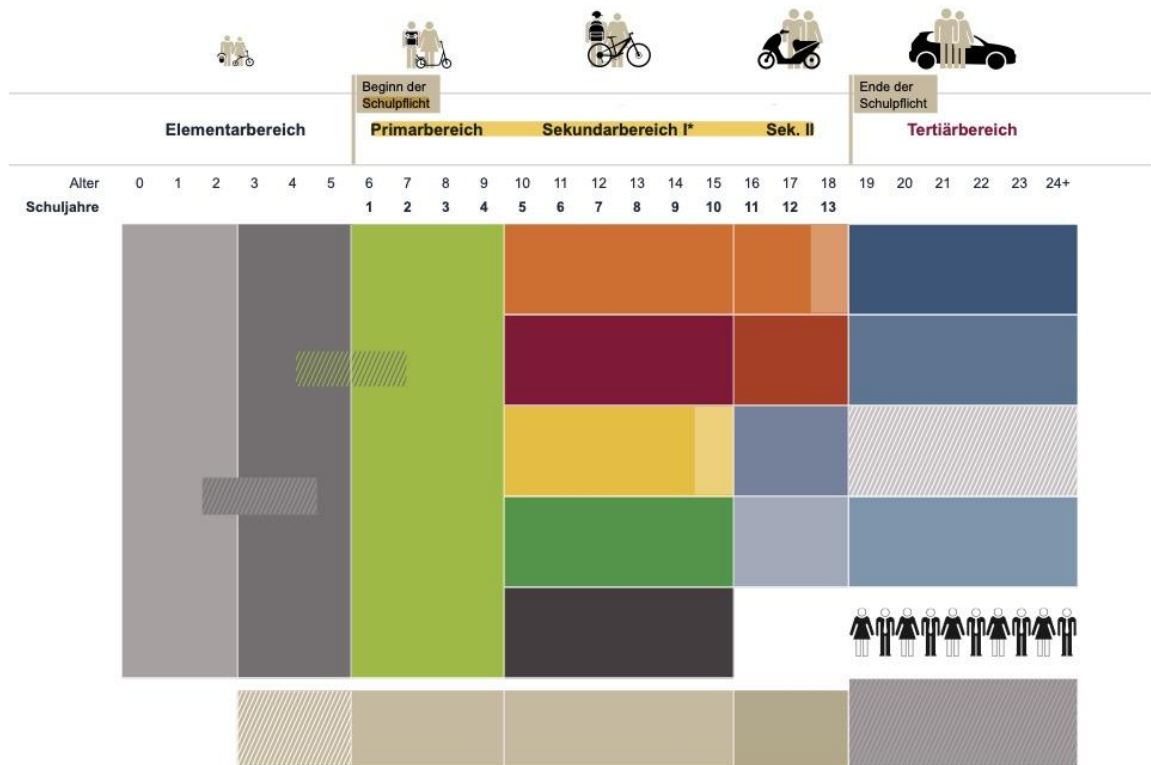
1. dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt; nach den einzelnen Stufen soll ein Ausbildungsabschluss vorgesehen werden, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 befähigt als auch die Fortsetzung 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. Struktur des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen

Gibt es ein einheitliches deutsches Bildungssystem? Nein Ländersache daher Unterschiede.

Bei allen Unterschieden gibt es aber doch über alle Bundesländer hinweg eine gemeinsame **Grundstruktur des Bildungssystems**. In dieser Grafik gibt es einen Überblick über:

- die fünf großen *Bildungsbereiche* mitsamt der dazugehörigen *Bildungseinrichtungen*
- die *Bildungsabschlüsse*, die an den jeweiligen Einrichtungen erlangt werden können
- die *Übergangsmöglichkeiten* für Absolventen der einzelnen Bildungseinrichtungen



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 fertigungsunabhängige Fachkenntnisse.

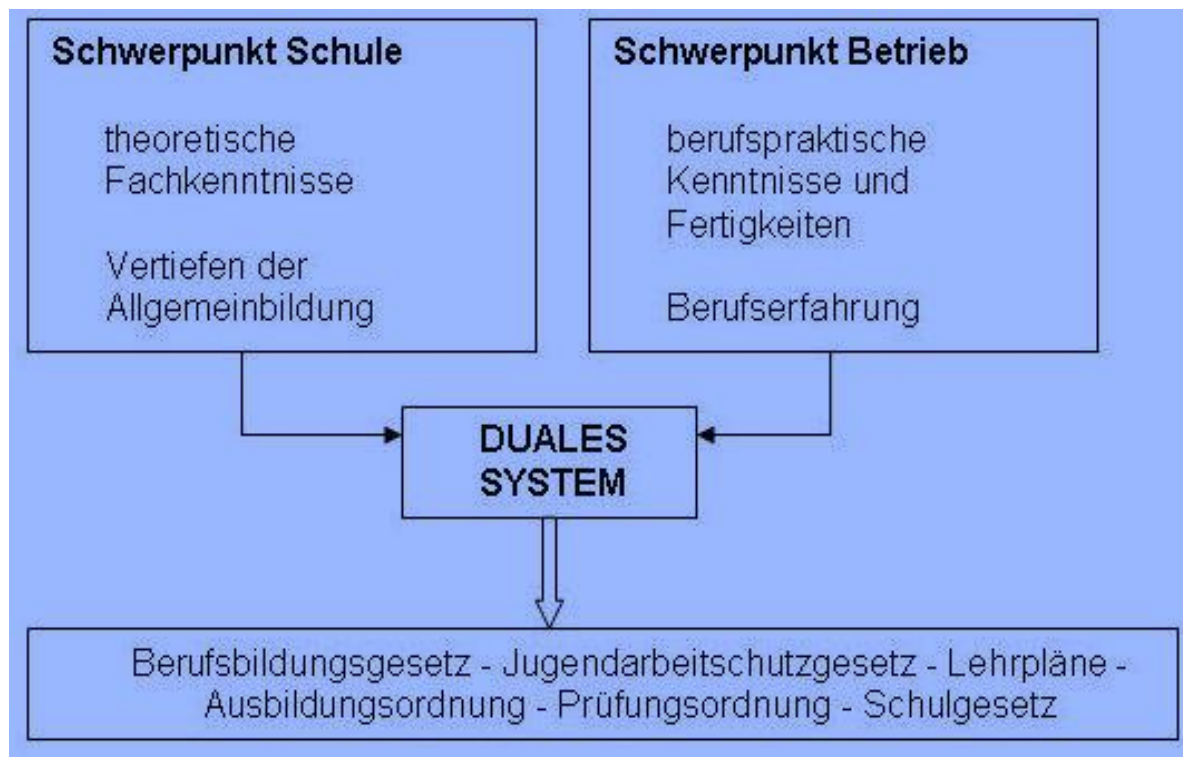
Sie unterstehen nicht einer Bundesaufsicht, sondern unterliegen der Aufsicht der Länder.

Was sind die Aufgaben der Berufsschule?

Diese hat die **Aufgabe**, den Schülern und Schülerinnen berufsbezogene und berufsübergreifende Lerninhalte zu vermitteln, damit sie in die Lage versetzt werden, in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu handeln.

- Azubis haben in der Berufsschule das Recht auf Freistellung vom Betrieb während des Unterrichts ACHTUNG!!!!
- Ausbildungsmaterialien für Prüfungen müssen vom Ausbildungsbetrieb bereitgestellt werden und von der zuständigen Stelle.

- Verpflichtend in der Berufsschule sind der regelmäßige Unterrichtsbesuch, verantwortungsvolles Verhalten und die Vorlage des Berufsschulzeugnisses auf Anfrage des Betriebs.
- Deine Schule muss die notwendige aktuelle Fachliteratur zur Verfügung stellen und dich auf deine Zwischen- und Abschlussprüfungen gut vorbereiten – einschließlich aller wichtigen Prüfungsinhalte.
- Ein Unterrichtstag darf neun Unterrichtsstunden nicht überschreiten.



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 betriebsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen Erwerb von Berufserfahrung ermöglichen	Vermittlung von betriebsunabhängigen Fertigkeiten und Kenntnissen
Ausbildungsanteil	Ca. 60%	Ca. 40%

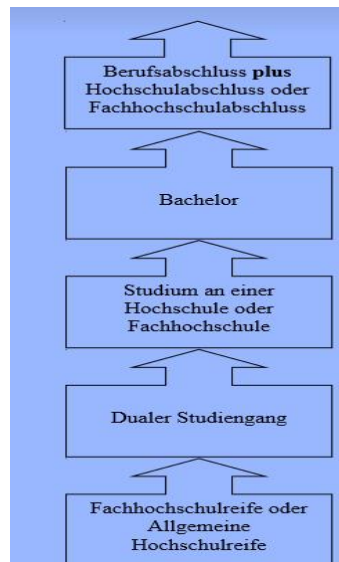
Duales Studium, Triales Studium

= kombiniertes Bildungsmodell mit Berufsabschluss und oder Meistertitel, Bachelorabschluss

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 auswählen und dies begründen

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 Wahlqualifikationen
- Monoberufe mit Spezialisierung nach Schwerpunkten oder Fachrichtung
- Stufenausbildungsberufe

unterteilt werden.

Welcher Beruf ist sinnvoll für unseren Ausbildungsbetrieb?

Hierzu sollte vom zuständigen Ausbilder eine ausführliche Bestandsaufnahme – in Absprache mit den Fachbereichen – durchgeführt werden. Die folgenden Fragen helfen bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf:

Welche Ausbildung haben Ihre gegenwärtigen Mitarbeiter?

Wie lauten die Anforderungsprofile der vorhandenen Stellenbeschreibungen?

Wie sieht der gegenwärtige und zukünftige Bedarf an Fachkräften aus (Unternehmens- und Personalplanung)?

Sehen Sie sich an, welche Bereiche im Betrieb voraussichtlich ausgebaut werden. Oder in welche Richtung sich das Unternehmen entwickeln wird, so dass ein entsprechender Fachkräftebedarf entsteht. Oder in welchen Abteilungen in den nächsten Jahren viele Mitarbeiter in den Ruhestand gehen.

Welche Berufe bilden Mitbewerber aus?

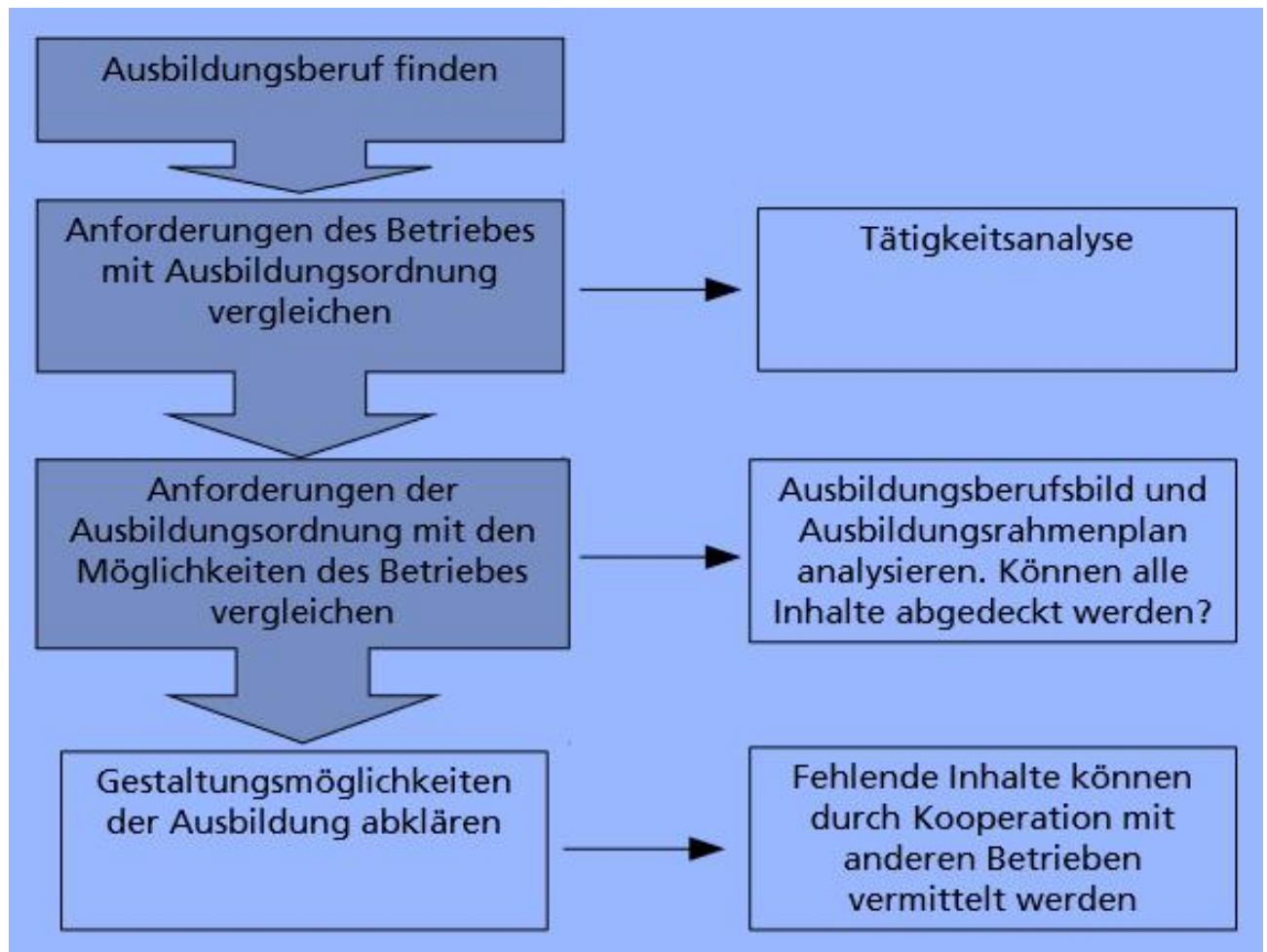
Es kann spannend sein, einen Blick auf die Ausbildungshomepage der Mitbewerber zu werfen. Vielleicht bilden diese einen Beruf aus, an den Sie bisher noch gar nicht gedacht haben.

Gibt es Besonderheiten aufgrund der Bewerbersituation zu beachten?

(Berufe mit Bewerbermangel können evtl. mit ähnlichen moderneren Berufsbildern abgedeckt werden.)

Wie Sie sehen, sind diese Fragen auch in die Zukunft gerichtet.

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 mittelbar sein

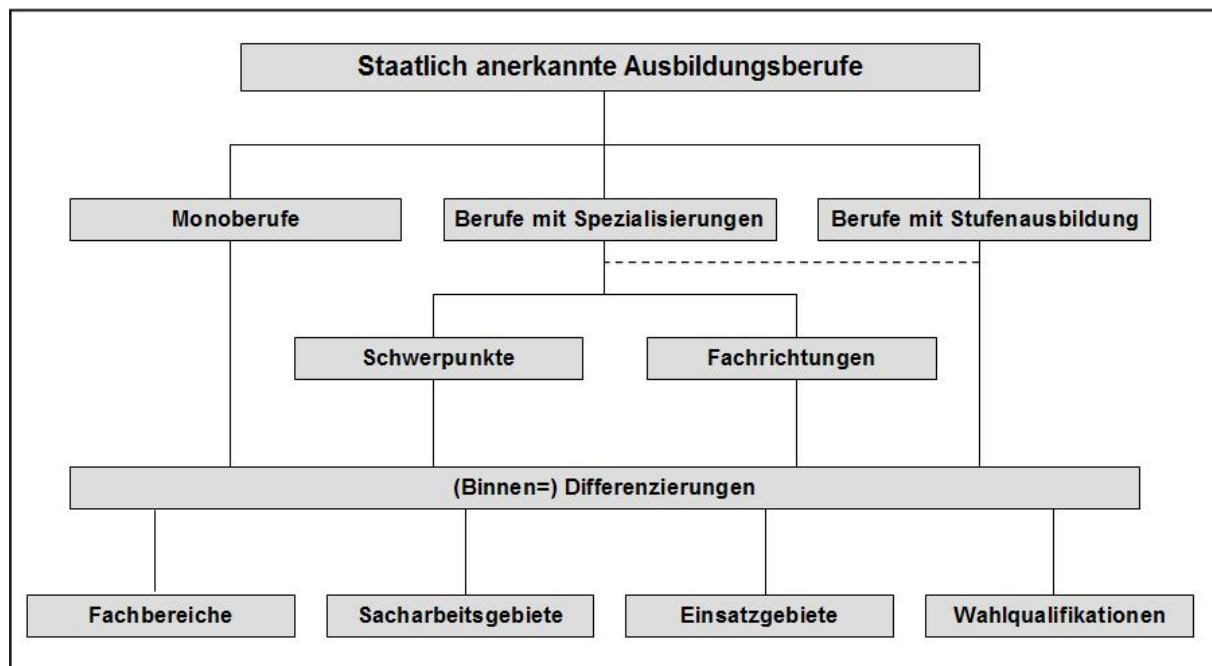
Falls nicht:

überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Kooperation mit anderen Unternehmen

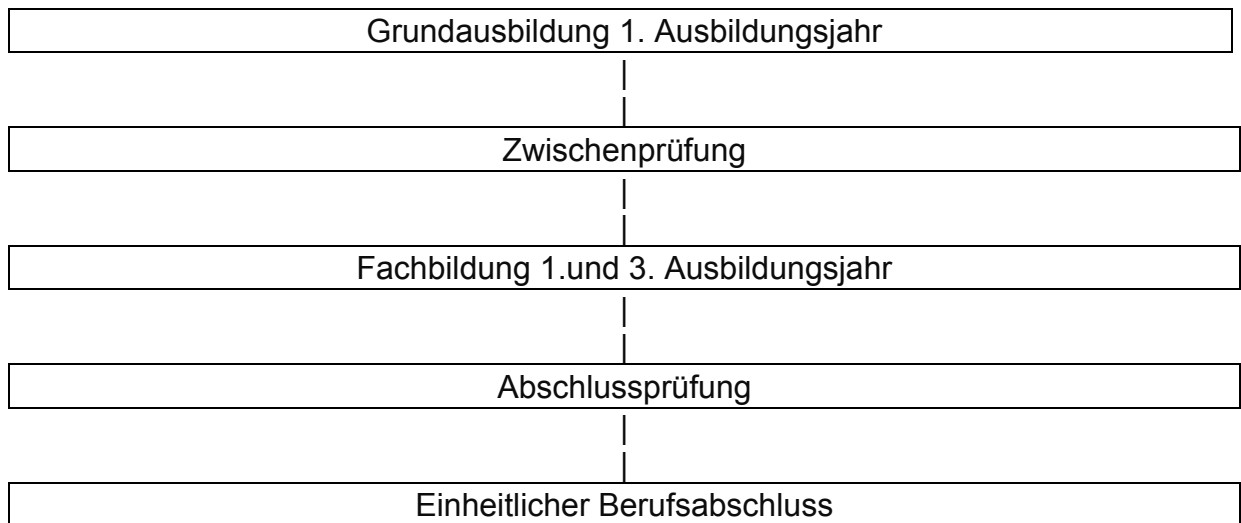
Teilzeitausbildung (§8 BBiG)

- 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:

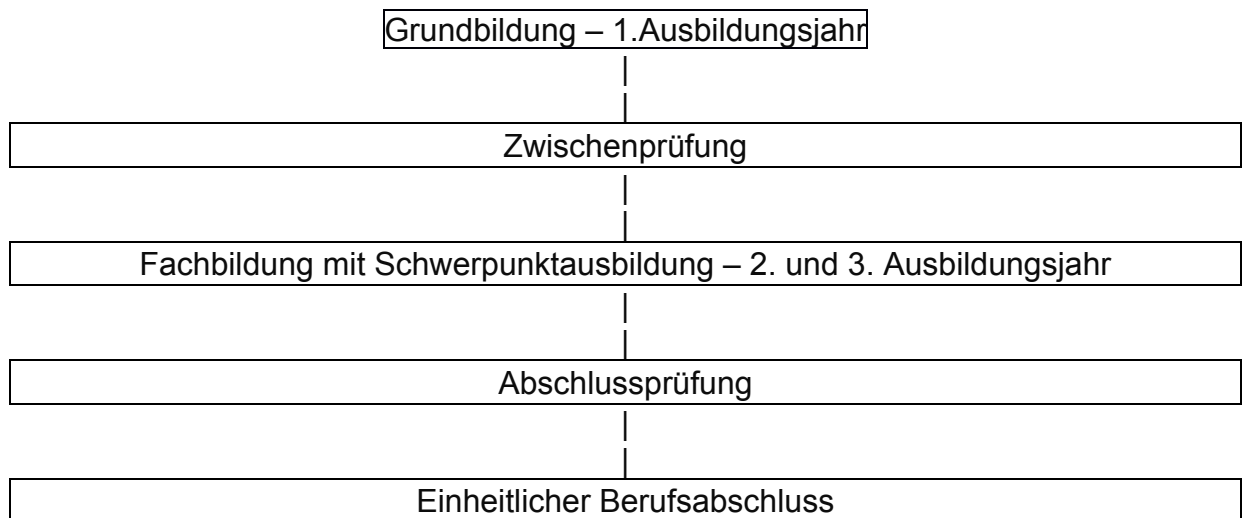
Die Ausbildung in einem Monoberuf kennt keine Differenzierung. Es wird nach einem einheitlichen Berufsbild und nach einem einheitlichen Ausbildungsrahmen ausgebildet. Die Prüfungsanforderungen der Zwischen- und Abschlussprüfung sind für alle Auszubildenden gleich. Nach der Abschlussprüfung erhalten alle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

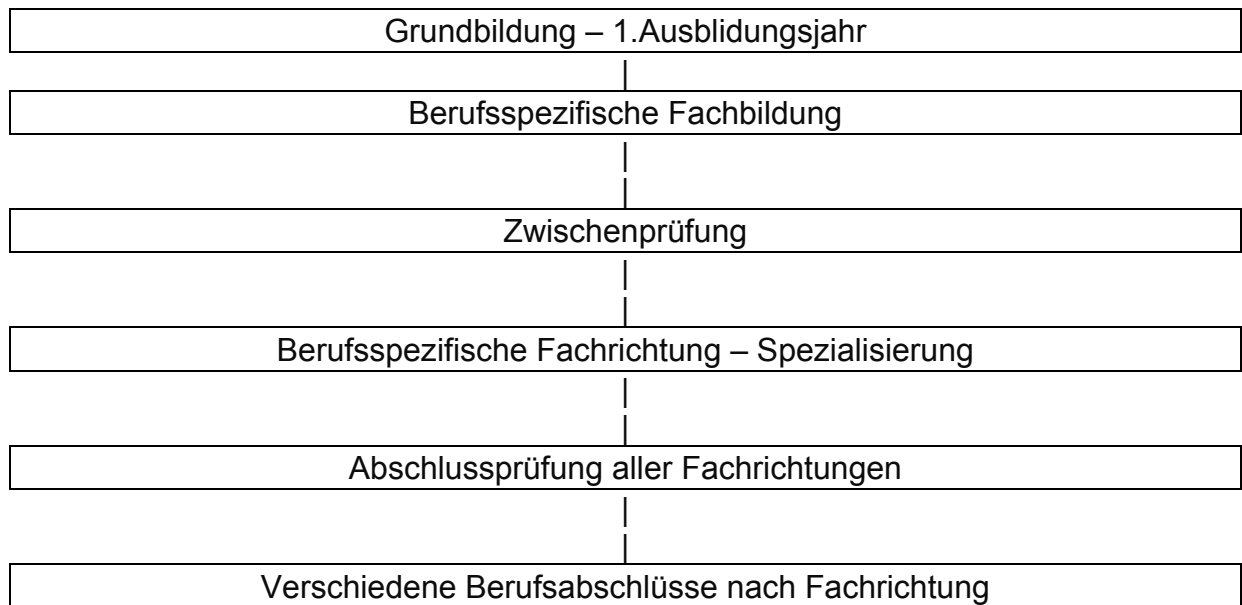
Beispiel: Verkäuferausbildung – Schwerpunkt Warenkunde



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

Diese Berufsausbildung führt zu verschiedenen Berufsabschlüssen

Beispiel: Verfahrensmechaniker, Fachrichtung Kunststoff/ Kautschuk

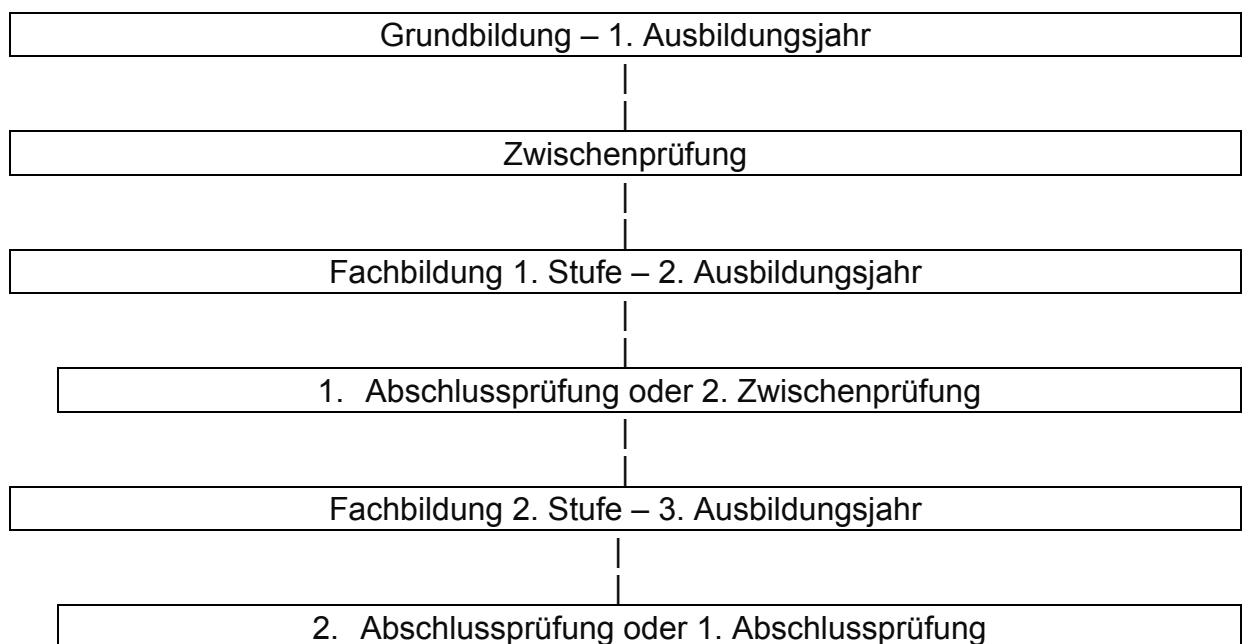


Stufenausbildung:

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 Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können.

Eignung des Betriebes

BBiG (Berufbildungsgesetz) und AEVO verlangen bestimmt
Eignungsvoraussetzungen vom Auszubildenden, 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:

- 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

Beispiele:

Die vier Grundformen der Verbundausbildung:



Vorteile:

Vorteile von Ausbildungsverbünden

Das duale Ausbildungssystem gewinnt durch die Möglichkeit der Verbundausbildung eine flexible und zeitgemäße Form der Berufsausbildung. Der Zusammenschluss einzelner Betriebe zu Ausbildungsverbünden bietet sowohl den Auszubildenden als auch den Betrieben Vorteile:

1. Die entstehenden Kosten können ggf. auf mehrere Betriebe verteilt werden und werden so minimiert.
2. Die betrieblichen Ausbildungskapazitäten können besser genutzt werden.
3. Die umfassende Praxiserfahrung des Auszubildenden in den unterschiedlichen Betrieben steigert die spätere Einsatzfähigkeit des Auszubildenden.
4. Risiken von Anlern- und Umschulungsmaßnahmen werden minimiert, da sie auf einzelne am Ausbildungsverbund mitwirkende Betriebe verteilt werden.
5. Das Arbeiten mit neuer Technik, über die ein Ausbildungsbetrieb nicht verfügt, kann bei einem anderen Ausbildungsbetrieb, der Mitglied des Ausbildungsverbunds ist, vermittelt werden.
6. Die Auszubildenden lernen durch die Verbundausbildung verschiedene Betriebe kennen und haben so erhöhte Chancen, von einem dieser Betriebe nach der Ausbildung übernommen zu werden.

7. Da die Auszubildenden bereits verschiedene Betriebe kennen, werden Hemmungen minimiert, nach der Ausbildung in einem fremden Betrieb anzufangen, falls sie nicht übernommen werden können.

Welche Anforderungen werden an einen Auszubildenden gestellt?

Grundlage der rechtlich definierten Eignung des Auszubildenden 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 Auszubildender 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 Auszubildenden
- 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 Auszubildenden 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

Was droht einem Unternehmen bei einem BBiG Verstoß?

Liegt ein klarer BBiG Verstoß vor, so handelt es sich **im juristischen Sinne um eine Ordnungswidrigkeit**. Dabei ist im Berufsbildungsgesetz direkt verankert, wer ordnungswidrig handelt.

Verstößt ein Unternehmen überdies mehrfach gegen das Berufsbildungsgesetz, kann sich außerdem die zuständige IHK oder HWK einschalten. Grundsätzlich ist es dann sogar möglich, dass das Unternehmen das Recht verliert, zukünftig weitere Azubis auszubilden. Hierfür müssen allerdings vermehrte und heftige Verstöße nachgewiesen werden.

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. 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
- Assistierte Ausbildungskonzepte
- Ausbildungsregelung für Behinderte gem. §§64 – 66
- Teilnahme an Berufsmessen
- Tag der offenen Tür
- Sozialmediainformationen
- Boys- und Girlsday
- Vorträge in Schulen
- Ausbildungsmarketing

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?

- Ausbildungsvorbereitendes Jahr (AVJ)
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)
- Berufseinstiegsjahr (BEJ)
- Berufseingangsklasse (BEK)
- Berufsorientierungsjahr (BOJ)
- Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
- Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)
- Berufsfachschulen
- Berufskolleg

Ausbildungsvorbereitendes Jahr (AVJ)

Das Ausbildungsvorbereitende Jahr (AVJ) ist eine berufsvorbereitende Maßnahme, die sich an junge Menschen richtet. Jugendliche, die noch keine passende Ausbildung gefunden haben, können an dieser Maßnahme teilnehmen.

Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)

Die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) ist eine berufsvorbereitende Maßnahme, die sich vor allem an lern- und sozial schwache Jugendliche richtet. Sie finden trotz ausbildungsbegleitender Hilfen keinen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen und sind daher auf das BaE angewiesen. Das Ziel der Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) ist es, dass die Jugendlichen möglichst bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr einen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen finden und die Ausbildung dort weiterführen können.

Die Teilnahme an der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) ist für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche vorgesehen. Wenn du auch alle folgenden Fragen mit „ja“ beantworten kannst, kannst du diese Maßnahme in Anspruch nehmen:

- Ist das deine erste berufliche Ausbildung?
- Bist du jünger als 25 Jahre alt?
- Hast du deine Schulpflicht erfüllt?

Im Gegensatz zu anderen berufsvorbereitenden Maßnahmen kann man BaE in zwei unterschiedlichen Modellen absolvieren:

1. Integratives Modell

Du besuchst eine Berufsschule in Vollzeit und lernst die Grundqualifikationen eines bestimmten Berufsbildes kennen. Der Berufsschulunterricht ist so gestaltet, dass dein Stundenplan sowohl allgemeinbildende Fächer wie Deutsch, Mathe und Sozialkunde als auch berufsbezogene Fächer wie Wirtschaft enthält. Neben dem erlernten theoretischen Wissen werden dir auch in der Berufsschule die fachpraktischen Inhalte vermittelt. Diese werden ggf. durch Praktika in den Betrieben ergänzt.

2. Kooperatives Modell

Der Unterschied zum integrativen Modell besteht hier, dass du die fachpraktischen Inhalte in den Kooperationsbetrieben lernst und direkt vor Ort anwenden kannst. Du bekommst einen Einblick in die betrieblichen Abläufe und einen Überblick über die einzelnen Stationen.

Berufseinstiegsjahr (BEJ)

Das Berufseinstiegsjahr ist eine berufsvorbereitende Maßnahme, die sich vor allem an Schulabgänger mit einem Hauptschulabschluss richtet und noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Das Ziel des Berufseinstiegsjahrs (BEJ) ist es, dass die Jugendlichen eine Ausbildungsreife erlangen. Das bedeutet, dass sie sich für ein Berufsfeld entscheiden und durch ihre Erfahrungen in diesem Jahr selbstbewusster in die Ausbildung gehen.

Für die Teilnahme an dem Berufseinstiegsjahr (BEJ) solltest du folgende Fragen mit „ja“ beantworten können, um diese Maßnahme in Anspruch zu nehmen:

- Hast du einen Hauptschulabschluss?
- Hast du eine Praktikumsstelle in einem Betrieb für das gesamte Schuljahr?
- Bist du unter 18 Jahre alt?
- Hast du deine Schulpflicht erfüllt?

Du besuchst eine Berufsschule in Vollzeit und lernst die Grundqualifikationen eines bestimmten Berufsbildes kennen. Der Berufsschulunterricht ist so gestaltet, dass dein Stundenplan sowohl allgemeinbildende Fächer wie Deutsch, Mathe und Sozialkunde als auch berufsbezogene Fächer wie Wirtschaft enthält. Dein erlerntes theoretisches Wissen kannst du anschließend in den Betriebspraktika anwenden und festigen. Neben den gesammelten Grundkenntnissen sammelst du auch praktische Erfahrungen, die dir bei der Entscheidung für deinen Traumberuf helfen.

Berufseingangsklasse (BEK)

Die Berufseingangsklasse (BEK) ist eine berufsvorbereitende Maßnahme, die sich an Jugendliche mit persönlichen, familiären und schulischen Problemen richtet. Ziel der BEK ist es, dass dir der Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Falls du keinen Schulabschluss in der Tasche hast, kannst du in der Berufseinstiegsklasse deinen Hauptschulabschluss nachholen.

Für die Teilnahme an der Berufseingangsklasse (BEK) solltest du folgende Fragen mit „ja“ beantworten können, um diese Maßnahme in Anspruch zu nehmen:

- Bist du unter 18 Jahre alt?
- Ist das deine erste berufliche Ausbildung?
- Ist das deine erste berufsvorbereitende Maßnahme?

Während der Berufseingangsklasse wirst du von Berufsberatern begleitet, die mit dir eine Potentialanalyse, eine Berufsfelderprobung und die Qualifizierungsbausteine durchführen. Mit der Potentialanalyse soll ermittelt werden, welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten du bereits schon besitzt. Anhand der Ergebnisse hast du eine bessere Orientierung, welche Berufe am besten zu dir passen. Durch Praxisbeispiele bekommst du Einblicke in den Beruf und kannst für dich selbst

feststellen, ob der Ausbildungsberuf für dich der Richtige ist. Die Qualifizierungsbausteine bieten dir die Möglichkeit, fachpraktische Inhalte und die Fertigkeiten für den jeweiligen Ausbildungsberuf zu erlernen.

Berufsorientierungsjahr (BOJ)

Das Berufsorientierungsjahr (BOJ) ist eine berufsvorbereitende Maßnahme, die sich an Jugendliche ohne einen Hauptschulabschluss richtet. Die Maßnahme vermittelt dir berufliche Kenntnisse aus verschiedenen Berufen und Bereichen. Des weiteren kannst du deinen Hauptschulabschluss nachholen.

Um an einem Berufsorientierungsjahr (BOJ) teilzunehmen, musst du bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Wenn du alle folgenden Fragen mit „ja“ beantworten kannst, kannst du diese Maßnahme in Anspruch nehmen:

- Hast du deine Schulpflicht erfüllt?
- Hast du keinen Schulabschluss in der Tasche?

Während des Berufsorientierungsjahres (BOJ) lernst du die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse aus den unterschiedlichen Berufsfeldern kennen. Nach der Auswahl für ein bestimmtes Berufsfeld, wird der Unterricht darauf ausgerichtet. Nach dem Berufsorientierungsjahr (BOJ) hast du deine Schulpflicht erfüllt und zugleich einen Hauptschulabschluss erlangt. Dies berechtigt dich dazu, ein Berufsgrundschuljahr zu besuchen oder eine Ausbildung zu beginnen.

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.

Bildungsträger & Ersatzschulen

Bildungsträger in Deutschland sind Einrichtungen, die im staatlichen Auftrag schulische und berufliche Bildungsmaßnahmen im Bereich der Ausbildung und Weiterbildung anbieten und durchführen. Sie ergänzen und bereichern das Bildungsangebot und stehen unter staatlicher Aufsicht.

Hinweis

Schularten und Schulbezeichnungen können in den Bundesländern unterschiedlich sein

Möglichkeiten der Förderung:

- Staatliche Förderprogramme
- Förderprogramme von Unternehmen
- Förderprogramme von Stiftungen
- Stipendien

Fazit

- Betrieb kann Jugendliche bei der Berufsfindung durch z.B. Praktika unterstützen
- Es gibt unterschiedliche Berufsausbildungsvorbereitungen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf
- Kammern können eigene Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen schaffen

1.7. Im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abstimmen

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:

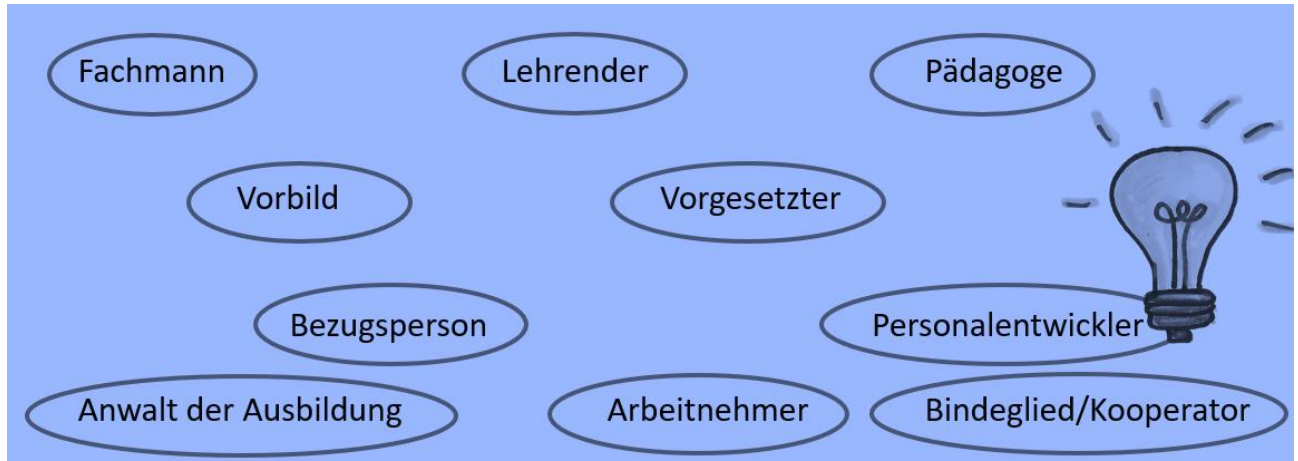
- Weisungsbefugnis gegenüber den Auszubildenden
- Entscheidungen im Rahmen der Ausbildungsorganisation treffen
- Veranlassung disziplinarischer Maßnahmen in Absprache mit der Geschäftsleitung
- Mitwirkung bei der Erstellung von Ausbildungszeugnisse

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:

- Berufsaussbildungsausschuss
- 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

Betriebsrat und JAV:

Auszubildende benötigen besonderen Schutz und Fürsorge durch den Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Insbesondere gilt es, Auszubildende von Anfang an gut zu integrieren und diese davor zu schützen, dass sie als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. Hier kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Gleich zu Beginn der Ausbildung sollten den Auszubildenden die wichtigsten Fragen zu den Arbeitszeitregelungen und den Pausenzeiten, den Anforderungen an das Führen eines Berichtshefts/Ausbildungsnachweis und Ähnliches beantwortet werden.
- Der Arbeitgeber hat unter Beteiligung des Betriebsrats die Erstunterweisung zur Arbeitssicherheit durchzuführen. Soweit erforderlich, wird die persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt.
- Auf jeden Fall sollte der Betriebsrat die Gelegenheit erhalten, sich den Auszubildenden persönlich vorzustellen. Im Rahmen der Vorstellung kann den Auszubildenden von der Arbeit des Betriebsratsgremiums berichtet werden – schließlich kommt aus diesen Reihen auch der Nachwuchs für die Betriebsratsarbeit.
- Der Betriebsrat sollte Azubi-Sprechstunden einrichten und Azubis an ihrem Arbeitsplatz besuchen. Eine Befragung aller Azubis kann sinnvoll sein.
- Die Azubis sollten aufgefordert werden, dem Betriebsrat auch zwischendurch ihre Probleme persönlich, per Telefonanruf, E-Mail, Brief oder auch anonym mitzuteilen.
- Gleiches gilt für die JAV, die die neuen Azubis ebenfalls über ihr Wirken und ihre Ziele unterrichten sollte. Die JAV vertritt nicht nur die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer, sondern auch die der in Berufsausbildung stehenden Arbeitnehmer, also die Auszubildenden.

Rechte bei der Einstellung

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zählen Auszubildende zu den Arbeitnehmern, die vom Betriebsrat vertreten werden.

Die Einstellung eines Azubis liegt dann vor, wenn ein Berufsausbildungsverhältnis abgeschlossen wurde oder der Azubi die tatsächliche Beschäftigung im Betrieb

bereits aufgenommen hat. In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig zur Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber seinen Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung eines Arbeitnehmers zu unterrichten und die Zustimmung einzuholen. Das gilt auch für Auszubildende.

Rechte und Pflichten während der Ausbildung

Der Betriebsrat hat umfangreiche Mitbestimmungsrechte bei der Berufsbildung. Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern.

Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit dem Betriebsrat Fragen der Berufsbildung zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat auch Vorschläge unterbreiten. Insbesondere hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Er kann der Bestellung einer Person, die mit der Durchführung der Berufsbildung beauftragt ist, widersprechen und ihre Abberufung verlangen. Dies gilt aber nur, wenn diese Person die persönliche oder fachliche Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

Mitbestimmungsrechte und Azubis

Mit Hilfe der folgenden Zusammenstellung kann der Betriebsrat prüfen, ob die wesentlichen Mitbestimmungsrechte durch den Arbeitgeber beachtet werden:

- Planung der Berufsausbildung
- Planung der Schaffung von Berufsausbildungsplätzen
- Einstellung eines Auszubildenden
- Eingruppierung eines Auszubildenden
- Förderung der Betriebsausbildung
- Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs
- Einzelne Maßnahmen der Berufsausbildung
- Auswahl des Auszubildenden
- Kündigung eines Auszubildenden

Selbst wenn im Einzelfall kein Mitbestimmungsrecht bestehen sollte, kann und muss der Betriebsrat die Einhaltung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen stets prüfen!

Pflichten der Ausbilder*innen	Ausbildungsinhalte
Ausbildungspflicht	Ausbilder*innen müssen dem Auszubildenden alle Fertigkeiten, Qualifikationen und Kenntnisse , die zum Erreichen des Ausbildungsziels nötig sind, entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan beibringen.
Bereitstellung der Ausbildungsmittel	Dem Auszubildenden sind alle Ausbildungsmittel, die für die Berufsausbildung sowie das Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen nötig sind, kostenlos zur Verfügung zu stellen . Dies gilt auch für Prüfungen, die nach Ende des Ausbildungsverhältnisses zu absolvieren sind.
Weisungsberechtigte Personen nennen	Ausbilder*in muss dem Azubi weisungsberechtigte Personen bekanntmachen .
Aufsichtspflicht	Ausbilder*innen müssen minderjährige Auszubildende während der Zeit der betrieblichen Ausbildung beaufsichtigen. Gefahren und Risiken sind Azubis bekanntzumachen und zudem sind sie vor Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung zu schützen . Sittliche sowie körperliche Gefährdungen sind zu vermeiden.
Berichtsheftkontrolle bzw. Ausbildungsnachweiskontrolle	Ausbilder*in muss dem Azubi vor Beginn sowie während der Berufsausbildung die Berichtshefte bzw. Ausbildungsnachweise kostenlos überlassen und zudem die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßige Abzeichnung gewährleisten.

Freistellung für den Berufsschulunterricht	Auszubildende sind zum Berufsschulunterricht verpflichtet, demnach muss ein*e Ausbilder*in den Azubi dafür freistellen und dazu anhalten, den Unterricht zu besuchen .
Freistellung für außerbetriebliche Ausbildung	Ausbilder*innen müssen Azubis für vereinbarte Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte freistellen.
Freistellung für Prüfungen	Ausbilder*innen müssen ihre Azubis fristgerecht zu den Zwischen-, Abschluss- und Wiederholungsprüfungen anmelden und sie für die Teilnahme freistellen. Zudem müssen sie die Prüfungsgebühren bezahlen und etwaige Werkzeuge zur Verfügung stellen.
Zweckgebundene Übertragung von Verrichtungen	Ein*e Ausbilder*in muss dem Azubi ausschließlich solche Verrichtungen übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften angemessen sind.
Urlaubsgewährung	Azubis haben Urlaubsanspruch und demnach müssen Ausbilder*innen einen idealerweise zusammenhängenden Urlaub nach Maß der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen ermöglichen.
Vergütungspflicht	Azubis sind angemessene Vergütungen zu bezahlen. Diese orientieren sich am Alter des Azubis sowie der Ausbildungsdauer.
Zeugnispflicht	Ausbilder*innen müssen den Azubis bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis ausstellen.

Wichtig: Über den Ausbilder*innen steht, wie bereits erwähnt, der Ausbildende in Form eines Betriebs oder Unternehmens. Ausbildende sind dazu **verpflichtet, Azubis bei der Sozialversicherung anzumelden**, sich um Unfall- Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung der Azubis zu kümmern.

Weitere Aufgaben des Ausbilders

Man hat als Ausbilder*in die Pflicht, den Ausbildungserfolg von Azubis sicherzustellen. Ausbilder*innen dürfen in diesem Zuge keine Aufgaben an ihre

Azubis delegieren, die sie in ihrer beruflichen Ausbildung nicht weiterbringen. Das heißt, dass Azubis in einem Tischlereibetrieb keine Arbeiten von etwa einem Elektriker zu erledigen haben – hier handelt es sich um eine **ausbildungsfremde Tätigkeit**.

Auch ist explizit eine Person – ein*e Meister*in oder ein*e Ausbilder*in – für einen oder mehrere Azubis verantwortlich. Die anderen Fachkräfte im Betrieb oder Unternehmen können natürlich Unterstützung leisten und hier und da einen wertvollen Tipp geben. Es sollte aber die mit dem Azubi betraute Person **den überwiegenden Beitrag** zur beruflichen Ausbildung des Azubis leisten.

3 Grundsätze die, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ausbildende Fachkräfte ergänzen.

1. Aufgaben schriftlich erteilen

Ausbilder*innen sollten neue Aufgaben für ihren Azubi stets schriftlich fixieren, sodass im Anschluss weniger Rückfragen und Besprechungen nötig sind. Dies dient auch **als Nachweis**, dass die veranlassten Aufgaben dem beruflichen Ausbildungszweck dienen.

Die abgearbeiteten Aufgaben können zentral abgelegt werden und anderen Parteien dazu dienen, festzustellen, mit welchen Aufgaben Azubis bereits betraut werden können und was es noch zu lernen gibt. Auch ein **angemessenes Bewertungssystem** ist von Vorteil, denn so können erledigte Aufgaben nach ihrer Qualität beurteilt werden. Azubis und Vorgesetzte erhalten so wertvolles Feedback.

2. Regelmäßige Gespräche

Rückmeldungen und umfangreiches Feedback sind sehr wichtig für Azubis, denn so können sie sich im Betrieb orientieren und etablieren. Solche Gespräche sollten **in regelmäßigen Abständen** stattfinden – von Beginn an – sodass die Arbeitsweise und das Verhalten von Auszubildenden gesteuert werden kann. Idealerweise ist dieses Gespräch kein Monolog eine*r Ausbilder*in, sondern **ein Dialog**.

3. Unternehmenskultur aktiv vorleben

Firmen und Unternehmen haben in der Regel ihre ganz eigenen Besonderheiten, was Arbeitsprozesse und Herangehensweisen angeht. Ausbilder*innen sollten Azubis in angemessenem Tempo mit diesen Eigenheiten vertraut machen und sie so **in die Unternehmenskultur integrieren**.

Idealerweise hat der oder die **Ausbilder*in eine Vorbildfunktion** inne und vermittelt nicht nur Wissen und Fähigkeiten, sondern auch eine erprobte Arbeitsweise. So kann man Talente fördern und Mitarbeiter*innen an das Unternehmen binden.

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