Prüfungsvorbereitung AEVO / AdA 2018

Handlungsfeld 1:

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

IFA Verlag GmbH

Online-Handbuch 1

Die Deutsche Bibliothek – CIP Einheitsaufnahme

Bähr, Wilhelm H.: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

NE: Wilhelm H. Bähr. Bonn IFA-Verlag
1. Online Auflage 2018

(Handbuch 1, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Eignungsprüfung für Ausbilder und Ausbilderinnen

ISBN 978-3-942951-02-09

Verfasser: Wilhelm H. Bähr

Gestaltung: Brigitte Buschfort

(c) Alle Rechte der Vervielfältigung vorbehalten.

Vorwort

Am 2. August 2009 trat eine veränderte Ausbilder-Eignungsverordnung in Kraft. Zur genaueren Bestimmung der Lern- und Prüfungsinhalte empfahl der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung am 25. Juni 2009 einen „Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen". Damit sind die beiden Quellen vorgegeben, die für die Lehrgänge und die Prüfungen maßgebend sind.

Inhaltliches Kernstück der AEVO und des Rahmenplans sind vier Handlungsfelder, die sich am Ablauf der Ausbildung orientieren. Das erste Handlungsfeld ist benannt mit

„Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen".

Dieses ist die Thematik des vorliegenden Handbuches 1.

Die AEVO formuliert die zu erwerbenden Qualifikationen als Kompetenzen. Daher sind auch die genaueren inhaltlichen Bestimmungen des Rahmenplens kompetenzorientiert formuliert worden.

Mit Kompetenzen bezeichnet man „die Fähigkeiten und Bereitschaft, Fertigkeiten und Kenntnisse sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden". (Rahmenplan)

Ohne jede Abweichung werden die vorgegebenen Kompetenzen und Teilkompetenzen als Gliederungspunkte des Lehrmaterials eingesetzt. Die Vorgaben des Rahmenplans gliedern folglich das Lernangebot. Das bietet die beste Gewähr für eine konsequente Ausrichtung des Lernens auf die Anforderungen der AEVO-Prüfung.

Die einzelnen Qualifizierungseinheiten umfassen jeweils folgende Angebote:

- Benennung der zu erwerbenden Kompetenz und Teilkompetenzen in Form von Lernzielen
- Berufs- und arbeitspädagogische Lernangebote, teils mit Aufgaben durchsetzt
- Eine Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte
- Eine Lernerfolgssicherung.

Ich wünsche Ihnen einen guten und schnellen Lernerfolg und einen umfassenden Nutzen des Wissens bei der praktischen Ausbildung und der AEVO-Prüfung.

Freundlichst

Ihr Wilhelm H. Bähr

Bezugsquelle:

IFA-Verlag GmbH
Vertriebsbüro Bonn

Erlenweg 11, 53227 Bonn

Telefon: 0228 - 400 95 11
E-Mail: kontakt@ifa-verlag.de
Internet: www.ifa-verlag.de

Inhaltliche Übersicht

1.1 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage. die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können. 5

1.1.1 Ausbilder/-innen können die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herausstellen 5

1.1.2 Ausbilder/-innen können die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung für junge Menschen, Wirtschaft und Gesellschaft beschreiben 7

1.1.3 Ausbilder/-innen können den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den Betrieb herausstellen 8

Zusammenfassung 11

Lernerfolgskontrolle 12

1.2 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken. 13

1.2.1 Ausbilder/-innen können den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen erläutern. 13

1.2.2 Ausbilder/-innen können den Personalbedarf beachten 17

1.2.3 Ausbilder/-innen können die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herausstellen 18

1.2.4 Ausbilder/-innen können die für die Berufsausbildung relevanten rechtlichen Regelwerke bei der Entscheidung für die Ausbildung beachten 19

Zusammenfassung 21

Lernerfolgskontrolle 22

1.3 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen. 23

1.3.1 Ausbilder/-innen können die Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems beschreiben. 23

1.3.2 Ausbilder/-innen können das Duale System der Berufsbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle beschreiben 24

1.3.3 Ausbilder/-innen können weitere Formen der beruflichen Erstausbildung überblicken 26

1.3.4 Ausbilder/-innen können die Schnittstellen und Durchlässigkeiten im Bildungssystem erläutern 28

Zusammenfassung 29

Lernerfolgskontrolle 30

1.4 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwählen und dies zu begründen. 31

1.4.1 Ausbilder/-innen können die Entstehung von Ausbildungsberufen im Dualen System beschreiben 31

1.4.2 Ausbilder/-innen können Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen beachten 32

1.4.3 Ausbilder/-innen können Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen beschreiben 33

1.4.4 Ausbilder/-innen können Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen 35

Zusammenfassung 37

Lernerfolgskontrolle 38

© IFA Verlag GmbH

1.5 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf zu prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können. 39

1.5.1 Ausbilder/-innen können die persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden klären ... 40

1.5.2 Ausbilder/-innen können die Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darstellen ... 42

1.5.3 Ausbilder/-innen können die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung erläutern ... 45

1.5.4 Ausbilder/-innen können die Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen überblicken ... 45

1.5.5 Ausbilder/-innen können die Notwendigkeit von Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erkennen und geeignete Möglichkeiten bestimmen ... 46

1.5.6 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten beschreiben ... 48

Zusammenfassung ... 49

Lernerfolgskontrolle ... 50

1.6 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen. 51

1.6.1 Ausbilder/-innen können betriebliche Aktivitäten zur Unterstützung von Berufsorientierung planen ... 51

1.6.2 Ausbilder/-innen können die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung beurteilen und Fördermöglichkeiten benennen ... 54

1.6.3 Ausbilder/-innen können zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in die Ausbildungsplanung einbeziehen ... 55

1.6.4 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen klären ... 56

Zusammenfassung ... 57

Lernerfolgskontrolle ... 57

1.7 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen. 58

1.7.1 Ausbilder/-innen können die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden aufzeigen ... 58

1.7.2 Ausbilder/-innen können Rolle und Funktion des Ausbilders und der Ausbilderin im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darstellen ... 59

1.7.3 Ausbilder/-innen können die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung berücksichtigen ... 63

1.7.4 Ausbilder/-innen können die Aufgaben mitwirkender Fachkräfte klären und deren Einbindung in die Ausbildung abstimmen ... 65

1.7.5 Ausbilder/-innen können die Zusammenarbeit mit externen Beteiligten vorbereiten ... 66

Zusammenfassung ... 71

Lernerfolgskontrolle ... 73

Anhang

Sachwortverzeichnis ... 74

© IFA Verlag GmbH

1.1.1 Ausbilder/-innen können die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herausstellen

„Was wir nicht mit einem Begriff erfassen können, können wir nicht in der Vorstellung bewegen."

Was ist Berufsausbildung?

Vorbemerkungen

Am Beginn eines Lehrgangs für Ausbilder und Ausbilderinnen ist es sinnvoll, unabhängig von der Thematik der ersten Lehrgangseinheit, einige Grundbegriffe zu klären. Es sind dies u. a. die Begriffe Berufsbildung, Berufsausbildung, Ausbildende/Ausbildender, Ausbilderin/Ausbilder, Auszubildende/Auszubildender. Auf dieser Seite geht es zunächst um Berufsbildung und Berufsausbildung.

Schon in den „Vorbemerkungen" wird deutlich, dass die gleichzeitige Nennung der männlichen und weiblichen Form das Lesen erschwert. Wir benutzen daher zumeist die männliche Bezeichnung und meinen zugleich Männer und Frauen.

Berufsbildung und Berufsausbildung

Die Qualifizierung von Fachkräften zu Ausbildern und Ausbilderinnen soll diese Fachkräfte auf das Ausbilden vorbereiten. Der Begriff Ausbildung wird in der Umgangssprache in vielfältigen Bedeutungen verwendet. Uns interessiert hier die berufliche Ausbildung. Diese wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert. Dort heißt es:

BBiG § 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung

(1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

(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.

In dieser Begriffsbestimmung steckt die Forderung nach der Ausbildung „in einem geordneten Ausbildungsgang". Geordnete Ausbildungsgänge sind solche, die staatlich anerkannt sind und für die es Regelungen in Form von Ausbildungsordnungen gibt.

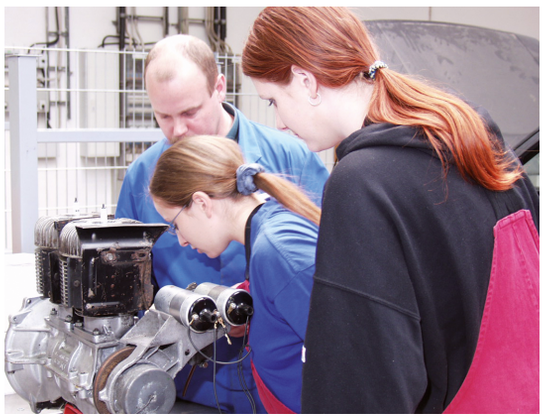
In § 4 verstärkt das Berufsbildungsgesetz seine Vorstellungen:

BBiG § 4 Anerkennung von Ausbildungsberufen

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

Auch behinderte Menschen müssen nach den Grundsätzen der geordneten Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Hier sind verschiedene Hilfen möglich: Durch Maßnahmen, die auf die Ausbildung vorbereiten, durch Unterstützung während der Ausbildung, Verlängerung der Ausbildungszeiten, besondere Hilfen bei der Prüfung und dgl. „ausgleichende Hilfen" soll behinderten Menschen zu einem gleichwertigen Abschluss verholfen werden.

Ausbildung im kaufmännischen Büro, BWU Bremen



Metallgewerbliche Grundausbildung, VW, Zwickau

Ausbildung im Karosseriebau, Daimler, Bremen

Beispiel einer staatlichen Anerkennung:

Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann / zur Industriekauffrau

§ 1 Staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes

Der Ausbildungsberuf Industriekaufmann/ Industriekauffrau wird staatlich anerkannt.

§ 2 Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert drei Jahre.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.1.1

Im Zentrum: Berufliche Handlungsfähigkeit

Berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten fasst das Berufsbildungsgesetz in dem Begriff **Handlungsfähigkeit** zusammen.

Handlungsfähigkeit ist das Leitbild der Ausbildung.

Vor 1987 nannte man in den Lehr- und Ausbildungsplänen lediglich die Fertigkeiten und die Kenntnisse, die vermittelt werden sollten.

Mit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe 1987 erfolgte eine Hinwendung zu den beruflichen Handlungen. In den neueren Ausbildungsordnungen heißt es sinngemäß:

„Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt werden, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt."

Wer berufliche Arbeiten selbstständig planen, durchführen und kontrollieren kann, hat Handlungskompetenz.

Welche Bedeutung hat berufliche Handlungskompetenz für die Auszubildenden, den Betrieb und die Branche?

Diese Frage wird im AEVO-Rahmenplan unter 1.1.1 aufgeworfen. So könnte auch in der Prüfung gefragt werden.

Dass die Handlungskompetenz wichtig ist, versteht sich von selbst. Doch es gibt gravierende Unterschiede in der konkreten Ausprägung von Handlungskompetenz.

Dazu ein Beispiel aus der Praxis ➤

Aus der Praxis:

Im Folgenden wird an einem Beispiel beschrieben, wie sich die Frage nach der Handlungsfähigkeit in der betrieblichen Ausbildung stellt.

Als externer Personalberater in einem Automobilwerk sah ich eine effiziente Ausbildung der technischen Berufe in einer Lehrwerkstatt. Die Auszubildenden erzielten in der Prüfung überwiegend sehr gute Ergebnisse: Der Ausbildungsleiter war stolz.

Der Leiter der betrieblichen Instandhaltung war jedoch unzufrieden. Er sagte mir: „Da kommen die jungen Leute mit besten Prüfungsergebnissen und ich kann sie nicht in der Instandhaltung der Anlagen einsetzen. Es dauert noch dreieinhalb Jahre, bis ich sie alleine zu einem Störfall schicken kann".

Was lief in dieser Ausbildungsstätte schief?

Die Auszubildenden wurden nach Auffassung der Ausbilder handlungsorientiert an ausgewählten Aufgabenstellungen ausgebildet. Dabei lernten sie selbstständig in dem Dreierschritt Planen, Durchführen und Kontrollieren. Die gestellten Aufgaben passten gut in die Organisation der Lehrwerkstatt und konnten aus dem Ausbildungsplan abgeleitet werden. Es wurde lediglich berufliche Handlungsfähigkeit speziell für Ausbildungsaufträge und die Abschlussprüfung entwickelt. (Bähr)

Was fehlte an der Ausbildung?

Was sollte verändert werden?

Diskutieren Sie folgende Aussagen!

A Es fehlte die Anwendung der Lernergebnisse im Betrieb.

B Die Qualifizierung sollte direkt an oder bei den betrieblichen Anlagen erfolgen.

C Wenn nicht an den im Schichtbetrieb laufenden Anlagen qualifiziert werden kann, dann sollten die dort auftretenden Störfälle in der Ausbildung nachgestellt werden.

D Die Auszubildenden sollten so qualifiziert werden, dass sie nach der Ausbildung sofort im eigenen oder in fremden Betrieben der Branche voll eingesetzt werden können.

Ein Leitbegriff der Personalpolitik ist Beschäftigungsfähigkeit.

Das Ziel der Personalentwicklung, die die Ausbildung einschließt, ist nicht nur die Arbeitsfähigkeit in einem Betrieb, sondern in der Branche. Beschäftigungsfähigkeit zielt auf die Verwertung von beruflicher Handlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt der Branche.

© IFA Verlag GmbH

1.1.2 Ausbilder/-innen können die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung für junge Menschen, Wirtschaft und Gesellschaft beschreiben

Gründe für die betriebliche Ausbildung aus Sicht junger Menschen

Was mache ich nach der Schule? So fragen sich viele Jugendliche. Und es sind nicht nur Gesichtspunkte der Eignung und Neigung, sondern auch handfeste wirtschaftliche Überlegungen, die für den Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis sprechen.

- In der Ausbildung erhalten die Jugendlichen eine Vergütung, die erste Schritte in die wirtschaftliche Selbstständigkeit ermöglicht.
- Nach der Ausbildung haben sie im Regelfall relativ gute Aussichten auf einen Arbeitsplatz.
- Über die Weiterbildung und die berufliche Fortbildung ergeben sich interessante betriebliche Karrieren, die oft schneller zum Ziel führen als ein Studium mit ungewissem Ausgang.
- Auch wenn sie studieren wollen, haben Auszubildende durch die vorhergehende Ausbildung einen sicheren Rückhalt, auf den sie in der Ferienarbeit während des Studiums oder nach einem eventuellen Scheitern des Studiums zuückgreifen können.

Wirtschaftliche Gründe für die betriebliche Ausbildung aus staatlicher und gesellschaftlicher Sicht

- Es würde den Staat über 15 Milliarden Euro im Jahr kosten, wenn er die Ausbildung aus den Betrieben herausziehen und außerhalb vollziehen wollte.
- Auszubildende benötigen im Regelfall keine Sozialhilfe oder sonstige soziale Betreuungskosten.
- Die Auszubildenden sind Mitglieder der Sozialversicherungssysteme und tragen zu deren Finanzierung und Stabilisierung bei.
- Gut ausgebildete Fachkräfte erhöhen die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland.

Bildungspolitische Gründe für die betriebliche Ausbildung

Die Bildungspolitik befasst sich mit der Entwicklung und Regelung des Bildungswesens von der Grundschule bis zur Hochschule.

In diesem öffentlichen Raum hat die berufliche Bildung einen relativ geringen Stellenwert. Das liegt insbesondere an dem hohen Grad von Selbstverwaltung und Mitverantwortung der beruflichen Bildung durch die Wirtschaft. Die Überwachung der Ausbildung und die Durchführung der Prüfungen durch die Kammern (zuständige Stellen für Berufsbildung) ist ein augenfälliger Hinweis auf die Selbstverwaltung der beruflichen Bildung.

Dieser Freiraum ist ein Teil unserer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Jeder Betrieb müsste daran interessiert sein, dass die Ausbildung auf Dauer eine Angelegenheit der Wirtschaft bleibt.

Der Betrieb ist ein Ort, wo das „Lernen in der Arbeit“ ermöglicht wird. Dadurch werden vielerlei Begabungen angesprochen und entwickelt. Häufig entwickeln die jungen Menschen in der Arbeit ungeahnte Qualifikationen: Es gibt nicht nur intelligente Köpfe, sondern auch intelligente Hände. Berufliche Bildung in den Betrieben bietet auch denjenigen jungen Männern und Frauen Chancen, die in mehr theoretischen Bildungsgängen nicht zurechtkommen.

Gesellschaftliche Gründe für die betriebliche Ausbildung

Rund 1,48 Millionen Ausbildungsverhältnisse sorgen dafür, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland bei etwa 5,5 % liegt. Im Vergleich dazu liegt der EU-Durchschnitt bei der Jugendarbeitslosigkeit bei ungefähr 22 %.

Es ist ein zentrales Anliegen jeder Gesellschaft, junge Frauen und Männern sobald als möglich in das Beschäftigungssystem einzubinden, ihnen realistische Ziele zu setzen und ihnen die Entwicklung beruflicher Lebenspläne zu ermöglichen.

Betriebliche Ausbildung ist ein wesentlicher Faktor der sozialen Stabilität in unserer Gesellschaft. Soziale Stabilität ist auch die Voraussetzung für erfolgreiches unternehmerisches Handeln. Daher muss es den Verantwortlichen in den Unternehmen immer wieder gesagt werden: Nehmt nicht nur die Vorteile eines geordneten gesellschaftlichen Systems wahr, sondern tragt auch durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zur sozialen Stabilität der Gesellschaft bei.

Ein anderer gesellschaftlicher Grund für betriebliche Ausbildung ist die Vermeidung von Ausbildung, die nicht gebraucht wird.

Diese Gefahr besteht dann, wenn außerbetrieblich besonders in Modeberufen ausgebildet wird, also entsprechend der Nachfrage junger Frauen und Männer, jedoch am Bedarf der Wirtschaft vorbei. Dadurch, dass die Betriebe mit der Ausbildung ihres Nachwuchses grundsätzlich die Erneuerung ihrer Belegschaft im Sinn haben, wird kaum am Bedarf vorbei ausgebildet. Jede andere Verfahrensweise führt zu gesellschaftlichen Problemen und hohen gesellschaftlichen Aufwendungen für die Umschulung der Fehlqualifizierten.

Aufgabe zur Diskussion

Welche Gefahr entsteht, wenn außerbetrieblich besonders in Modeberufen ausgebildet würde?

Diskussion in einem Ausbildungsbetrieb in Bremen

Personalleiter Rudolph: „Ausbildung ist sicherlich notwendig und sinnvoll. Aber billiger ist es schon, die Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt anzuwerben“.

Ausbilderin Wöstenkühler: „.. angeworbene Fachkräfte müssen wir erst einarbeiten. Sie sind uns zunächst unbekannt und könnten sich auch einmal als Fehlbesetzung erweisen“.

„Auszubildende können wir so ausbilden, dass wir sie entsprechend unserem späteren Bedarf einsetzen können“.

© IFA Verlag GmbH

1.1.3 Ausbilder/innen können den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den Betrieb herausstellen

Warum sollten Betriebe ausbilden?

Lesen Sie bitte die folgenden Zitate und streichen Sie alle Aussagen an, denen Sie aus betrieblicher Sicht zustimmen können.

Dr. Günter Cramer,
Personaldirektor, Berlin:

„Das Individium, der junge Mensch in unserer Gesellschaft, erhält durch eine Berufsausbildung die Möglichkeit, sich durch Qualifikation in einem Beruf in das Beschäftigungssystem zu integrieren und so die Basis zunächst für sich selbst und später für die Familie zu schaffen. Durch die berufliche Bildung und durch den Arbeitsprozess wird berufliche Handlungskompetenz erworben, die sein Eigentum wird und, umfassend verstanden, nicht nur als Fachqualifikation abgetan werden darf, sondern die, gleichermaßen wichtig, fachübergreifende Qualifikationen einschließt, die wir als Schlüsselqualifikationen bezeichnen“.

Dr. Wienand Kau
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

„Kosten und Nutzen von Aus- und Weiterbildung sind bekanntlich siamesische Zwillinge; man kann sie nicht einzeln, sondern nur zusammen haben. Obwohl das eine Binsenweisheit ist, ist diese Einsicht in der Berufsbildungspraxis nicht selbstverständlich. Das liegt zum Teil am Verhalten von Erwerbstätigen und Betrieben, zum Teil aber auch an den Problemen der Nutzenbestimmung.

Während sich die Kostenseite der beruflichen Bildung auf erprobte Begiffe stützen kann, besteht der Nutzen aus zwei ungleichen Komponenten, einer kleineren finanziellen und einer größeren nur der Qualität nach bestimmbaren. Finanziell nicht bewertbar ist der Planungs- und Imagenutzen der Lehre für den Betrieb, und finanziell nicht fassbar ist der gesellschaftliche und kulturelle Nutzen des Bildungswesens für Staat und Gesellschaft“.

Ökonomische Vorteile der Betriebe durch Ausbildung

In den meisten Fällen decken die produktiven Leistungen der Auszubildenden nicht die Kosten, die durch die Ausbildung anfallen.

Unter diesem Gesichtspunkt darf jedoch nicht allein über die Ausbildung entschieden werden. Ausbildende Betriebe haben, über die produktiven Leistungen der Auszubildenden hinaus (die bereits als Erträge bei der Kostenermittlung abgezogen werden), noch weitere ökonomische Vorteile:

- Ausbildungskosten sind Betriebsausgaben, die von dem steuerpflichtigen Ertrag des Unternehmens abgezogen werden können.
- Ausbildung des eigenen Nachwuchses erspart die kostenaufwändige Suche nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt.
- Der Betrieb hat die Auszubildenden drei Jahre lang kennengelernt und geht bei ihrem Einsatz nicht das Risiko der Fehlbesetzung ein, wie es bei angeworbenen Arbeitskräften durchaus der Fall sein kann.
- Durch Ausbildung werden häufig betriebsverbundene Fachkräfte herangezogen, die geringere Fluktuationskosten verursachen als weniger betriebsverbundes Personal.
- Die Abwerbung von tüchtigen Arbeitskräften aus anderen Unternehmen führt im Regelfall zu 10 bis 15 % höheren Löhnen.
- Die Einarbeitung betriebsfremder Fachkräfte kann bis zu einem halben Jahr dauern und sehr hohe Kosten verursachen.

Es ist schwierig, diese ökonomischen Vorteile in Euro und Cent auszudrücken. Unternehmen, die sich ernsthaft mit diesen Fragen befasst haben, kommen zu dem Befund:

Betriebliche Ausbildung lohnt sich aus wirtschaftlichen Gründen!

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.1.3

Kosten der Ausbildung

Die wirtschaftlichen Gesichtspunkte spielen für diejenigen eine wichtige Rolle, die die Ausbildung bezahlen. Die Ausbildung in der Berufsschule bezahlen die Bundesländer, die betriebliche Ausbildung bezahlen die ausbildenden Unternehmen. Auch für die Auszubildenden und den Staat spielen die wirtschaftlichen Gesichtspunkte eine große Rolle. Unter dieser Perspektive soll im Folgenden die betriebliche Ausbildung erörtert werden.

In größeren Abständen stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung Erhebungen an, um die Kosten der betrieblichen Ausbildung zu ermitteln. Dies ist ein schwieriges Unterfangen, weil in den meisten Unternehmen die Ausbildungskosten in den Kostenrechnungssystemen nicht ausgewiesen werden. Als Grundlage können meist nur Befragungen und Schätzungen herangezogen werden. Besondere Schwierigkeiten bereitet z. B. die Ermittlung der Kosten für die Ausbildungsleistungen der mitausbildenden Fachkräfte an den Arbeitsplätzen.

Kosten und Nutzen der Ausbildung im Jahr

Das BIBB hat in seiner letzten Erhebung im Jahre 2013 folgende Daten ermittelt:

- **Kosten**

Bruttokosten pro Auszubildendem betragen im Durchschnitt: 17.933 €.

Die Personalkosten der Auszubildenden machen mit 11.018 € (entspricht 62 %) den größten Teil aus.

Auf das Ausbildungspersonal entfallen 4.125 € (23 %).

Für Geräte Maschinen, Sachkosten usw. werden 925 € (5 %) aufgewendet.

Für Kammergebühren, die Ausbildungsverwaltung, externe Lehrgänge und die Ausbildungsverwaltung werden 1.866 € (10 %) aufgewendet.

- **Nutzen**

Durch ihre Mitwirkung in der Produktion und beim Erbringen von Dienstleistungen erwirtschaften die Auszubildenden im Durchschnitt 12.535 €.

Damit sinken die Nettokosten durchschnittlich auf 5.398 €.

Das BIBB stellte fest, dass rd. 28 % der Auszubildenden mehr Nutzen erbrachten als sie Kosten verursachten.

Ausbildungsvergütungen, ein wesentlicher Kostenfaktor

Bei der Betrachtung der Kosten der Ausbildung führen die Betriebe als Erstes die Ausbildungsvergütungen an. Diese sind mit zusätzlichen gesetzlichen Sozialleistungen verbunden, oft auch mit zusätzlichen tariflichen Leistungen.

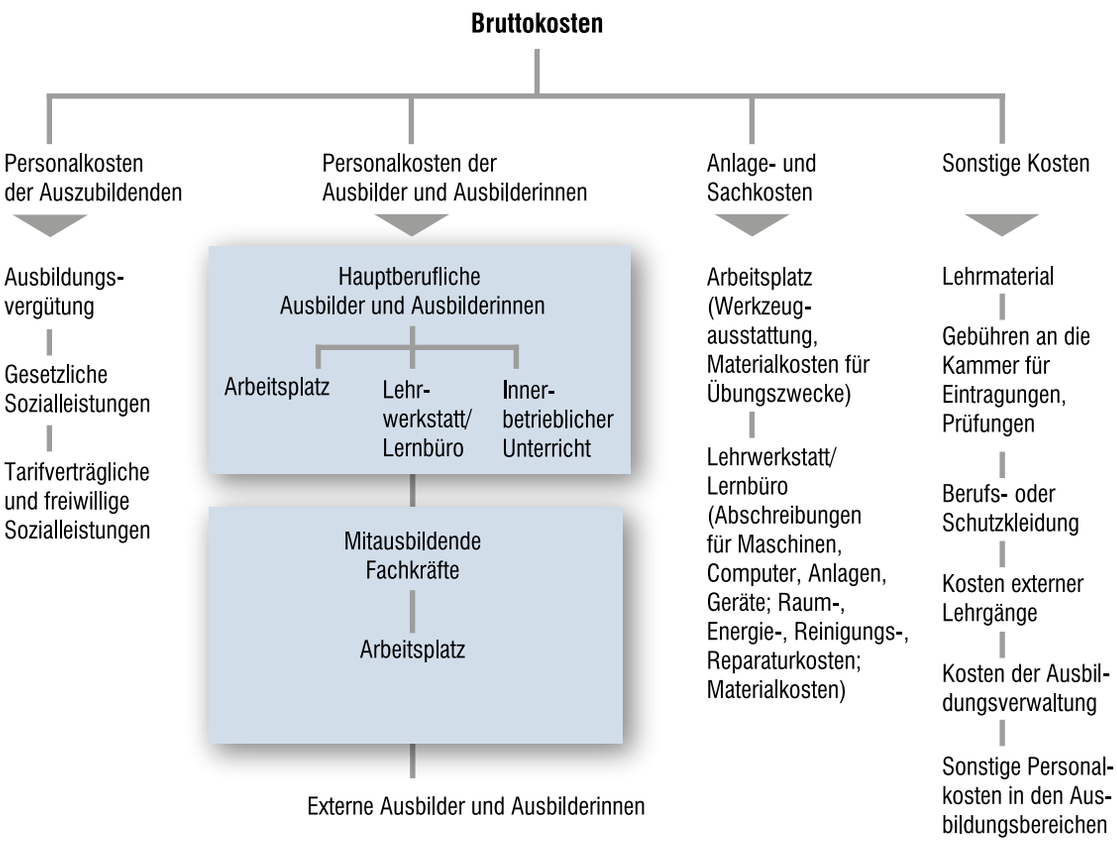
© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 1.1.3

Da die erfassten Ausbildungskosten und produktiven Leistungen der Auszubildenden zum Teil auf Schätzungen beruhen, sind Ausbilder und Ausbilderinnen aufgerufen, zur Erhellung der Kosten einen Beitrag zu leisten. Durch die Kenntnis der Kostenstruktur sind Ausbilderinnen und Ausbilder in der Lage, die Ausbildung unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu diskutieren. Die Kenntnis der Kostenstruktur kann auch dazu beitragen, Kosten zu senken und damit einer gefährdeten Ausbildung eine neue Chance zu geben.

Es ist unverzeihlich, wenn Ausbilder und Ausbilderinnen ohne klare Kenntnis der wirtschaftlichen Gegebenheiten mitreden wollen.

Es kann sogar noch schlimmer kommen: Da rechnen Unternehmensberatungen mit spitzer Feder die Kosten der Ausbildung aus und schlagen deren Reduzierung vor. Ausbilder und Ausbilderinnen hingegen nehmen diese Einschränkung ihrer Arbeitsplätze wütend hin, ohne Argumente zum tatsächlichen Nutzen der Ausbildung vorbringen zu können.



Die Abbildung zeigt die Struktur der Bruttokosten einer betrieblichen Berufsausbildung.

Quelle: Nach einer Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Aufgabe:

Versuchen Sie, sich mindestens einige Kosten in Ihrem Beruf und Ihrer Ausbildungsstätte vorzustellen.

Als Hilfe:

Stellen Sie in der Grafik auf der vorangegangenen Seite fest, wie hoch die Kosten in Ihrer Branche sein könnten. Verteilen Sie diese Kosten grob auf die vier Hauptkostenstellen und zwar konkret.

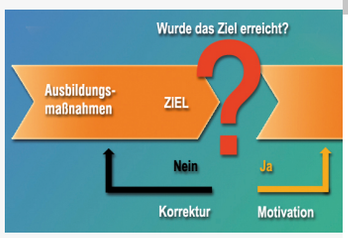
© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Die Berufsbildung im Sinne des BBIG umfasst die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.
2. Berufsausbildung ist eine Form der Berufsbildung, die auf die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt vorbereitet. Dazu werden in einem geordneten Ausbildungsgang vermittelt:
   - berufliche Kenntnisse
   - berufliche Fertigkeiten
   - berufliche Fähigkeiten.

   Gleichzeitig werden Berufserfahrungen ermöglicht.
3. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden, die staatlich anerkannt sind und für die es Regelungen in Form von Ausbildungsordnungen gibt.
4. In der Ausbildung sollen die Auszubildenden berufliche Handlungsfähigkeit entwickeln. Diese drückt sich darin aus, dass die Auszubildenden befähigt sind, Aufgaben selbstständig zu planen, durchzuführen und die Ergebnisse zu kontrollieren.
5. Berufsausbildung hat für die Auszubildenden mehrfachen Nutzen:
   - Auszubildende finden sofort nach Schulabschluss Anschluss an das Beschäftigungssystem.
   - Auszubildende erlangen durch die Ausbildungsvergütung, mindestens teilweise, wirtschaftliche Unabhängigkeit.
   - Auszubildende entwickeln sich durch die Arbeit und die sozialen Interaktionen mit anderen Mitarbeitern, Kunden und Vorgesetzten zu selbstständigen Persönlichkeiten.
   - Auszubildende entwickeln berufliche Handlungsfähigkeit und haben in den meisten Fällen nach der Ausbildung Aussicht auf einen relativ sicheren Arbeitsplatz.
   - Auszubildende entwickeln aus dem Beruf heraus eine eigene Identität und gewinnen Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit.
   - Auszubildende gewinnen an gesellschaftlichem Ansehen.
6. Berufsausbildung hat auch für den Ausbildungsbetrieb mehrfachen Nutzen:
   - Der Betrieb kann die zunehmenden Anforderungen in einer globalen Wirtschaft mit selbst ausgebildeten Mitarbeitern/-innen besser erfüllen.
   - Der Betrieb kann sich durch gute Ausbildung langfristig Wettbewerbsvorteile verschaffen.
   - Der Betrieb kann auf der Grundlage der Handlungsfähigkeit seiner ausgebildeten Mitarbeiter/-innen die Arbeitsstrukturen hin zum selbst organisierten Arbeiten verändern.
   - Der Betrieb kann einen Fachkräftestamm aufbauen, ohne dass personelle Fehlentscheidungen und Fehlbesetzungen auftreten.
   - Der Betrieb kann sich bei Übernahme des eigenen Nachwuchses Einarbeitungskosten ersparen.
   - Der Betrieb kann bei seinen Kunden durch Engagement in der Ausbildung sein Ansehen pflegen.
7. Berufsausbildung hat für den Staat und die Gesellschaft ebenfalls mehrfachen Nutzen:
   - Das hohe Qualifikationsniveau der Auszubildenden nutzt dem Wirtschaftsstandort Deutschland.
   - Betriebliche Ausbildung mindert die Jugendarbeitslosigkeit.
   - Große Teile der Jugend werden bei geringem staatlichem Aufwand qualifiziert.
   - Betriebliche Ausbildung trägt zur sozialen Stabilität der Gesellschaft bei.
   - Betriebliche Ausbildung in der Selbstverantwortung der Wirtschaft ist Ausdruck der freiheitlichen Gesellschaftsordnung.
8. Die Kosten der betrieblichen Ausbildung setzen sich im Wesentlichen zusammen aus
   - der Ausbildungsvergütung
   - den Sozialleistungen
   - den Aufwendungen für das Ausbildungspersonal
   - dem Zeitaufwand der Fachkräfte, die an der Ausbildung mitwirken
   - den Aufwendungen der Ausbildungseinrichtungen
   - den kalkulatorischen Zinsen und dem Wertverlust des Sachvermögens im Ausbildungsbetrieb
   - den sonstigen anteiligen Gemeinkosten.

© IFA Verlag GmbH



Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie bitte alle zutreffenden Aussagen an!

❑ 1. Die Berufsorientierung ist im Sinne des BBiG ein Bestandteil der Berufsbildung.

❑ 2. In der Ausbildung sind Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu vermitteln.

❑ 3. Die Sammlung von Berufserfahrungen ist nicht Ziel der Ausbildung, sondern Ergebnis der späteren Berufsarbeit.

❑ 4. Jugendliche dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

❑ 5. Ausbildungsberufe werden durch das Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannt.

❑ 6. Auch behinderte junge Menschen werden nach den Grundsätzen der geordneten Ausbildungsberufe ausgebildet.

❑ 7. Das Leitbild der Berufsausbildung heißt „Berufliche Handlungsfähigkeit“.

❑ 8. Wer handlungsfähig ist, kann berufliche Aufgaben selbstständig planen, durchführen und kontrollieren.

❑ 9. Berufliche Handlungsfähigkeit wird auch als Handlungskompetenz bezeichnet.

❑ 10. Junge Menschen machen durch die Ausbildung einen Schritt in die wirtschaftliche Selbstständigkeit.

❑ 11. Betriebliche Karrieren sind den Jugendlichen mit Ausbildungsabschluss weitgehend verschlossen.

❑ 12. Aus gesellschaftlicher Sicht ist betriebliche Ausbildung vorteilhaft, weil die Auszubildenden Mitglied der Sozialversicherungssysteme werden.

❑ 13. Die betriebliche Ausbildung ist eine staatliche Aufgabe.

❑ 14. Betriebliche Ausbildung ist ein stabilisierender Faktor in unserer Gesellschaft.

❑ 15. Schulische Berufsausbildung ist vorteilhafter als betriebliche Ausbildung, weil dadurch die Jugendlichen in ihren Wunschberufen ausgebildet werden könnten, ohne Rücksicht auf den Bedarf der Betriebe.

❑ 16. Ausbildung des eigenen Nachwuchses erspart den Betrieben die Suche nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt.

❑ 17. Bei eigenen Auszubildenden hat der Betrieb ein deutlich geringeres Risiko der Fehlbesetzung, als wenn er Personal vom Arbeitsmarkt anwirbt.

❑ 18. Die weitaus meisten Kosten einer Ausbildung entstehen durch die Personalkosten des Ausbildungspersonals.

❑ 19. Die Personalkosten der Auszubildenden umfassen die Ausbildungsvergütung, die gesetzlichen Sozialleistungen. sowie freiwillige und tarifvertragliche Sozialleistungen.

❑ 20. Bei der Ermittlung der Kosten einer Ausbildung wird von den Bruttoaufwendungen der Ertrag abgezogen, den die Auszubildenden durch ihre Mitarbeit erwirtschaften.

❑ 21. Die Nettokosten der Ausbildung sind in allen Branchen nahezu gleich.

❑ 22. Bei den Ausbildungsvergütungen bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen.

Wenn Sie nicht alle Aufgaben richtig beantwortet haben, sollten Sie sich an Curt Goetz (1888 - 1960, dt. Schriftsteller) halten:

„Ärger ist Energieverschwendung“!

© IFA Verlag GmbH

1.2.1 Ausbilder/-innen können den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen erläutern

Ausbildung ist eine wichtige Aufgabe im demografischen Wandel. Werten Sie die Grafik aus!

- **Wie sieht derzeit die Altersstruktur der Bevölkerung aus?**

Die Grafik ist eine Momentaufnahme von großer Aussagekraft. Der linke Bereich zeigt die Gesamtbevölkerung. Sie betrug Ende 2012 rund 80,5 Millionen.

Es ist erkennbar, dass die Zahl der unter 40-Jährigen deutlich zurückgeht. Die Feststellung ist unverrückbar; die Bevölkerung altert im Durchschnitt.

- **Wie sieht derzeit die Altersstruktur der Erwerbspersonen aus?**

Der rechte Teil der Grafik zeigt die Erwerbspersonen, die sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammensetzen.

Aus der Darstellung erschließt sich eine problematische Situation, wenn man in Gedanken die Altersstufen in die Zukunft projiziert:

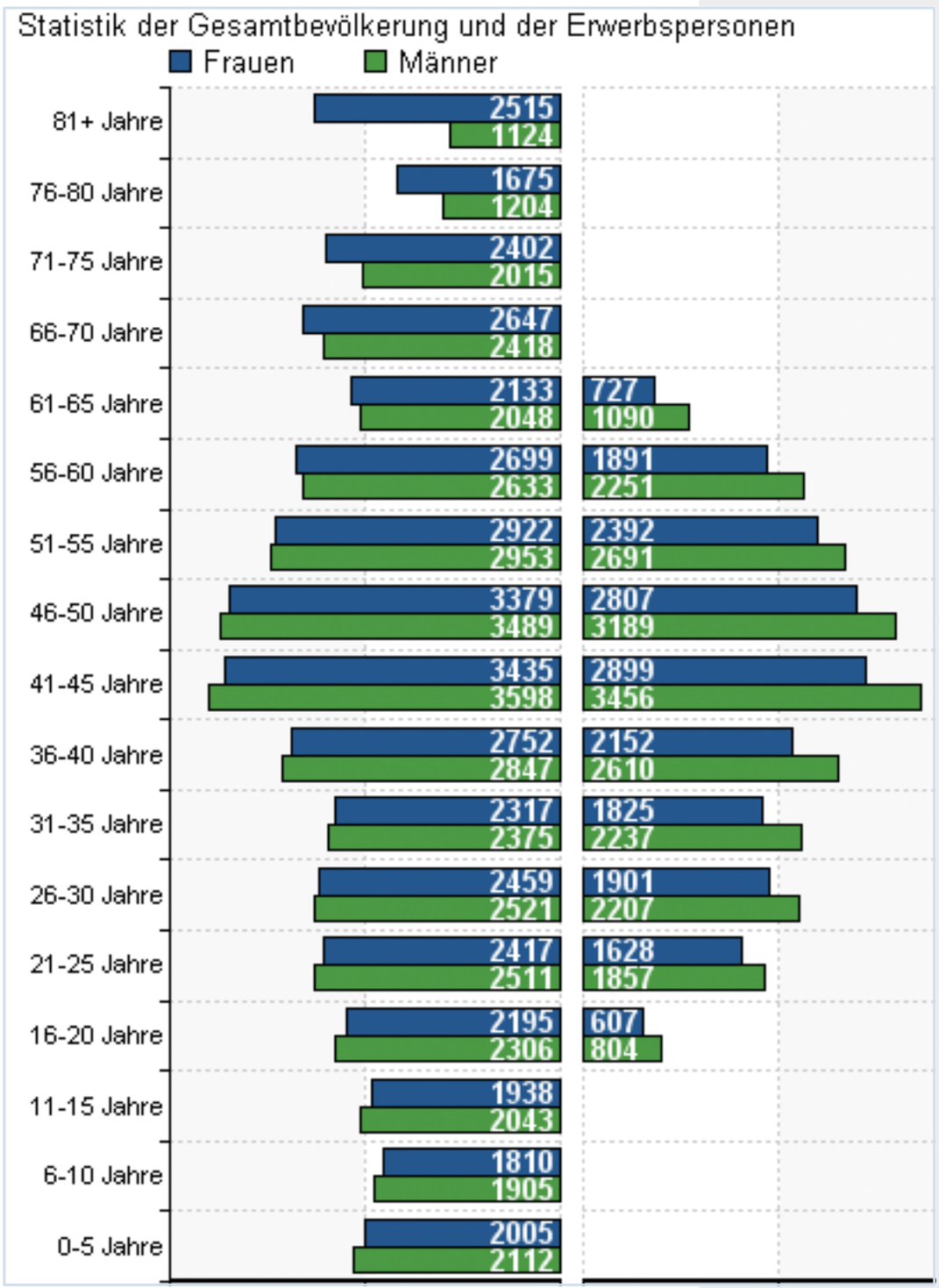
- In den mittleren Jahren liegt die Zahl der Erwerbspersonen nahe bei den entsprechenden Zahlen der Gesamtbevölkerung.
- Ab dem 50. Lebensjahr sinkt der Anteil der Erwerbspersonen schnell.
- Es zeichnet sich in den nächsten 20 bis 30 Jahren ein dramatischer Rückgang der Erwerbspersonen ab.

  Denn:

  Die Jahrgänge unter 40 sind recht knapp besetzt, so dass nicht hinreichend viele jüngere Berufsanfänger und Fachkräfte nachwachsen.

- **Welche großen Trends bestimmen die Entwicklung der Bevölkerung und des Potenzials an Erwerbstätigen?**

- Die Lebenserwartung steigt.
- Die Geburtenzahlen pendeln auf einem niedrigen Niveau.
- Der Zuwachs an Lebenserwartung gleicht die niedrigen Geburtenzahlen nicht aus. Die Bevölkerung schrumpft tendenziell.
- Der Zuzug ausländischer Personen mildert die Schrumpfung, gleicht sie aber nicht aus.
- Das gesetzliche und faktische Renteneintrittsalter steigt. Es entwickelt sich ein höheres Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Betrieben.



© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.2.1

Ausbilder als Personalentwickler

Die Ausbildung ist Teil der betrieblichen Personalwirtschaft.

Aus der Personalleitung kommen Vorstellungen, für welchen Bereich des Betriebes welche Fachkräfte herangebildet werden sollen.

Das kann durch Einstellung neuer Fachkräfte, durch innerbetriebliche Nachqualifizierung An- und Ungelernter und durch Ausbildung geschehen.

Eigentlich müsste jedes Unternehmen großen Wert auf die Ausbildung legen, weil Ausbildung die langfristige Deckung des Fachkräftebedarfs verspricht.

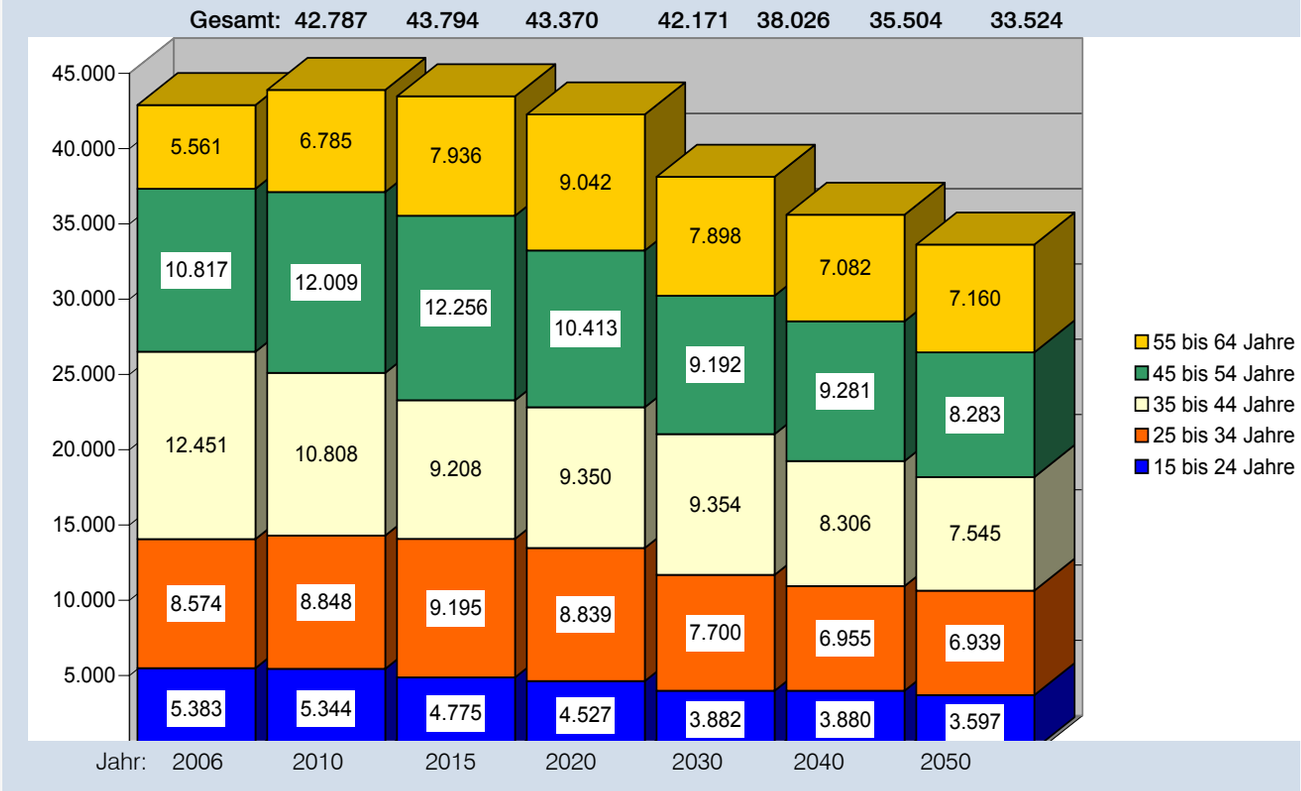
In wechselvollen Zeiten geht die Personalplanung jedoch kaum über fünf Jahre hinaus. Von dem Vorsatz, ausbilden zu wollen, bis zum Ende einer Ausbildung vergehen aber bereits vier Jahre.

Ausbilder/-innen, die an ihrer Arbeit hängen, müssen daran interessiert sein, auf die Entscheidungen für oder gegen Ausbildung Einfluss zu nehmen.

Sie haben die Möglichkeit, auf den Betriebsrat und Vorgesetzte mit schlagkräftigen Argumenten einzuwirken.

Diese Argumente liefert der Demografische Wandel.

Entwicklung der Erwerbspersonen 2006 bis 2050



Analysieren Sie bitte die Grafik und alle folgenden Zahlenangaben. Sie sollen diese nicht auswendig lernen, sondern ein Gespür für die gewaltigen Entwicklungen gewinnen, die sich auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich der Ausbildung vollziehen.

Die Zahl der jungen Menschen nimmt rasant ab und die der Älteren nimmt zu.

Das Statische Bundesamt hat verlässlich ermittelt:

- Für die Zeit von 2010 bis 2050 geht die Zahl der Erwerbspersonen um 30 % zurück.

In dieser Zeit wird die heute noch recht starke Gruppe der 45 – 54jährigen, die man Baby-Boomer nennt, um 45 % zurückgehen.

Wie können sie ersetzt werden? Etwa durch nachwachsende Jugendliche? Auch deren Zahl nimmt rasant ab.

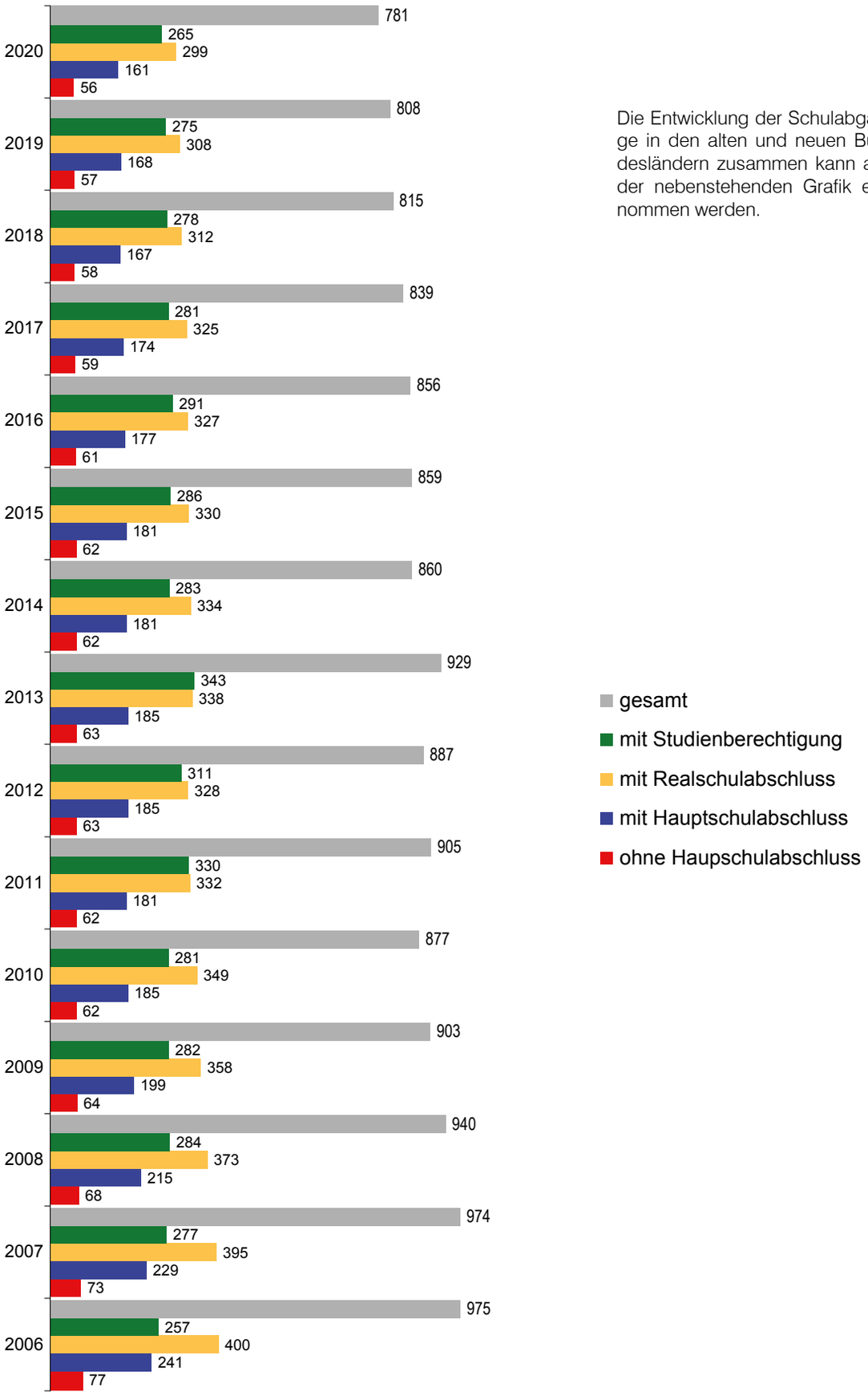
Die Konferenz der Kultusminister hat aus den derzeitigen Zahlen jüngerer Schüler verlässlich errechnet, wie viel Schüler die allgemein bildenden Schulen bis 2020 verlassen.

Der Rückgang der potentiellen Ausbildungsplatzbewerber ist teilweise sehr ausgeprägt. Das geht auch die Unternehmen etwas an, die nicht selbst ausbilden. Eine differenzierte Betrachtung von neuen und alten Bundesländern ist wegen der großen Unterschiede sinnvoll.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 1.2.1

Schulabgänger allgemein bildender Schulen, BRD gesamt nach KMK-Prognose 2007 (in Tausend)



Die Entwicklung der Schulabgänge in den alten und neuen Bundesländern zusammen kann aus der nebenstehenden Grafik entnommen werden.

© IFA Verlag GmbH

3. Fortsetz. 1.2.1

Auswertung der Grafik über die Schulabgängen

Fragen & Antworten für besonders Interessierte!

Entwicklung in den neuen Bundesländern:

- **Wie entwickelt sich in den „neuen" Bundesländern die Zahl der Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen „insgesamt" bis 2020?**

Seit 2000 sank die Zahl der Schulabgänger z.B. von 239.000 auf 112.000 in 2011. Das ist ein Rückgang von 53 %. Der Tiefpunkt im Betrachtungszeitraum liegt im Jahre 2011. Ab 2015 beginnt eine Stabilisierung auf niedrigem Niveau, so dass 2020 mit rd. 127.000 Schulabgängern gerechnet werden kann: Die neuen Bundesländer zeigen bereits heute bei den Schulabgängern in drastischer Weise die Folgen des Demografischen Wandels.

- **Wie entwickelt sich in den neuen Bundesländern bis 2020 die Zahl der Schulabgänger mit Studienberechtigung?**

Die Zahl verringert sich auf 43.000 Studienberechtigte in 2020; das sind dann rd. 34 % des Jahrgangs.

- **Wie entwickelt sich bis 2020 die Zahl der Schulabgänger mit Realschulabschluss?**

In 2010 erlangen rd. 49.000 Schüler den Realschulabschluss; das sind rd. 40 % des Jahrgangs.

Die Zahl steigt auf 51.000 Schüler mit Realschulabschluss in 2020.

- **Wie entwickelt sich bis 2020 die Zahl der Schulabgänger mit Hauptschulabschluss?**

In 2010 erlangten rd. 18.000 Schüler den Hauptschulabschluss; das sind rd. 15 % des Jahrgangs.

Die Zahl steigt auf 20.000 Schüler mit Hauptschulabschluss in 2020; das sind dann rd. 16 % des Jahrgangs.

- **Wie entwickelt sich bis 2020 die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss?**

In 2010 verließen rd. 12.000 Schüler die allgemein bildenden Schulen ohne Abschluss, das sind knapp 10 % des Jahrgangs.

Die Zahl steigt auf 13.000 Schüler ohne Abschluss in 2020; das sind dann weiterhin rd. 10 % des Jahrgangs.

Entwicklung in den alten Bundesländern

- **Wie entwickelt sich in den „alten" Bundesländern die Zahl der Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen „insgesamt" bis 2020?**

Tendenziell stieg seit 2000 die Zahl der Schulabgänger von 695.000 auf 812.00 in 2013. Bis 2020 geht die Zahl auf rd. 652.000 zurück. Zwischen 2013 und 2020 sinkt die Zahl der Schulabgänger insgesamt um 160.000, das sind rd. 20 %.

- **Wie entwickelt sich bis 2020 die Zahl der Schulabgänger mit Studienberechtigung?**

In 2010 erlangten rd. 238.000 Schüler die Studienberechtigung; das sind knapp 32 % des Jahrgangs.

Die Zahl verringert sich um 17.000 auf 221.000 Studienberechtigte in 2020; das sind dann rd. 34 % des Jahrgangs.

Dieser Prozentsatz entspricht dem in den neuen Bundesländern.

- **Wie entwickelt sich bis 2020 die Zahl der Schulabgänger mit Realschulabschluss?**

In 2010 erlangten rd. 300.000 Schüler den Realschulabschluss; das sind rd. 40 % des Jahrgangs.

Die Zahl fällt um 52.000 auf dann 248.000 Schüler mit Realschulabschluss in 2020; das sind dann rd. 38 % des Jahrgangs.

- **Wie entwickelt sich bis 2020 die Zahl der Schulabgänger mit Hauptschulabschluss?**

In 2010 erlangten rd. 167.000 Schüler den Hauptschulabschluss; das sind rd. 22 % des Jahrgangs.

Die Zahl sinkt auf 140.000 Schüler mit Hauptschulabschluss in 2020; das sind dann rd. 21 % des Jahrgangs.

- **Wie entwickelt sich bis 2020 die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss?**

In 2010 verließen rd. 50.000 Schüler die allgemein bildenden Schulen ohne Abschluss, das sind knapp 7 % Jahrgangs.

Die Zahl sinkt auf 43.000 Schüler ohne Abschluss in 2020; das sind dann weiterhin rd. 7 % des Jahrgangs.

Der Anteil der Schüler ohne Abschluss verändert sich nach den Prognosen der KMK offenbar nicht.

„Man soll die Dinge so nehmen, wie sie kommen. Aber man sollte dafür sorgen, dass die Dinge so kommen, wie man sie nehmen möchte".

(Curt Goetz, 1888 - 1960, dt. Schriftsteller)

Aufgaben

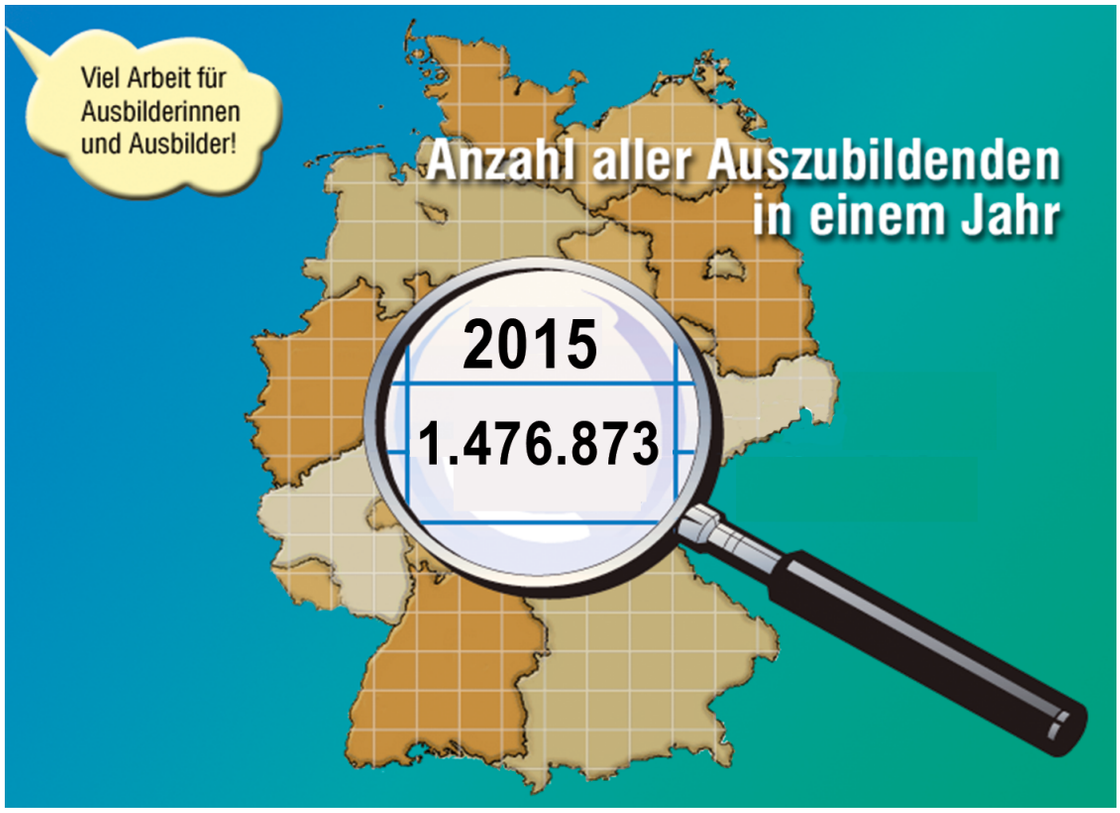
Kreuzen Sie die richtigen Antworten an.

Die richtigen Antworten sind Ihre Argumente in den Entscheidungsprozessen Ihres Unternehmens.

- ☐ A Der Altersaufbau in den Betrieben zeigt für die Zukunft eine deutliche Verschiebung hin zu den älteren Arbeitnehmern.
- ☐ B In der Zukunft werden jüngere Fachkräfte sehr knapp.
- ☐ C Es ist offensichtlich: Viele Unternehmen werden dann keine Auszubildenden finden, wenn sie diese wegen der Alterung ihrer Beschäftigten am dringlichsten brauchen.
- ☐ D Unternehmen sind gut beraten, ab sofort möglichst viele Auszubildende zu qualifizieren und so ihren Personalbestand zu verjüngen.
- ☐ E Wenn ein Unternehmen nicht mehr ausbilden kann, besteht die Möglichkeit, günstig junge Fachkräfte vom Arbeitsmarkt anzuwerben.
- ☐ F Der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verändert sich nicht wesentlich und beträgt heute wie auch 2020 zwischen 7 und 10 %.
- ☐ G Um noch Nachwuchs über Ausbildung zu sichern, müssen die Unternehmen mehr auf die Gruppe der Jugendlichen ohne Abschluss und sonstige Beeinträchtigungen der Ausbildungsreife zurückgreifen.
- ☐ H Die Entwicklung im Bereich der Berufsanfänger fordert künftig noch mehr berufs- und arbeitspädagogische Kompetenz von den Ausbildern/-innen.

© IFA Verlag GmbH

1.2.2 Ausbilder/-innen können den Personalbedarf beachten



Die Auszubildenden spielen in der betrieblichen Nachwuchssicherung eine wesentliche Rolle.

In dem oben vorgegebenen Lernziel steht das Verb „beachten“

Die Kompetenzbeschreibung „beachten können“ steht in der Stufenleiter von Kompetenzen ganz unten. Ausbilder sollen an der Personalplanung des Unternehmen nicht achtlos vorbeigehen, sondern beachten, was die Personalverantwortlichen planen.

Auf diese Personalplanung richtet sich der folgende Text, denn nur das, was Sie kennen, können Sie auch wahrnehmen und beachten.

Bei der Personalplanung geht es vorrangig um folgende Daten:

1. Aktueller Personalbestand

Dieser zeigt, wie viele Mitarbeiter vorhanden sind und welche Stellen sie derzeit besetzen.

Gründliche Personalplanung beachtet die Personalstruktur, die gekennzeichnet ist durch

- Altersstruktur der Beschäftigten
- Qualifikationsstruktur
- Tätigkeitsstruktur.

2. Zukünftiger Personalbedarf

Dem Personalbestand wird der zukünftige Personalbedarf gegenübergestellt. Dieser wird entscheidend bestimmt durch

- Erweiterung oder Verminderung der Aufgaben und Geschäftsfelder
- geplante Rationalisierungsmaßnahmen
- Reorganisation des Unternehmens
- Veränderungen, die von außen einwirken, z. B. tarifvertragliche Veränderung der Arbeitszeit.

3. Voraussehbare Veränderungen

des Personalbestandes insbesondere durch Austritte, Übergang in Altersteilzeit oder Rente,

4. Personalüberhang oder Personaldefizit

Aus der vergleichenden Betrachtung der vorangegangen Punkte ergibt sich für das Unternehmen ein Überhang oder Defizit an Personal. Dabei hilft nicht allein die mengenmäßige Betrachtung. Vielmehr muss festgestellt werden, ob für die künftigen Aufgaben die entsprechend qualifizierten Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

5. Personalveränderungsplanung

Aus den Erkenntnissen zu Personalüberhang und Personaldefizit werden Veränderungen des Personalbedarfs abgeleitet.

Die Personalveränderungsplanung sollte die oben aufgeführten Schritte mindestens halbjährlich durchlaufen und in die gesamte Unternehmensplanung eingebunden sein.

© IFA Verlag GmbH

1.2.3 Ausbilder/-innen können die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herausstellen

Ein Teilgebiet der Personalplanung ist die „qualitative Personalplanung“: Es versteht sich von selbst, dass nicht jeder Mitarbeiter auf jedem Arbeitsplatz beschäftigt werden kann.

- Die qualitative Personalplanung berücksichtigt diesen Sachverhalt und unterscheidet in einer ersten Analyse die Mitarbeiter nach ihren Berufen. Der Beruf weist auf das Einsatzgebiet hin, wobei Erfahrung und besondere Fähigkeiten unbeachtet bleiben.
- In einer besonders detaillierten Analyse wird nach den Fähigkeiten der Mitarbeiter gefragt, soweit sie für das Unternehmen und die Stellenbesetzung von Bedeutung sind. Das sind beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse, Auslandserfahrung, Zusatzqualifikationen, besondere Erfahrungen im Betrieb.
- In einem weiteren Schritt können die Fähigkeiten noch bewertet werden, z. B. nach Qualifikationsniveaus.
- Schließlich können die Mitarbeiter noch nach ihrer Qualifizierung und ihren Abschlüssen erfasst werden. Beispielsweise:
  - Hochschulabschluss
  - Fachhochschulabschluss
  - Fortbildungsabschluss (Meister, Betriebswirt usw.)
  - Ausbildung in einem anerkannten Beruf
  - Anlernausbildung
  - keine abgeschlossen Berufsausbildung.

In manchen Unternehmen wird auf der Grundlage der ermittelten Qualifikationen der Mitarbeiter für jeden Mitarbeiter ein „Kompetenzprofil“ erstellt.

Dieses fasst alle Merkmale zusammen. Durch Weiterbildung und Einarbeitung in neue Aufgaben und Durchführung von Projekten wird dieses Kompetenzprofil des Mitarbeiters fortgeschrieben.

In diesem Zusammenhang können Ausbilder/-innen die Bedeutung der Ausbildung nicht nur allgemein herausstellen, sondern auch im Betrieb aktiv vertreten.

1. Beispiel:

Ein Ausbilder hört von Verzögerungen bei der Instandhaltung ausgefallener Anlagen. Sofort schlägt er bei den jeweils zuständigen Personalverantwortlichen als langfristige Problemlösung die Ausbildung von zwei Mechatronikern vor. Als schnelle Hilfe bietet er die Betreuung von zwei neuen Mitarbeitern bei der Einarbeitung in die Instandhaltung an.

2. Beispiel:

Ein Unternehmen hat ausländische Niederlassungen. Erfahrene Mitarbeiter im Stammunternehmen beraten ausländische Kollegen in Problemfällen.

Die Ausbilderin schlägt vor, allen Auszubildenden die Zusatzqualifikation in einer (oder mehreren) Fremdsprache anzutragen.

Qualifizierte Personalentwicklung im Gastgewerbe durch Ausbildung

© IFA Verlag GmbH

1.2.4 Ausbilder/-innen können die für die Berufsausbildung relevanten rechtlichen Regelwerke bei der Entscheidung für die Ausbildung beachten

„Wissend ist, wer weiß, wo er findet, was er noch nicht weiß."

(Georg Simmel, 1858 - 1918)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Berufsbildungsgesetz von 2005 ist das wichtigste Gesetz zur Ordnung und Durchführung der Berufsausbildung. Schwerpunkte:

§§ 4-9: Ausbildungsordnung, Anrechnung beruflicher Vorbildung, Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

§§ 10-12: Ausbildungsvertrag, Vertragsniederschrift, Nichtige Vereinbarungen

§§ 13-16: Rechte, Pflichten und Verhalten des Auszubildenden, Rechte und Pflichten des Ausbildenden

§§ 17-19: Vergütung, Anspruch, Bemessung, Fortzahlung

§§ 20-23:

Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, Kündigung, Schadensersatz

§§ 27-33: Eignung der Ausbildungsstätte, Persönliche Eignung, Fachliche Eignung, Überwachung der Eignung

§§ 37-50: Abschlussprüfung, Zwischenprüfung, Prüfungsgegenstand, Prüfungsausschuss, Zulassung, Zusatzqualifikation

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)

Die Handwerksordnung regelt die Angelegenheiten des Handwerks. Im zweiten Teil der Handwerksordnung findet man Regelungen zur Berufsausbildung, die im Wesentlichen denen des Berufsbildungsgesetzes entsprechen.

Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)

Das Gesetz bezieht sich sowohl auf Jugendliche in der Ausbildung als auch auf Jugendliche in Arbeitsverhältnissen. Auch Angelegenheiten von Kindern und Schülern werden berücksichtigt.

§§ 1-4: Begriffsbestimmungen: Kind, Jugendlicher, Arbeitgeber, Tägliche Arbeitszeit

§ 7: Mindestalter für die Beschäftigung und Ausbildung

§ 8: Dauer der Arbeitszeit: täglich, wöchentlich, in Verbindung mit Feiertagen

§§ 9-10: Berufsschulbesuch, Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen: Freistellung, Entgelt

§ 11: Dauer und Lage der Pausen

§§ 13-17: Arbeitszeitfragen: Tägliche Freizeit, Nachtruhe, Fünf-Tage-Woche, Samstagsruhe, Sonntagsruhe

§§ 22-27: Beschäftigungsverbote und- beschränkungen: Gefährliche Arbeiten, Akkordarbeit, Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

§ 29: Unterweisung über Unfall- und Gesundheitsgefahren

§§ 32-46: Gesundheitliche Betreuung: Erstuntersuchung, Nachuntersuchung, Bescheinigungen

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Das Gesetz ist bedeutsam, wenn Auszubildende schwanger sind oder Mütter geworden sind. In diesem Zusammenhang ist auch die Teilzeitausbildung als Angebot an diese Auszubildenden wichtig.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.2.4

§ 2: Gestaltung des Arbeitsplatzes derart, dass die Gesundheit von Mutter und Kind nicht gefährdet werden

§ 3-4: Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

§ 5: Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

§ 6-7: Beschäftigungverbote nach der Entbindung; Freizeit zum Stillen

§ 8: Einschränkungen und Verbote zur Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

§ 9: Unzulässigkeit von Kündigungen.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb über den Betriebsrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Für die Berufsausbildung sind folgende Regelungen wichtig:

§§ 60-71: Jugend- und Auszubildendenvertretung: Wahlen, Aufgaben

§ 96: Förderung der Berufsbildung durch den Betriebsrat, Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat

§ 97: Beratung der Errichtung und Ausstattung von Einrichtungen der Berufsbildung

§ 98: Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, u. a. Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung der Ausbilder/-innen

§ 99: Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, z. B. bei Einstellung, Eingruppierung und Versetzung

§ 102: Anhören des Betriebsrats bei Kündigungen

Rechtsverordnungen zur Berufsausbildung

Gesetze können nicht alles im Detail regeln. Daher werden dort Ermächtigungen zum Erlass von Ausbildungsordnungen erteilt. Ein Beispiel regelt das BBiG:

§ 4 Anerkennung von Ausbildungsberufen

(1) Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durch Rechtsverordnung …Ausbildungsberufe staatlich anerkennen und hierfür Ausbildungsordnungen nach § 5 erlassen.

Zur Zeit bestehen rd. 344 bundesweit gültige Ausbildungsordnungen.

Ausbildungsordnungen

„Alle Macht des Himmels steht auf der Seite des Rechts“.

(Immanuel Kant, 1724 - 1804)

Wenn Ausbilder/-innen die Ausbildung in einem bestimmten Beruf ins Auge fassen, müssen sie sich vergewissern, dass für den Beruf eine Ausbildungsordnung besteht. Nur dann ist eine Ausbildung von Jugendlichen zulässig.

In einer Ausbildungsordnung können Ausbilder/-innen mindestens folgende Festlegungen für den Beruf finden:

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

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Um Ausbilden zu können, müssen die verantwortlichen Ausbilder/-innen berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen nachweisen.

Zurzeit gilt die AEVO in der Fassung vom 21. Januar 2009.

Satzungen zur Berufsausbildung

Auch die Kammern wirken an dem Rahmen mit, in dem sich Ausbildung vollzieht. Die Rechtsetzungen der Kammern nennt man Satzungen.

Die Kammern können durch Satzungen im Rahmen ihres Wirkungs- und Aufgabenbereichs Angelegenheiten selbst regeln. Die Satzungen werden vom Berufsbildungsausschuss der Kammer beschlossen.

Beispiele:

- Prüfungsordnung für Zwischenprüfungen
- Prüfungsordnung für die Ausbilder-Eignungsprüfung.

Rechtsprechung zur Berufsausbildung

Manche Rechtsfragen regeln die Gesetze und Verordnungen nicht unmittelbar. In Streifragen müssen dann Gerichte die Gesetze auslegen.

Diese richterlichen Entscheidungen werden üblicherweise in „Leitsätzen“ ausgedrückt.

An diesen Leitsätzen, vor allem wenn sie von hochrangigen Gerichtsentscheidungen abgeleitet werden, orientieren sich die unteren Gerichte und alle, die mit entsprechenden Rechtsfragen in der Berufsbildungspraxis zu tun haben.

Dazu ein Beispiel aus der Entscheidungssammlung von Horst-Dieter Hurlebaus: Entscheidungssammlung zum Berufsbildungsrecht (EzB, Luchterhand, Neuwied)

Leitsatz:

„Handelt es sich bei einem Ausbildungsbetrieb um eine juristische Person, so müssen die Eignungsmerkmale in der Person des gesetzlichen Vertreters vorliegen. An das Merkmal der persönlichen Eignung des Ausbilders sind hohe Anforderungen zu stellen. Bei der rechtlichen Beurteilung muss jedoch auch der durch den Entzug einer Ausbildungsbefugnis verbundene Eingriff in Freiheitsrechte des Ausbildungsbetriebs und des Ausbilders berücksichtigt werden.

Ein die Persönlichkeit abwertendes Urteil über die Eignung oder Unzuverlässigkeit kann nur auf gerichtlich nachprüfbare und feststellbare Tatsachen gestützt werden“.

(Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg)

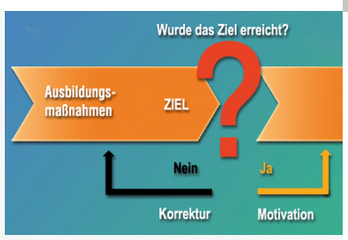
© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Betriebliche Ausbildung ist der Personalentwicklung des Unternehmens zuzuordnen.
2. Die Personalentwicklung wiederum gehört zur Personalwirtschaft.. Deren Strategien werden zunehmend vom demografischen Wandel bestimmt.
3. Ein Merkmal des demografischen Wandels: Die Zahl der jungen Menschen nimmt in unserer Gesellschaft ab.
4. Die Zahl der Erwerbspersonen sinkt bis 2050 um rd. 30 %.
5.. Die Zahl der heute 45-54jährigen, die den harten Kern der Fachkräfte bilden, wird um 45 % zurückgehen.
6. Die Zahl der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen wird in den neuen Bundesländern von 2000 bis 2020 um 53 % zurückgehen.
7. In den alten Bundesländern geht die Zahl der Absolventen allgemein bildender Schulen um 20 % zurück.
8. In den nächsten Jahren werden nicht mehr die Betriebe die Auszubildenden auswählen, sondern die Jugendlichen die Betriebe. Eine sehr gute Ausbildung ist dann ein gewichtiges Argument auf dem Ausbildungsmarkt.
9. Ausbilder und Ausbilderinnen sind Teil der Personalentwicklung und beachten die betrieblichen Entwicklungen, u. a. die Altersstruktur der Beschäftigten und die Qualifikationsstruktur im Hinblick auf neue Anforderungen.
10. Ausbilder und Ausbilderinnen können zur Entwicklung der Ausbildung beitragen, indem sie den Bedarf an Auszubildenden in bestimmten Arbeitsfeldern und Berufen erkennen und der Personalleitung vortragen.
11. Ausbilder und Ausbilderinnen können auch den Bedarf an Zusatzqualifikationen erkennen und deren Vermittlung vorschlagen und durchführen.
12. Die Ausbildung ist in ein rechtliches Regelwerk eingebunden. Das wichtigste Regelwerk ist das Berufsbildungsgesetz.
13. Im Berufsbildungsgesetz werden u. a. die Begründung und Durchführung der Ausbildung und das Prüfungswesen sowie die Eignung der Ausbilder und Ausbildungsstätten geregelt.
14. Arbeitszeiten und -pausen Jugendlicher werden durch das Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt.
15. Über die Freistellung von Jugendlichen für Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz ebenfalls Vorschriften.
16. Beschäftigungsverbote für werdende Mütter werden vom Mutterschutzgesetz geregelt.
17. Auch die Beschäftigungsverbote nach der Entbindung regelt das Mutterschutzgesetz.
18. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitwirkung des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung.
19. Der Betriebsrat hat u.a. die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit dem Unternehmer die Berufsbildung im Unternehmen zu fördern.
20. Der Betriebsrat hat bei der Bestellung und Abberufung von Ausbildern/-innen ein Mitbestimmungsrecht.
21. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen.
22. Neben den Gesetzen spielen die Rechtsverordnungen bei der Regelung der Berufsbildung eine große Rolle.
23. Ausbildungsordnungen sind Rechtsverordnungen, die von zuständigen Ministerien erlassen werden. Zur Zeit gibt es rund 327 Ausbildungsordnungen (die Zahl verändert sich jährlich durch Aufhebung, Zusammenlegung und Schaffung neuer Berufe).
24. Die Ausbildungsordnungen enthalten stets folgende Regelungen:
    - Staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes
    - Bezeichnung des Ausbildungsberufes
    - Festlegung der Ausbildungsdauer
    - Beschreibung der zu vermittelnden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
    - Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung
    - Prüfungsanforderungen
25. Auch den Kammern stehen bestimmte Regelungsbefugnisse zu. Beispiel: Beschluss von Prüfungsordnungen.

    Diese Regelungen nennt man Satzungen. Sie gelten nur für den Zuständigkeitsbereich der einzelnen Kammer.
26. Da in Gesetzen, Verordnungen und Satzungen nicht jeder konkrete Fall geregelt werden kann, müssen die Gerichte in Streitfragen entscheiden. An den Leitsätzen höherer Gerichte, die zur Begründung von Urteilen formuliert werden, orientieren sich die unteren Gerichte, die Anwälte und die Praxis der Berufsbildung.

© IFA Verlag GmbH



Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie alle zutreffenden Aussagen an!

❑ 1. Die betriebliche Berufsausbildung ist ein eigenständiger Bereich im Unternehmen, der nicht mit der Personalwirtschaft verbunden ist.

❑ 2. Die Personalwirtschaft wird durch den demografischen Wandel vor große Herausforderungen gestellt.

❑ 3. Die Unternehmen müssen in Zukunft mit einer immer älter werdenden Belegschaft ihre Produktivität und Innovationskraft sichern.

❑ 4. Die älter werdende Belegschaft stellt kein Problem für die Produktivität der Unternehmen dar, weil die Älteren besonders viel Erfahrung haben.

❑ 5. Der derzeitige Altersaufbau in den Unternehmen ist durch die große Gruppe der 45- bis 57-jährigen gekennzeichnet.

❑ 6. Die Zahl der Absolventen allgemein bildender Schulen nimmt bis 2020 besonders stark in den alten Bundesländern ab.

❑ 7. Der zukünftige Personalbedarf wird insbesondere bestimmt von der Erweiterung oder Verminderung der Aufgaben und Geschäftsfelder des Unternehmens.

❑ 8. Im Rahmen der qualitativen Personalplanung werden die Mitarbeiter zunächst nach ihren Berufen erfasst. Dann erfolgt eine genauere Erfassung ihrer Fähigkeiten und ihrer Bildungsabschlüsse.

❑ 9. Das Berufsbildungsgesetz nennt die Kriterien für Beschäftigungsverbote von Jugendlichen durch bestimmte Personen.

❑ 10. Das BBiG regelt die Überwachung der Eignung von Ausbildungsbetrieben.

❑ 11. Das Berufsbildungsgesetz schreibt genau vor, welches die Anforderungen in einer Facharbeiterprüfung sind.

❑ 12. Die Ausbildungsordnungen schreiben bis ins Einzelne vor, wie eine Prüfung bei der IHK organisiert wird.

❑ 13. Für die Ausbildung in handwerklichen Berufen gilt die Handwerksordnung. Die dort niedergelegten Regelungen zur Berufsausbildung entsprechen grundsätzlich denen im Berufsbildungsgesetz.

❑ 14. Wenn ein Ausbilder die Ruhepausen für seine jugendlichen Auszubildenden regeln will, dann sollte er im Berufsbildungsgesetz nachschauen.

❑ 15. Das Jugendarbeitsschutzgesetz schreibt regelmäßige Unterweisungen über Unfall- und Gesundheitsgefahren vor.

❑ 16. Wenn eine Auszubildende schwanger wird, darf sie nicht mehr an der Ausbildung teilnehmen.

❑ 17. Wenn eine Auszubildende einem Ausbilder meldet, dass sie schwanger geworden ist, dann hat dieser eine Meldung an die Aufsichtsbehörde zu veranlassen.

❑ 18. Die Interessen der Auszubildenden werden im Betrieb von der Jugend- und Auszubildendenvertretung wahrgenommen.

❑ 19. Wenn im Betrieb eine Lehrwerkstatt geschaffen werden soll, dann hat der Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht.

❑ 20 Ausbildungsberufe werden durch Ausbildungsordnungen staatlich anerkannt und geregelt.

❑ 21. Zu den Regelungspunkten der Ausbildungsordnungen gehört der Ausbildungsrahmenplan.

❑ 22. Die Kammern können eigene Rechtsvorschriften für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich schaffen.

❑ 23. In rechtlichen Streitfragen müssen die Gerichte die betroffenen Rechtsvorschriften auslegen.

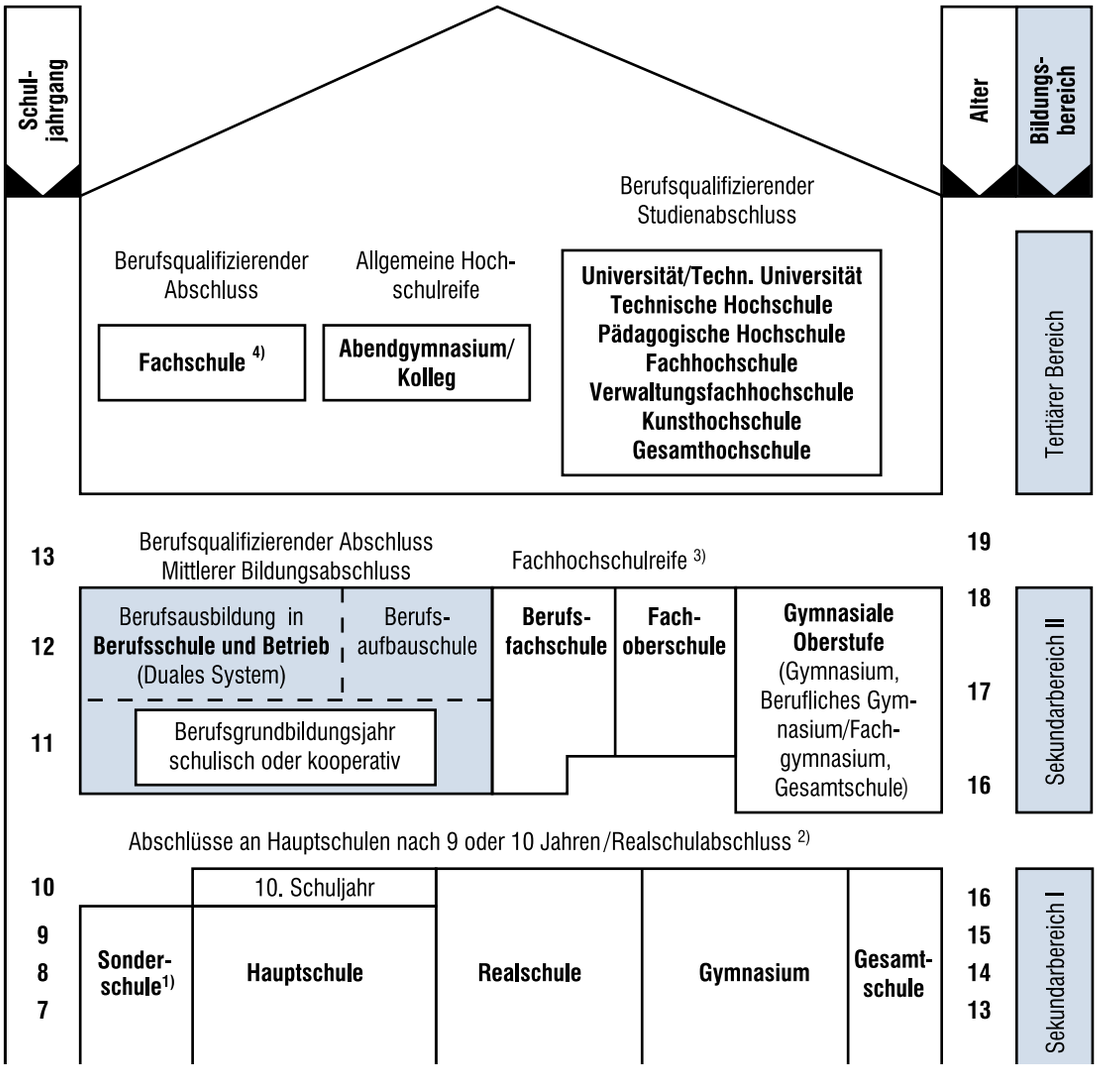
❑ 24. Von besonderer Bedeutung sind die Leitsätze in den Urteilen der oberen Gerichte.

„Um sein Nichtwissen wissen, ist das Höchste. Um sein Wissen nicht zu wissen, ist krankhaft“.

(Laotse, 5. oder 6. Jahrhundert vor Chr., chinesischer Philosoph)

© IFA Verlag GmbH

1.3.1 Ausbilder/-innen können die Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems beschreiben



Kernstück des Bildungssystems aus betrieblicher Sicht ist die berufliche Erstausbildung. Aber auch Fachschulen und Universitäten vermitteln berufsqualifizierende Abschlüsse.

In einzelnen Ländern bestehen Abweichungen. Die Durchlässigkeit zwischen Schulformen ist bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen grundsätzlich gewährleistet.

Die Vollzeitschulpflicht schwankt zwischen 9 und 10 Jahren.

In der Grafik ist die Größe der Rechtecke nicht proportional zu den Besuchszahlen des Bildungsganges.

Die Zurechnung des Lebensalters zu den Bildungseinrichtungen gilt für den jeweils frühest möglichen typischen Eintritt und bei ununterbrochenem Gang durch das Bildungssystem.

1) Sonderschule mit verschiedenen Sparten entsprechend den Behinderungsarten.

2) Nachträglicher Erwerb dieser Abschlüsse für Erwachsene an Abendschulen möglich.

3) Die Fachhochschulreife kann z. B. auch an Berufsfachschulen und Fachschulen erworben werden.

4) Dauer 1 – 3 Jahre: einschließlich Schulen des Gesundheitswesens, die für Berufe des Gesundheits- und Pflegedienstes eine berufliche Erstausbildung vermitteln.

„Es gibt nur eine Sache auf der Welt, die teurer ist als Bildung – keine Bildung“.

(John F. Kennedy, 1917 - 1963, US-Präsident)

© IFA Verlag GmbH

1.3.2 Ausbilder/-innen können das Duale System der Berufsbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle beschreiben

Es wird vom „Dualen System der Berufsausbildung“ gesprochen, weil zwei Einheiten, Betrieb und Berufsschule, diese Aufgabe gemeinsam wahrnehmen.

Die folgende Grafik enthält in der mittleren Spalte Merkmale, unter denen die Ausbildung in der Berufsschule und im Betrieb miteinander verglichen werden. Ergänzen Sie im rechten Teil die Liste mit den Begriffen, die auf den Ausbildungsbetrieb zutreffen.

Die Antworten sind entweder in den vorangegangenen Texten des Handbuches aufgeführt oder aus dem Text auf der folgenden Seite ableitbar.

Berufsschule	Merkmale	➤ **Ausbildungsbetrieb**
Berufsschüler und Berufsschülerinnen	Lernende	➤
in Hochschulen fachtheoretisch ausgebildete Pädagogen und Pädagoginnen sowie Lehrer und Lehrerinnen für Fachpraxis	Lehrende	➤
Rahmenlehrpläne (Richtlinien)	Pläne usw.	➤
Schulgesetze der Länder	Rechtliche Grundlagen der Bildungsarbeit	➤
keine vertragliche Verpflichtung	Verantwortlichkeit für die Erreichung der Ausbildungsziele	➤
ein Teil (ca. 8 – 12 Std.)	ungefährer zeitlicher Anteil an der Ausbildung	➤
Schulbehörden	Kontrolle der Bildungsarbeit	➤
beratend	Mitwirkung im Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle	➤
Lehrer und Lehrerin als gleichberechtigte dritte Partner bzw. Partnerinnen	Mitwirkung in den Abschlussprüfungen	➤
finanziert durch Schulträger und Land	Finanzierung	➤

© IFA Verlag GmbH

Der Partner „Berufsschule“

■ Berufsschulen sind Pflichtschulen

Zum Besuch der Berufsschule sind in der Regel alle Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr oder bis zum Abschluss ihrer beruflichen Erstausbildung verpflichtet. Diese Pflicht besteht nicht, wenn nach der allgemeinen Schulpflicht weiterführende allgemeine oder berufliche Vollzeitschulen besucht werden. Auch für Jugendliche ohne Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis besteht Berufsschulpflicht.

■ Auszubildende besuchen die für den Beschäftigungsort zuständige Berufsschule

Berufsschulpflichtige mit oder ohne Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis besuchen die für ihren Wohnort zuständige Berufsschule.

■ Berufsschulen sind Teilzeitschulen

Bevorzugte Besuchsformen sind

- einmal in der Woche bis zu 8 Std Unterricht.
- zweimal in der Woche mit insgesamt 12 Std. Unterricht.
- Blockunterricht. Das ist die Zusammenfassung des ein- bzw. zweitägigen wöchentlichen Berufsschulunterrichts zu Unterrichtsblöcken von mehreren Wochen, die zu einem Wechsel zwischen schulischem Vollzeitunterricht und betrieblicher Vollzeitausbildung führt. Bevorzugte Modelle des Blockunterrichts sind
  - ➤ die Zusammenfassung und Gliederung des jährlichen Unterrichts in drei Blöcke, wobei sich aus didaktischen Gründen die Reihenfolge Oberstufe – Mittelstufe – Unterstufe für den Wechsel in der Berufsschule anbietet.
  - ➤ die Zusammenfassung in zwei Blöcke („Halbblock“).

■ Berufsschulen sind nach Fachrichtungen gegliedert

Bei Berufsschulen werden insbesondere folgende Fachrichtungen unterschieden:

- Bergberufsschule (bergbauliche Ausrichtung)
- Gewerblich-technische Berufsschule
- Gewerblich-landwirtschaftliche Berufsschule
- Kaufmännische Berufsschule.

Bündelschulen wird die Vereinigung von mehreren Fachrichtungen in einer Schule, z. B. in einer Kreisberufsschule bezeichnet. In Ballungszentren werden z. T. innerhalb der Fachrichtungen nochmals selbstständige Schulen gebildet, z. B. Metallgewerbliche Berufsschulen, Baugewerbliche Berufsschulen.

Fachklassen ist die Bezeichnung für Klassen, die aus Schülerinnen und Schülern eines Berufes gebildet werden.

Fachgruppenklassen ist der Name für Klassen, in denen verwandte Berufe zusammengefasst werden.

Bezirksfachklassen sind die in einem größeren Einzugsbereich gebildeten Fachklassen, die dann erforderlich werden, wenn die Zahl der Schüler und Schülerinnen an den einzelnen Schulen zur Bildung von aufsteigenden Klassen der gleichen Berufsrichtung nicht ausreicht. Bei Berufen mit sehr geringer Zahl von Auszubildenden können Landesfachklassen gebildet werden oder sogar die Schülerinnen und Schüler des gesamten Bundesgebietes in deren Zentralberufsschulen zusammengefasst werden.

Fortsetz. 1.3.2

■ Die Unterrichtsstoffe der Berufsschule

Die Berufsschule hat einen doppelten Bildungsauftrag:

- **Vermittlung einer beruflichen Grund- und Fachbildung**
- **Erweiterung der zuvor erworbenen allgemeinen Bildung.**

Der Lernangebote werden im Bereich der fachlichen Bildung nach Lernfeldern strukturiert. Diese werden aus beruflichen Geschäfts- bzw. Arbeitsprozessen abgeleitet. Damit soll eine umfassende Handlungskompetenz gefördert werden. Lernfelder sind als Abläufe angelegt, die typisches Handeln in bestimmten beruflichen Situationen zum Gegenstand haben. Die Lernfelder der Berufsschule umfassen häufig jeweils 40 Std. Zudem bietet die Berufsschule allgemeinbildende und gesellschaftspolitische Unterrichtsinhalte an. Beispiele sind Deutsch, Sport Wirtschafts- und Sozialkunde. Zunehmend werden Fremdsprachen vermittelt.

■ An den Berufsschulen sind verschiedene Gruppen von Lehrkräften tätig

Die Lehrer und Lehrerinnen für den fachtheoretischen und allgemeinbildenden Unterricht durchlaufen in der Regel eine verkürzte Berufspraxis, absolvieren ein achtsemestriges Hochschulstudium und einen Vorbereitungsdienst. Für berufspraktische Unterrichtsaufgaben werden „Lehrer und Lehrerinnen für Berufspraxis“ eingesetzt, deren Zugang nicht über die Hochschule, sondern über mehr praxisbezogene Bildungsgänge erfolgt.

■ Mitwirkung der Lehrkräfte an Schaltstellen des Dualen Systems

Partner ist man nur, wenn man an Entscheidungen mitwirken kann. Daher sind die Schulen in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern mit sechs Personen beratend vertreten.

In den Prüfungsausschüssen der Abschlussprüfungen wirken ebenfalls Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen gleichberechtigt mit.

■ Kosten der Berufsschule

Die Lehrkräfte werden in der Regel vom Bundesland bezahlt.

Die laufenden sachlichen Kosten und die Gestaltung der Einrichtungen werden vom Schulträger aufgewendet – das kann z. B. eine Stadt oder ein Kreis sein.

„Bildung kommt von Bildschirm und nicht von Buch, sonst hieße es ja Buchung“.

(Dieter Hildebrandt, Deutscher Kaberettist)

© IFA Verlag GmbH

1.3.3 Ausbilder/-innen können weitere Formen der beruflichen Erstausbildung überblicken

Wir sprechen in diesem Handbuch bevorzugt von der Berufsausbildung im Dualen System.

Neben diesem „Normalfall“ haben sich besondere Formen und Arten der Ausbildung entwickelt. Davon soll im Folgenden die Rede sein.

1 Sonderformen der Dualen Berufsausbildung

1.1 Duale Studiengänge

Fragen und Antworten zu dualen Studiengängen

Dieser schnell wachsende Bereich ist durch Verbindung von betrieblicher Ausbildung und Studium gekennzeichnet. Untersuchungen zeigen, dass bis 2020 rd. 230.000 Ingenieure fehlen werden. Weitsichtige Unternehmen nutzen daher zunehmend das duale Studium als Mittel, langfristig hoch qualifizierte Nachwuchskräfte heranzubilden. Tüchtige Ausbilder regen diese Ausbildung an und verbreitern damit ihre berufliche Basis.

- **Was ist das Besondere an Dualen Studiengängen?**

Duale Studiengänge verbinden die Vorteile des dualen Berufsausbildungssystems mit denen der Hochschulausbildung. Die Absolventen sind nach dem Studium mit der betrieblichen Praxis vertraut, sind dort als Fachkraft handlungsfähig und haben zugleich gelernt, in wissenschaftlichen Kategorien zu denken und zu handeln.

- **Wie kommt ein Dualer Studiengang zustande?**

Die Studiengänge werden meist von Fachhochschulen angeboten. Interessierte Berufsanfänger mit Hochschulreife schließen mit einem Unternehmen einen Ausbildungsvertrag ab und schreiben sich an der Hochschule für den dualen Studiengang ein. Im Wechsel von praktischer Ausbildung und Teilnahme an den Vorlesungen und Übungen der Hochschule streben die Auszubildenden/Studenten sowohl den Ausbildungsabschluss bei der Kammer als auch den Hochschulabschluss an. Meist zahlen die Unternehmen nicht nur die Ausbildungsvergütung, sondern auch die Studiengebühren. Auf diese Weise entsteht eine enge Bindung der Studierenden an das Unternehmen.

- **Welche Vorteile bietet das duale Studium den Auszubildenden/Studenten?**
  - Die Studenten erwerben über die Ausbildungsvergütung einen Beitrag zu ihren Lebenshaltungskosten.
  - Theoretisches Wissen kann in der betrieblichen Praxis angewendet werden.
  - Das Studium bewegt sich zeitlich in dem Rahmen reiner Hochschulstudiengänge.
  - Der Lehrplan der Hochschule ist auf die Anforderungen der Praxis ausgerichtet.
  - Die Studenten erhalten eine Doppelqualifizierung.
  - Die Studenten kennen das Unternehmen, in dem sie ausgebildet werden.
  - Den Studenten werden im Regelfall in ihrem Ausbildungsunternehmen Karrieren aufgezeigt.
  - Die Quote der Studenten, die nach Abschluss des Studiums von den Betrieben übernommen werden, ist sehr hoch.
  - Die Motivation und Zielorientierung der dual Studierenden ist im Regelfall ausgeprägter als üblich.
- **Welche Vorteile bieten duale Studiengänge den Unternehmen?**
  - Nach dem Bildungsabschluss haben die jungen Akademiker bereits das Unternehmen durchlaufen.
  - Das Unternehmen kennt die Absolventen und trifft gesicherte Entscheidungen über ihre Einstellung und ihre Laufbahnen.
  - Die Teilnehmer dualer Studiengänge lernen, diszipliniert zu arbeiten und in begrenzter Zeit gute Ergebnisse zu erbringen.
  - Das duale Studium ist hinsichtlich der Kosten, der Zeit und der Auswahlsicherheit den üblichen Programmen zur Auswahl und Einarbeitung von Jungakademikern überlegen.
  - Die Unternehmen können über Beiräte auf die Hochschulen und deren Lehrangebot Einfluss nehmen.
  - Das duale Studium bietet den Unternehmen passgenaue und bedarfsgerechte Nachwuchskräfte an.
- **Wie sieht die Nachfrage nach dualen Studienplätzen aus?**

Überregional bekannte, vor allem größere Unternehmen erhalten bis zu 300 Bewerbungen pro angebotenem Studienplatz. Bei mittelständischen Unternehmen liegt die Zahl der Bewerbungen bei 50 bis 100. Natürlich sind diese Zahlen nur Anhaltspunkte, da es große regionale und fachliche Unterschiede gibt. Die Unternehmen können also aus einer großen Bewerberzahl diejenigen Personen auswählen, die ihren Vorstellungen am besten entsprechen.

- **Wieviele Unternehmen bieten duale Studiengänge an?**

Die Zahl der Anbieter wächst schnell. Zurzeit bieten rund 50.000 Unternehmen diese Ausbildungsformen an.

- **In welchen Bereichen bieten sich Hochschulen als Partner an?**

In über 20 Fachbereichen werden hunderte von Studiengängen angeboten.

© IFA Verlag GmbH

1.2 Ausbildung in Justizvollzugsanstalten

Die Anstalten unternehmen große Anstrengungen, jungen Straffälligen eine Berufsausbildung zu vermitteln. Diese richtet sich vor allem auf technische Berufe, in denen die Fähigkeiten ohne Kundenkontakt an technischen Einrichtungen vermittelt werden können.

1.3 Ausbildung in Berufsbildungswerken

Für behinderte Menschen oder lernbeeinträchtigte Jugendliche werden in Berufsbildungswerken und in Berufsbildungszentren vollständige Ausbildungen mit Abschlussprüfung angeboten. Meist handelt es sich bei den Auszubildenden um Personen mit Lernbeeinträchtigungen und solchen, die keinen Ausbildungsplatz finden konnten.

2 Schulische Erstausbildungen

Einführung

Das Berufsbildungsgesetz von 2005 eröffnet Ländern und auch Regionen neue Wege bei der Nutzung schulischer Ausbildungsangebote.

- Nach § 43 Abs. 2 BBiG können Absolventinnen und Absolventen schulischer und sonstiger Berufsausbildungsgänge zur Abschlussprüfung bei einer Kammer zugelassen werden, wenn diese Bildungsgänge einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen. Weitere Voraussetzung ist, dass der Ausbildungsgang einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung umfasst.
- Nach § 7 BBiG können der Besuch eines Bildungsgangs berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.

  Die Entscheidung über die Anrechnung stellt sich den Ausbildern/innen beim Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages.

2.1 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

Das BVJ ist ein einjähriger schulischer Ausbildungsgang. Er wird meist in Vollzeitform angeboten; in Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen auch in Teilzeitform. Im BVJ sollen Jugendliche auf die Anforderungen einer Ausbildung vorbereitet werden. Die meisten Teilnehmer verfügen über keinen Hauptschulabschluss. Dieser kann jedoch während des BVJ nachgeholt werden. Davon machen rund 70 % der Betroffenen erfolgreich Gebrauch.

Im Unterschied zum Berufsgrundbildungsjahr kann das BVJ nicht auf die Ausbildung angerechnet werden.

2.2 Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)

Das BGJ ist ein einjähriger schulischer Ausbildungsgang. Die Schüler/innen erhalten eine Grundbildung u. a. in den Berufsfeldern Ernährung und Hauswirtschaft, Holztechnik, Bautechnik, Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung. Der Unterricht wird in Vollzeitform durchgeführt. Der erfolgreiche Besuch des BGJ kann auf die Berufsausbildung im dualen System durch Verkürzung der Ausbildungszeit angerechnet werden.

2.3 Berufsfachschulen (BFS)

BFS sind Schulen mit mindestens einjähriger Schulbesuchsdauer. Die Schulaufsicht liegt bei den Kultusministerien. Die BFS werden freiwillig nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht besucht. Die BFS bereiten auf die Berufsausbildung vor oder führen auch zur vollen Berufsausbildung. In den Bundesländern haben sich sehr unterschiedliche Formen der BFS herausgebildet, die sich durch die zeitliche Dauer und unterschiedliche Niveaus der Qualifizierung unterscheiden.

BFS in den alten Bundesländern führen zu etwa 40 % zu einem Berufsabschluss hin; in den neuen Bundesländern sind es dagegen 91 %.

2.4 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen

Berufsfachschulen und Fachakademien außerhalb des Geltungsbereichs von BBiG und HwO streben einen beruflichen Abschluss an, der kein Ausbildungsberuf im Sinne des BBiG ist. Frauen und Mädchen sind in diesen Bildungsgängen überproportional vertreten. Abschlüsse sind z. B. der Beruf Erzieher/-in oder ein Gesundheitsberuf.

© IFA Verlag GmbH

1.3.4 Ausbilder/innen können die Schnittstellen und Durchlässigkeiten im Bildungssystem erläutern

Übergänge im allgemein bildendenden und beruflichen Schulsystem

Der erste Übergang liegt in fast allen Bundesländern am Ende der vierten Klasse. Mit der Entscheidung der Eltern und Kinder für den Besuch der Hauptschule, der Realschule oder des Gymnasiums werden bereits wesentliche Entscheidungen über berufliche Chancen getroffen.

Die einzelnen Schulformen haben in unserer Gesellschaft ein eigenes Image ausgeprägt, das sich auf die Schüler und ihre Entwicklungsmöglichkeiten überträgt. Einem Hauptschüler mit mittlerem Abschluss wird i. d. R. weniger Kompetenz zugetraut als einem Gymnasiasten mit gleichem Abschluss.

Dabei ist es ein wesentliches Ziel der Bildungspolitik, die Gleichwertigkeit der Abschlüsse auf den parallelen Bildungswegen zu sichern.

Von dem Hauptschulabschluss, den wir hier als Beispiel aufgreifen, führen viele Wege zu mittleren und höchsten Abschlüssen.

Es gibt im allgemein bildenden oder beruflichen Schulsystem keine Wege, von denen aus nicht die allgemeine Hochschulreife erlangt werden kann.

Auch wer die Schule ohne Abschluss verlässt, hat gute Chancen, später einen Abschluss auf höchstem Niveau zu erreichen. Dieses wurde durch eine Entkoppelung von Schulformen und Schulabschlüssen möglich. Diese Entkoppelung zählt zu den wesentlichen Verbesserungen des Bildungssystems.

Vielen jungen Menschen mit ungünstigen Schulkarrieren bieten sich dadurch Chancen, ihren beruflichen Lebensweg durch das Nachholen von Schulabschlüssen Erfolg versprechender zu gestalten.

Übergänge an die Hochschulen

Auch Berufspraktiker haben die Chance, berufsbegleitend oder durch ein Vollzeitstudium einen Hochschulabschluss zu erwerben und sich für Führungsaufgaben zu qualifizieren.

Um an einer deutschen Hochschule studieren zu können, muss man nicht unbedingt das Zeugnis der Hochschulreife oder Fachhochschulreife vorlegen. Inzwischen werden in allen Bundesländern Berufspraktiker mit Berufserfahrung zum Studium zugelassen. Es müssen allerdings zahlreiche Bedingungen erfüllt werden.

Für ein Studium ohne Abitur ist eine berufliche Qualifikation unerlässlich.

Der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gilt als berufliche Qualifikation.

Zudem wird eine einschlägige, oft mehrjährige Berufserfahrung vorausgesetzt.

Meist können sich Absolventen der Berufsausbildung nur für Studienrichtungen bewerben, in denen sie bereits praktische fachliche Qualifikationen und Erfahrungen erworben haben.

Die Zulassungsvoraussetzungen variieren von Bundesland zu Bundesland und von Hochschule zu Hochschule. Daher ist bei Interesse eine gezielte Nachfrage bei den Hochschulen geboten.

Und wenn man nicht über einschlägige berufliche Erfahrung verfügt oder ein Studium in einer Fachrichtung antreten möchte, für die keine Berufserfahrung vorliegt?

Auch dann gibt es Möglichkeiten zum Studium zugelassen zu werden.

Doch davor ist der steinige Zweite Bildungsweg zu beschreiten. Auf diesem können prinzipiell alle Schulabschlüsse nachträglich erworben werden.

Neue Entwicklungen

In Abstimmung mit den Ländern bemüht sich die Hochschulrektorenkonferenz um Vereinheitlichung der Zulassungsbestimmungen und um die Erleichterung des Hochschulzugangs für Personen ohne Abitur.

Zum Beispiel sollen die Abschlussnoten von Ausbildungs- und Weiterbildungsprüfungen analog zu den Abiturnoten gewertet werden. Zusatzqualifikationen und andere besondere berufliche Qualifikationen soll die zulassende Hochschule positiv anrechnen können.

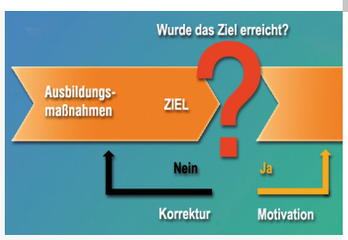
Dieses Szenario liefert den Ausbildern/innen ein starkes Argument gegenüber den Auszubildenden: „Seht zu, dass Ihr beste Prüfungsnoten und geprüfte Zusatzqualifikationen erzielt, dann steht die Tür zum Hochschulstudium auch ohne Abitur halb offen!“

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Die Berufsausbildung ist dem Sekundarbereich II des Bildungssystems zuzuordnen.
2. Die kombinierte Berufsausbildung in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb wird Duales System genannt.
3. Neben der Dualen Ausbildung wird auch an Berufsfachschulen Berufsausbildung angeboten.
4. Berufsschulen sind Teilzeitschulen. Bevorzugte Besuchsformen sind
   - einmal in der Woche bis zu 8 Stunden Unterricht
   - zweimal in der Woche bis zu 12 Stunden Unterricht
   - Blockunterricht von mehreren Wochen Dauer.
5. Die Unterrichtsstoffe der Berufsschule können in zwei Gruppen gegliedert werden:
   - berufsbezogene fachtheoretische Bildungsinhalte, gegliedert in Lernfelder
   - allgemein bildende und gesellschaftspolitische Lernangebote.
6. Alle jungen Menschen, die keine Vollzeitschulen besuchen, sind bis zum vollendeten 18. Lebensjahr oder bis zum Abschluss ihrer beruflichen Erstausbildung zum Besuch der Berufsschule verpflichtet.
7. Als Fachklassen bezeichnet man Berufsschulklassen, die aus Auszubildenden eines Berufes gebildet werden.
8. Lehrer der Berufsbildenden Schulen wirken beratend in den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen mit. Damit nehmen sie z. B. Einfluss auf den Beschluss der Prüfungsordnung für die AEVO-Prüfung.
9. Die Berufsschulen stehen unter der Aufsicht der Kultusminister.
10. Neben den Lehrkräften mit Hochschulbildung für den theoretischen Unterricht beschäftigen Berufsschulen für den praktischen Unterricht in den angegliederten Berufsgrundbildungsjahren und Berufsfachschulen auch Lehrkräfte für Berufspraxis, die im Regelfall keine Hochschulausbildung haben.
11. Duale Studiengänge verbinden die Vorteile der betrieblichen Ausbildung mit einem Hochschulstudium.
12. Die Leitidee des dualen Studiums ist Gleichzeitigkeit von Ausbildung und Hochschulstudium.
13. Ein duales Studium kommt zustande, indem Berufsanfänger mit einem Unternehmen einen Ausbildungsvertrag abschließen und sich zugleich für einen dualen Studiengang an einer Hochschule einschreiben.
14. Die Studenten/-innen lernen die betriebliche Praxis kennen und können ihre Studienergebnisse in der Praxis anwenden.
15. Ausbilder/-innen finden in der Qualifizierung der dual Studierenden während ihrer Anwesenheit im Ausbildungsbetrieb eine neue und anspruchsvolle Herausforderung.
16. Über das duale Studium können Unternehmen Führungsnachwuchs heranbilden, den sie kennen und der den Betrieb kennt.
17. Auch Absolventen/-innen schulischer und sonstiger Berufsbildungsgänge können zur Abschlussprüfung bei einer Kammer zugelassen werden, wenn diese Bildungsgänge einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen.
18. Das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ist ein einjähriger schulischer Ausbildungsgang, der auf die Anforderungen einer Ausbildung vorbereitet.
19. Das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) ist ein einjähriger schulischer Ausbildungsgang, dessen Bildungsangebote sich an einem Berufsfeld orientieren. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das BGJ ganz oder teilweise auf die Ausbildung angerechnet werden und zur Verkürzung der Ausbildung beitragen.
20. Berufsfachschulen können u. U. die volle Berufsausbildung vermitteln.
21. Nach dem Besuch der Grundschule werden durch die Wahl der weiterführenden Schule – Hauptschule, Realschule, Gymnasium oder Gesamtschule – die ersten wichtigen Weichen im Bildungsgang der Kinder gestellt.
22. Auch Berufspraktiker mit Ausbildungs- oder Fortbildungsabschluss sowie Berufserfahrung können unter bestimmten Voraussetzungen ohne Abitur ein Hochschulstudium aufnehmen.

© IFA Verlag GmbH



Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie alle zutreffenden Aussagen an!

❑ 1. Die Berufsausbildung ist dem Sekundarbereich I des Bildungssystems zuzuordnen.

❑ 2. An die Berufsausbildung schließen sich im Regelfall Berufsfachschulen und Fachoberschulen an.

❑ 3. Man spricht in der Berufsausbildung vom Dualen System, weil zwei Partner, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule, jeweils Teile der Ausbildung übernehmen.

❑ 4. In der Berufsschule wird nach den Rahmenlehrplänen der Länder unterrichtet.

❑ 5. Mit Vollendung des 18. Lebensjahres endet für alle jungen Menschen die Berufsschulpflicht, auch wenn sie sich noch in der Ausbildung befinden.

❑ 6. Als Fachklassen bezeichnet man Berufsschulklassen, die Auszubildende eines Berufsfeldes, z. B. der Metalltechnik, zusammenfassen.

❑ 7. Die Bildungsarbeit der Berufsschulen wird, genau wie die Ausbildung in den Betrieben, von den zuständigen Stellen für Berufsbildung überwacht.

❑ 8. Wenn in einem größeren regionalen Einzugsbereich die Zahl der Auszubildenden eines bestimmten Berufes zur Bildung aufsteigender Fachklassen nicht ausreicht, dann bildet man in Berufsschulen Bezirksfachklassen.

❑ 9. In der AEVO-Prüfung wirken Lehrkräfte aus dem berufsbildenden Bereich beratend mit.

❑ 10. Wenn in einer zuständigen Stelle eine Rechtsvorschrift geschaffen werden soll, z. B. zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen, dann muss der Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle den Beschluss fassen. An diesem Gremium sind sechs Lehrkräfte berufsbildender Schulen völlig gleichberechtigt beteiligt.

❑ 11. Beim dualen Studium absolvieren die Studierenden zunächst eine Ausbildung und führen anschließend ein Hochschulstudium durch.

❑ 12. Die Erfahrungen zeigen, dass das duale Studium deutlich länger als ein normaler Studiengang dauert.

❑ 13. In vielen Fällen bilden Ausbilder/-innen im Rahmen des dualen Studiums ihre künftigen Vorgesetzten aus.

❑ 14. Die Lehrpläne der Hochschule berücksichtigen die Praxis der Studierenden, die von den betrieblichen Ausbildungskräften inhaltlich und methodisch gestaltet wird.

❑ 15. Ein Schwerpunkt der dualen Studiengänge liegt bei den Wirtschaftswissenschaften, gefolgt von der Metalltechnik.

❑ 16. Im Berufsvorbereitungsjahr sollen Jugendliche auf die Anforderungen der Berufsausbildung vorbereitet werden. Viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss holen diesen während des Berufsvorbreitungsjahres nach.

❑ 17. Im Berufsgrundbildungsjahr werden die Schüler in den von ihnen angestrebten Ausbildungsberufen qualifiziert.

❑ 18. Berufsfachschulen sind Orte im Berufsbildungssystem, an denen außerhalb der Betriebe eine vollständige Berufsausbildung mit Abschlussprüfung bei der Kammer vermittelt werden kann.

❑ 19. Das Bildungssystem bietet viele Übergangsmöglichkeiten von einem Bildungsgang in den anderen.

❑ 20. Wenn man auf gute Ausbildungs- oder Fortbildungsabschlüsse sowie auf Berufserfahrung verweisen kann, bestehen Möglichkeiten, auch ohne Abitur zu studieren.

© IFA Verlag GmbH

1.4.1 Ausbilder/-innen können die Entstehung von Ausbildungsberufen im Dualen System beschreiben

Ausbildungsberufe entstehen durch den Erlass von Ausbildungsordnungen. Diese legen Ausbildungsziele und Ausbildungsinhalte als Mindestanforderungen fest. Ausbildungsordnungen gelten bundesweit und regeln den betrieblichen Teil der Dualen Ausbildung.

Dagegen fällt der schulische Teil der Berufsausbildung in die Zuständigkeit der Bundesländer. Diese erarbeiten in enger Zusammenarbeit mit dem Bund schulische Rahmenlehrpläne zu den Ausbildungsordnungen. So entsteht ein bundeseinheitlicher Rahmen für die Ausbildung in Betrieb und Schule.

Eine Ausbildungsordnung besteht aus einem Verordnungstext und einem angefügten Ausbildungsrahmenplan.

Schritte bei der Entwicklung eines neuen Berufes

1. Schritt: Vorschläge zu einem neuen Beruf

Die Initiative kann von drei Seiten ergriffen werden:

A. In der Wirtschaft wird der Bedarf nach einem neuen Beruf oder zur Änderung eines bestehender Berufes deutlich. Dann entwickeln die Sozialpartner Vorschläge für das Ordnungsverfahren, das zu dem neuen Beruf führen soll, und legen den Vorschlag dem zuständigen Fachministerium vor.

B. Die Forschung des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt den Bedarf für einen neuen Beruf auf.

C. Die Initiativen zu einem neuen Beruf gehen vom zuständigen Fachministerium aus. Für die Wirtschaft ist es das Bundesministerium für Wirtschaft.

2. Schritt: Antragsgespräch

Beteiligt sind die von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften benannten Sachverständigen sowie Sachverständige des Bundes und Mitarbeiter des BIBB.

In einem Antragsgespräch beim zuständigen Fachministerium werden die Eckwerte des neuen Berufs vereinbart:

- Berufsbezeichnung
- Ausbildungsdauer
- Struktur und Aufbau der Ausbildung
- Zeitliche Gliederung
- Umweltschutz
- Katalog von Fertigkeiten und Kenntnissen.

3. Schritt: Erarbeitungs- und Abstimmungsphase

- Erstellung des Entwurfs der Ausbildungsordnung
- Erstellung des Rahmenlehrplans für den Berufsschulunterricht durch Sachverständige der Länder
- Gemeinsame Sitzung aller Beteiligten mit Abstimmung der inhaltlichen und zeitlichen Entsprechung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan.

4. Schritt: Erlass der Ausbildungsordnung

- Der sogenannte „Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne“ verabschiedet schließlich die Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan.
- Das zuständige Bundesministerium erlässt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Ausbildungsordnung und veröffentlicht sie im Bundesgesetzblatt.
- Der Rahmenlehrplan wird von den einzelnen Bundesländern entweder direkt übernommen oder unter Ländergesichtspunkten geändert.

© IFA Verlag GmbH

1.4.2 Ausbilder/-innen können Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen beachten

Typischer Aufbau einer Ausbildungsordnung

Aus den folgenden Punkten baut sich eine Ausbildungsordnung auf.

- **Anerkennung des Berufs**
- **Bezeichnung des Ausbildungsberufs**
- **Zuweisung des Berufs zu einem oder mehreren Wirtschaftsbereichen mit ihren zuständigen Stellen, z. B. zur IHK, zur HWK oder auch zu beiden.**
- **Ausbildungsdauer**

Diese soll nach Maßgabe des BBIG nicht weniger als zwei und nicht mehr als drei Jahre betragen. Die „Soll-Vorschrift“ des BBiG lässt auch Berufe mit dreieinhalb Jahren Ausbildungsdauer zu, wenn dies sachlich geboten erscheint.

- **Ausbildungsberufsbild**

Das Ausbildungsberufsbild besteht aus einer durchnummerierten Liste von schlagwortartig beschriebenen Teil-Kompetenzen oder Ausbildungszielen. Das Ausbildungsberufsbild wird im Verordnungstext durch folgende Formulierung eingeleitet:

> „Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse.“

- **Ausbildungsrahmenplan**

Der Ausbildungsrahmenplan ist eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung für die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Die im Ausbildungsberufsbild angesprochenen Themen werden im Ausbildungsrahmenplan nach Breite, Tiefe und Zeitabschnitten näher beschrieben.

Dazu heißt es im Verordnungstext:

> „Die Fertigkeiten und Kenntnisse sollen nach den in der Anlage enthaltenden Anleitungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung vermittelt werden.“

Mechatroniker im Fertigungsbetrieb

- **Flexibilitätsklausel**

Im Verordnungstext über den Ausbildungsrahmenplan findet man folgende Klausel:

> „Eine vom Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.“

Die Ausführungen werden in 1.4.4 fortgesetzt.

- **Zielsetzung der Ausbildung**

Typisch sind Formulierungen folgender Art:

> „Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, dass der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes befähigt wird, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen … nachzuweisen.“

- **Berufsausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte**

Die Verordnung kann festlegen, dass die Berufsausbildung teilweise in überbetrieblichen Ausbildungsstätten durchgeführt werden muss. Dieses ist z. B. in der Bauwirtschaft der Fall, wo ein Tarifvertrag festlegt, dass die überbetriebliche Ausbildung durch eine Umlage von allen Unternehmen der Bauwirtschaft finanziert wird.

- **Ausbildungsplan**

Die Ausbildungsordnung weist auf die Verpflichtung des Ausbildungsbetriebes hin, auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans für die Auszubildenden einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen. Dieser wird Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages.

- **Berichtsheft/Ausbildungsnachweis**

Die Ausbildungsordnung macht die Führung eines Berichtsheftes – meist in Form eines Ausbildungsnachweises – zur Pflicht.

- **Zwischenprüfung**

Die Anzahl, der Zweck, der Inhalt, die Dauer und Lage der Zwischenprüfung(en) werden in der Ausbildungsordnung festgeschrieben.

- **Prüfungsanforderungen der Abschlussprüfung**

Nach Maßgabe des BIBB sind die Anforderungen der Prüfung in der Ausbildungsordnung festzulegen. Dazu gehören:

– Gegenstand der Prüfung
– Form und Dauer der Prüfung
– Gewichtung von Prüfungsleistungen, Voraussetzungen für das Bestehen der Prüfung
– Möglichkeiten zur Beantragung einer mündlichen Ergänzungsprüfung.

© IFA Verlag GmbH

1.4.3 Ausbilder/-innen können können Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen beschreiben

Die Strukturen der Ausbildungsberufe wurden im Laufe der Zeit immer komplexer. Diese Entwicklung wurde von der Absicht vorangetrieben, Besonderheiten in Branchen, Betriebsgrößen, Organisationsformen der Arbeit, Produktpaletten, Vertriebsformen, Herstellungstechniken, Kundengruppen usw. aufzufangen. Diesen Vorgang nennt man Differenzierung.

Im Ergebnis stehen wir vor einer schwer überschaubaren Vielfalt der Strukturen von Ausbildungsordnungen.

Ein Beispiel ist der Begriff „Pflichtqualifikationseinheiten“ zur Differenzierung der Ausbildungsinhalte. Dieser Begriff soll Ausbildungsinhalte umfassen, die von allen Auszubildenden eines ansonsten weit differenzierten Berufes erworben werden sollen.

Weitgehend gleichbedeutend mit Pflichtqualifikationseinheiten werden bei der Gestaltung von Ausbildungsordnungen folgende Begriffe verwendet:

- Basisqualifikationen
- Kernqualifikationen
- Gemeinsame Qualifikationseinheiten
- integrativ zu vermittelnde Qualifikationen
- gemeinsame Pflichtqualifikationseinheiten
- arbeitsbereichs- oder berufsfeldübergreifende (Pflicht-)Qualifikationseinheiten.

Wie gliedern daher unsere Verständigung mit den Strukturen der Ausbildungsordnungen (eigentlich der Ausbildungsgänge) unter Verzicht auf viele Details in drei Themenbereiche:

1 Herkömmliche Strukturmodelle
2 Neuere Strukturmodelle, Ausbildungsberufe mit Spezialisierung
3 Neue Konzepte für Strukturen von Ausbildungsordnungen.

1 Herkömmliche Strukturmodelle

● **Der Monoberuf als Grundstruktur**

Monoberufe sind anerkannte Ausbildungsberufe, deren Ausbildungsinhalte zeitlich und sachlich aufeinander aufbauen und für alle Auszubildenden bundesweit zu einem einheitlichen Berufsprofil führen.

Es sind keine Wahlmöglichkeiten vorgesehen, die zu alternativen Berufsprofilen führen könnten.

Monoberufe sind gekennzeichnet durch

● eine Abschlussprüfung

● eine gleiche Fachbildung

● eine gleiche Grundbildung.

Beispiel: Mechatroniker

- eine einheitliche Berufsbezeichnung
- gleiche Ausbildung aller in allen Ausbildungsjahren
- eine einheitliche Abschlussprüfung.

● **Berufe mit Spezialisierung nach Schwerpunkten**

Wie bei den Monoberufen liegen eine einheitliche Struktur und ein einheitliches Berufsbild vor. Allerdings werden im Ausbildungsrahmenplan Differenzierungen im Hinblick auf bestimmte Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder des Berufes vorgenommen. Entsprechend werden die Prüfungsanforderungen unterschiedlich gestaltet. Die Dauer der Ausbildung in Schwerpunkten beläuft sich auf sechs bis zwölf Monate.

Die Berufe mit Spezialisierung nach Schwerpunkten tragen in ihren Berufsbezeichnungen keinen Hinweis auf die jeweils vermittelten Schwerpunkte. Das geht für den interessierten Arbeitgeber, der eine junge Fachkraft einstellen will, aus dem Prüfungszeugnis hervor.

Schwerpunkt A	Schwerpunkt B	Schwerpunkt C	Schwerpunkt D	36 Monate
Differenzierung im Ausbildungsrahmenplan und in den Prüfungsanforderungen				24 Monate
Gemeinsame Ausbildungsinhalte				12 Monate

(Schema für dreijährige Berufe)

Beispiel: Der zweijährige Ausbildungsberuf Maschinen- und Anlagenführer wird in fünf Schwerpunkten angeboten:

- Metall- und Kunststofftechnik
- Textiltechnik
- Textilveredelung
- Lebensmitteltechnik
- Druckweiter- und Papierverarbeitung.

● **Berufe mit Spezialisierung nach Fachrichtungen**

In den ersten Jahren werden gemeinsame Inhalte der beruflichen Grundbildung und allgemeine Fachbildung vermittelt.

Jede Fachrichtung findet ihre spezifische Ausrichtung

- im Ausbildungsberufsbild
- im Ausbildungsrahmenplan
- in den Prüfungsanforderungen
- in der Ergänzung der Berufsbezeichnung durch Anfügung der Fachrichtung. Die Entscheidung für die Fachrichtung wird bereits vor Beginn der Ausbildung getroffen und in den Berufsausbildungsvertrag eingetragen. Der betriebliche Ausbildungsplan wird entsprechend der Fachrichtung ausgelegt.

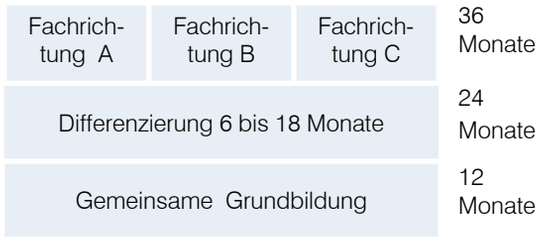
Die Ausbildung in den Fachrichtungen dauert mindestens 6 bis 18 Monate.

Beispiel: Modellbaumechaniker/Modellbaumechanikerin in der Fachrichtung

- Gießerei
- Karosserie und Produktion
- Anschauung.

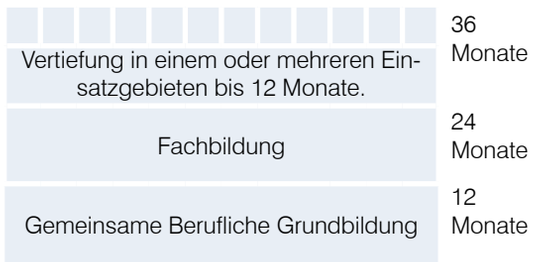
© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.4.3



- **Ausbildungsberufe mit Einsatzgebieten**

Die Ausbildungsordnung sieht die Vertiefung der Ausbildung in einem oder mehreren Einsatzgebieten vor. Die Berufsbildpositionen sind offen formuliert, damit die Ausbildungsziele in allen Einsatzgebieten verwirklicht werden können.



Beispiel: Industriekaufmann/-frau. Dort werden 20 Einsatzgebiete unterschieden, von denen eines u. a. Gegenstand der Prüfung wird.

- **Ausbildungsberufe in einer Stufenausbildung**

In der Stufenausbildung werden Ausbildungsabschlüsse auf unterschiedlichem Niveau für mehrere Berufe vorgesehen.

Die erste Stufe umfasst grundlegende gemeinsame Ausbildungsinhalte.

Dann folgt meist eine weitere Stufe mit inhaltlichen Unterschieden und zunehmender Spezialisierung. In jeder Stufe werden Abschlussprüfungen durchgeführt.

Beispiele: Berufe der Bauwirtschaft und der Textilindustrie

2 Neuere Strukturmodelle

Diese hier nur erwähnt.

- Differenzierung in gemeinsame Kernqualifikationen und spezifische Fachqualifikationen.

  Beispiel: Informationstechnische Berufe.
- Differenzierung durch Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten, Beispiel: Veranstaltungskaufmann/-frau, Sport- und Fitnesskaufmann/-frau.
- Monoberuf in einer Berufsgruppe mit integrativen Qualifikationen sowie Pflicht- und Wahlqualifikationen. Berufsgruppe Chemielaborant/-in, Biologielaborant/-in, Lacklaborant/-in.
- Monoberuf mit Wahlqualifikationseineinheiten.

  Beispiel: Druckberufe

3 Ein neues Konzept für Strukturen von Ausbildungsordnungen

Das Bundeswirtschaftsministerium hat 2009 ein neues Konzept zur Strukturierung von Berufen vorgelegt. Dieses Modell soll künftig die Strukturen der Ausbildungsordnungen verwandter Berufe bestimmen. Der erste Teil der Ausbildung wird Kernberuf genannt. Darin sollen vorrangig die grundlegenden Handlungskompetenzen der Berufsgruppe entwickelt werden. Das ermöglicht gemeinsamen Berufsschulunterricht und gemeinsame Zwischenprüfungen.

Im aufbauenden Teil der Ausbildung werden spezielle Qualifikationen vermittelt. Diese können erworben werden

- in selbstständigen Spezialberufen
- in unterschiedlichen Fachrichtungen
- in Berufen mit Schwerpunkten oder
- durch Wahlqualifikationen.

Dieses Modell wird an dem neuen zweijährigen Ausbildungsberuf des Industrieelektrikers verdeutlicht. Der Beruf trat am 1. August 2009 in Kraft.

Den Auszubildenden und Ausbildenden bieten sich drei Möglichkeiten an:

1. Möglichkeit

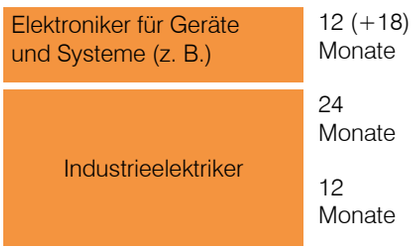
Die Ausbildung beschränkt sich auf den zweijährigen Beruf und endet mit einer Abschlussprüfung

2. Möglichkeit

Die Vertragspartner entscheiden sich, wie bisher, für einen der drei- bis dreieinhalbjährigen industriellen Elektroberufe:

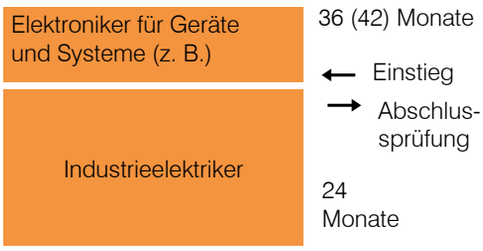
- Elektroanlagenmonteur/-in
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme
- Elektroniker/-in für Geräte und Systeme
- Elektroniker/-in für luftfahrttechnische Systeme

Dann sind die Ausbildungsinhalte des Industrieelektrikers integrierter Bestandteil der Ausbildung.



3. Möglichkeit

Nach der Ausbildung zum Betriebselektriker wird direkt nach der Abschlussprüfung oder in zeitlichem Abstand dazu die Ausbildung in einem der industriellen Elektroberufe mit längerer Ausbildungsdauer fortgesetzt. Die Ausbildung zum Betriebselektroniker wird mit zwei Jahren angerechnet.



© IFA Verlag GmbH

1.4.4 Ausbilder/-innen können Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen

Alle Experten beobachten für ihr Sachgebiet die Entwicklung von Technik, Software und Organisationsformen. Wenn sie in ihrer Arbeit einen Bedarf erkennen, machen sie den Vorgesetzten entsprechende Verbesserungsvorschläge. In manchen Betrieben richtet man sogar ein softwaregestütztes Ideenmanagement ein, weil sich eine richtige Kultur der Verbesserung der Arbeitsverhältnisse entwickelt hat.

Ausbilder/-innen sind die Experten für Ausbildungsberufe. Wer sonst, als Ausbilder/-innen bekommt mit, wenn neue Berufe beschlossen werden, welches die Ausbildungsgegenstände sind und welche Differenzierungen die Ausbildungsordnungen vorsehen.

Im Zentrum der von Ausbildern/-innen erwarteten Verbesserungsvorschläge stehen die Vorschläge zur Ausweitung der Ausbildung, zur Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und die Vorschläge für die Wahl moderner Ausbildungsberufe.

Folgende Fragen sollen den Hintergrund dieser Anforderung an Ausbilder/-innen erhellen.

1 Wie erfährt man als Ausbilder/-in von neuen Berufen?

- Zeitschriften für die Berufsbildung weisen früh auf Entwicklungen hin.
- In der Kammerzeitschrift wird darüber berichtet.
- Auf der Web-Site des BIBB und des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft wird darüber berichtet.
- Ausführliche Darstellungen der Ausbildung und der Tätigkeitsbeschreibungen bietet BERUFENET, die Datenbank der Agentur für Arbeit.

2 Wie kann man als Ausbilder/-in erfahren, welche Berufe der Betrieb benötigen könnte?

- Durch eigene Beobachtungen und Grobanalyse der Arbeitsabläufe im Unternehmen wird der derzeitige Bedarf sichtbar.
- Durch Erkundung der Berufe von derzeitig im Arbeitsfeld beschäftigten Mitarbeiter/-innen werden wertvolle Hinweise gewonnen.
- Durch Erkundung von geplanten Veränderungen in den Produkten und Prozessen des eigenen Unternehmens wird der künftige Bedarf an Qualifikationen, zumindest in Umrissen, erkennbar.

3 Wie kann man als Ausbilder/-in feststellen, ob die derzeitigen Ausbildungsberufe den Qualifikationsanforderungen noch genügen?

- Befragung der betrieblichen Abnehmer, z. B. Abteilungsleiter, ob die Qualifikationen der Auszubildenden den derzeitigen und den künftigen Anforderungen genügen.
- Wenn Mängel angemerkt werden, ist zu prüfen, ob durch andere Gewichtung von Ausbildungsinhalten, Änderungen der zeitlichen Gliederung und Ausbildung an anderen Arbeitsplätzen die aufgezeigten Probleme gelöst werden können.
- Wenn Lücken in der Qualifizierung aufgezeigt werden, ist zu prüfen, ob durch Zusatzqualifikationen die Lücken ausgefüllt werden können.
- Wenn die Auszubildenden für künftig erst einzuführende Techniken und Verfahren qualifiziert werden sollen, ist zu prüfen, ob eine zeitweilige Ausbildung in anderen Unternehmen sinnvoll ist.

© IFA Verlag GmbH

4 Welche Flexibilisierungsmöglichkeiten bieten die bestehenden Berufe?

Unter Nutzung der in den Ausbildungsordnungen angebotenen Flexibilisierungsmöglichkeiten kann u. U. eine bestehende Ausbildung besser an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden. Die in den Ausbildungsordnungen enthaltene Flexibilisierung erlaubt nicht, Ausbildungsinhalte des Berufsbildes zu verändern, wegzulassen oder zu ersetzen.

Was bleibt dann noch an Flexibilisierungsmöglichkeiten?

Ausbildungsordnungen sind die Grundlage für eine geordnete und bundeseinheitliche betriebliche Ausbildung. Die Einhaltung der inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben ermöglicht den Einsatz der gleichen Prüfungsaufgaben.

Das Abschlusszeugnis wird für die Unternehmen, die eine geprüfte Fachkraft einstellen, zu einem verlässlichen Zertifikat.

Da die Arbeitsaufgaben und technischen Einrichtungen in den Unternehmen unterschiedlich sind, stellt sich die Frage, wie bei stark unterschiedlichen Verhältnissen in den Ausbildungsbetrieben eine bundeseinheitliche Ausbildung gesichert werden kann.

Zunächst: Alle Ausbildungsinhalte, die in der Ausbildungsordnung stehen, sind Mindestanforderungen, die unbedingt zu vermitteln sind.

Die Ausbildungsbetriebe können jedoch über die Mindestanforderungen hinausgehen.

Zudem sind die Ausbildungsziele technik- und verfahrensoffen formuliert.

Beispiel eines Ausbildungszieles:

„Unbeschichtete und beschichtete Oberflächen vor- und nachbehandeln."

Das Ausbildungsziel ist für verschiedene Werkstoffe (Holz, Metall, Kunststoff) und damit für die Ausbildung in verschiedenen Betrieben und Branchen auslegbar.

Diese Auslegung der Ausbildungsordnung ist Aufgabe der Ausbilder/-innen. Sie konkretisieren das Ausbildungsziel im Hinblick auf die in ihrem Unternehmen eingesetzten Verfahren und Werkstoffe der Oberflächennachbehandlung.

Die technik- und verfahrensoffenen Ausbildungsziele verhindern auch, dass Ausbildungsordnungen schnell veralten. Dadurch bleiben sie auch bei technischen Weiterentwicklungen über längere Zeit aktuell.

5 Wie kann man als Ausbilder/-in feststellen, ob ein neuer Ausbildungsberuf eingeführt werden sollte?

Mit den vorangegangenen Schritten konnte der Bedarf an Qualifikationen geklärt werden.

Auch wurden die Möglichkeiten der Veränderung derzeitiger Ausbildung durch Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten usw. angesprochen. Wenn sich daraus ergibt, dass mit den bisherigen Berufen der Bedarf nicht abgedeckt wird, sollten besser geeignete Berufe ausgewählt werden.

6 Was ist zu beachten, wenn ein neuer Beruf eingeführt wird?

Folgende Fragen müssen beantwortet werden:

- Ist die fachliche Eignung von Ausbildern und Fachkräften gegeben?
- Ist die Eignung des Ausbildungsbetriebes gegeben? Sind insbesondere geeignete Arbeitsplätze für die Ausbildung vorhanden?
- Gibt es Möglichkeiten, Mängel in der Eignung des eigenen Betriebes andernorts auszugleichen?
- Besteht die Aussicht, Auszubildende für den neuen Beruf zu finden?
- Bietet die Berufsschule für den neuen Ausbildungsberuf spezifischen Unterricht an?

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Ausbildungsberufe werden durch den Erlass von Ausbildungsordnungen geschaffen.
2. Neue Berufe können angeregt werden durch
   – die Sozialpartner der Wirtschaft, also Arbeitgeber und Gewerkschaften
   – durch das jeweils fachlich zuständige Bundesministerium
   – durch die Forschungsarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung.
3. Nach der ersten Initiative zur Schaffung eines neuen Berufs erfolgt mit den Sachverständigen der Spitzenorganisationen der Wirtschaft, der fachlich zuständigen Gewerkschaft, der Länder und des Bundes ein Antragsgespräch. Darin werden die Eckwerte des neuen Berufs vereinbart. Die Eckwerte umfassen u. a. die Berufsbezeichnung und einen Katalog von Kenntnissen und Fertigkeiten, die in dem neuen Beruf vermittelt werden sollen.
4. Aus den Eckwerten wird die neue Ausbildungsordnung entwickelt und parallel dazu der Rahmenlehrplan für die berufsschulische Bildung in dem neuen Beruf.

   Schließlich sorgt ein Ausschuss für die Abstimmung beider Pläne, bevor die Ausbildungsordnung vom Bund und der Rahmenlehrplan von den Ländern veröffentlicht wird.
5. Eine Ausbildungsordnung legt die Ausbildungsdauer fest, die nicht weniger als zwei und in der Regel nicht mehr als drei Jahre dauern soll.
6. Das Ausbildungsberufsbild ist Teil der Ausbildungsordnung. Es bestimmt, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten mindestens zu vermitteln sind.
7. Einen besonderen Schwerpunkt der Ausbildungsordnung bildet der jeweils als Anlage beigefügte Ausbildungsrahmenplan. Dieser greift die Themen des Ausbildungsberufsbildes auf und stellt die Ausbildungsziele detailliert dar. Außerdem ist der Ausbildungsrahmenplan eine Anleitung zur zeitlichen Gliederung der Ausbildung.
8. Die Ausbildungsordnungen schreiben eine handlungsorientierte Ausbildung vor, indem sie fordern, die Auszubildenden zum selbstständigen Planen, Ausführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben zu befähigen.
9. Jeder Ausbildungsgang soll durch einen betrieblichen Ausbildungsplan gelenkt werden. Grundlage dieses Plans ist der Ausbildungsrahmenplan, der an die betrieblichen Verhältnisse und an die Ausbildungsdauer der einzelnen Auszubildenden angepasst wird.
10. In jeder Ausbildungsordnung wird den Auszubildenden auferlegt, einen Ausbildungsnachweis zu führen.
11. Auch die Lage der Zwischenprüfung oder des ersten Teils einer gestreckten Abschlussprüfung werden in der Ausbildungsordnung vorgegeben.
12. Schließlich enthalten die Ausbildungsordnungen noch die Prüfungsanforderungen, die unter anderem Form und Dauer der Prüfung, die Gegenstände der Prüfung und die Bestehensregeln enthalten.
13. Ausbildungsordnungen können unterschiedliche Ausbildungsstrukturen vorschreiben. Die einfachste Struktur ist der Monoberuf. Alle Auszubildenden eines solchen Berufes erhalten die gleiche Ausbildung, absolvieren dieselbe Abschlussprüfung und führen dieselbe Berufsbezeichnung.
14. Bei Berufen mit Spezialisierung nach Schwerpunkten werden Differenzierungen der Ausbildungsinhalte im Hinblick auf bestimmte Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder des Berufes vorgenommen. Diese Differenzierung setzt sich bis in die Abschlussprüfung fort. Allerdings führen alle Absolventen dieselbe Berufsbezeichnung.
15. Bei Berufen mit Spezialisierung nach Fachrichtungen geht die Differenzierung weiter. Über einen Zeitraum von 6 bis 18 Monate werden unterschiedliche Ausbildungsinhalte vermittelt. Darauf wird auch in der Abschlussprüfung eingegangen. Die Absolventen führen in ihrer Berufsbezeichnung einen Zusatz, der auf die jeweilige Fachrichtung hinweist.
16. Bei Berufen mit vielfältigen Aufgabenfeldern werden die Auszubildenden in den Betrieben oft in bestimmten Aufgabenfeldern eingesetzt, entsprechend den Arbeitsschwerpunkten der Betriebe. Daher gibt es Ausbildungsordnungen, die die Ausbildung in verschiedenen Einsatzgebieten zulassen und darauf in der Prüfung eingehen., beispielsweise für Industriekaufleute.
17. Bei der Stufenausbildung führt die Ausbildung zunächst zu einem Berufsabschluss nach einer ersten Stufe, in der Regel nach zwei Jahren. Darauf baut eine weitere Stufe auf, die mit einem höherwertigen Abschluss endet. Beispiel: Verkäufer/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel
18. Ausbilder sind innerhalb des betrieblichen Personalwesens die Experten für Ausbildungsfragen. Daher müssen sie sich über neue Berufe informieren, die u. U. für den eigenen Betrieb interessant sein können.
19. Wenn der Betrieb Veränderung und Ausweitung von Produkten und Technologien plant, sollten Ausbilder prüfen, ob die Veränderungen einen Bedarf an neuen Berufen für den Betrieb erkennen lassen.
20. Ausbildungsbetriebe haben verschiedene Möglichkeiten der Flexibilisierung ihrer Ausbildung. Flexibilisierung wird oftmals durch die spezifischen Arbeitsaufgaben des Betriebes, die spezifischen Arbeitsplätze und die eingesetzten Technologien erforderlich.
21. Ein Ausbildungsbetrieb kann durchaus Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die über die Vorgaben des Ausbildungsberufsbildes hinausgehen. Es ist jedoch unbedingt erforderlich, dass die Inhalte des Ausbildungsberufsbildes nicht vernachlässigt werden und eine vollständige Ausbildung gewährleistet wird.

Bei VW in Zwickau

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie alle zutreffenden Aussagen an!

❑ 1. Ausbildungsordnungen sind Bestandteil des Berufsbildungsgesetzes.

❑ 2. Ausbildungsordnungen schaffen bundeseinheitliche Regelungen zur betrieblichen Ausbildung in einzelnen Berufen.

❑ 3. Der schulische Teil der Berufsausbildung fällt in den Zuständigkeitsbereich der Länder.

❑ 4. Die Regelungen für den Berufsschulunterricht heißen Unterrichtspläne.

❑ 5. Vorschläge und Initiativen zur Schaffung neuer Ausbildungsordnungen können nur von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände ausgehen.

❑ 6. Bei der Verabredung von Eckwerten für neue Ausbildungsordnungen sind u. a. Fachleute des Bundesinstituts für Berufsbildung beteiligt.

❑ 7. Parallel zur Entwicklung der Ausbildungsordnung erfolgt die Entwicklung des Rahmenlehrplans.

❑ 8. Beide Pläne werden vor ihrer Veröffentlichung koordiniert, damit betriebliche und schulische Ausbildung sich optimal ergänzen.

❑ 9. Jedes Bundesland ist gehalten, den Rahmenlehrplan in der abgestimmten Form zu übernehmen. Die einzelnen Länder können aber auch Veränderungen am Plan vornehmen.

❑ 10. Das Berufsbildungsgesetz setzt die Regel-Ausbildungszeiten auf mindestens zwei und höchstens drei Jahre fest. Daher gibt es auch in den Ausbildungsordnungen keine Ausbildungsdauer, die über drei Jahre hinausgeht.

❑ 11. Das Ausbildungsberufsbild ist eine unverbindliche Vorschlagsliste für die Inhalte der Berufsausbildung.

❑ 12. Der Ausbildungsrahmenplan ist eine detaillierte Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung.

❑ 13. Von der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmensplans darf nicht abgewichen werden.

❑ 14. Ausbildung soll handlungsorientiert erfolgen. Daher schreiben die Ausbildungsordnungen vor, dass die Auszubildenden zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben befähigt werden sollen.

❑ 15. Die Ausbildungsordnung verpflichtet die Auszubildenden zur Führung des Ausbildungsnachweises und die Ausbildenden bzw. die von ihnen bestellten Ausbilder/-innen zur Kontrolle der Ausbildungsnachweise.

❑ 16. Bei Monoberufen vollzieht sich die Ausbildung bundesweit nach den einheitlichen Vorschriften der Ausbildungsordnung.

❑ 17. Monoberufe führen zu einem einheitlichen Berufsabschluss und einer einheitlichen Berufsbezeichnung.

❑ 18 Bei Monoberufen mit geringem Spezialisierungsbedarf können die Ausbildungsordnungen Differenzierungen nach Schwerpunkten ausweisen.

❑ 19. Die Dauer der Schwerpunktausbildung kann sich auf sechs bis zwölf Monate belaufen.

❑ 20. Je nach den Schwerpunkten werden teils unterschiedliche Anforderungen in der Abschlussprüfung gestellt.

❑ 21. Monoberufe mit größeren Differenzierungserfordernissen können nach Fachrichtungen spezialisiert werden.

❑ 22. Wenn jemand in einem Beruf mit Spezialisierung nach Fachrichtungen ausgebildet wurde, erkennt man dieses daran, dass der Berufsbezeichnung die Bezeichnung der Fachrichtung hinzugefügt wird.

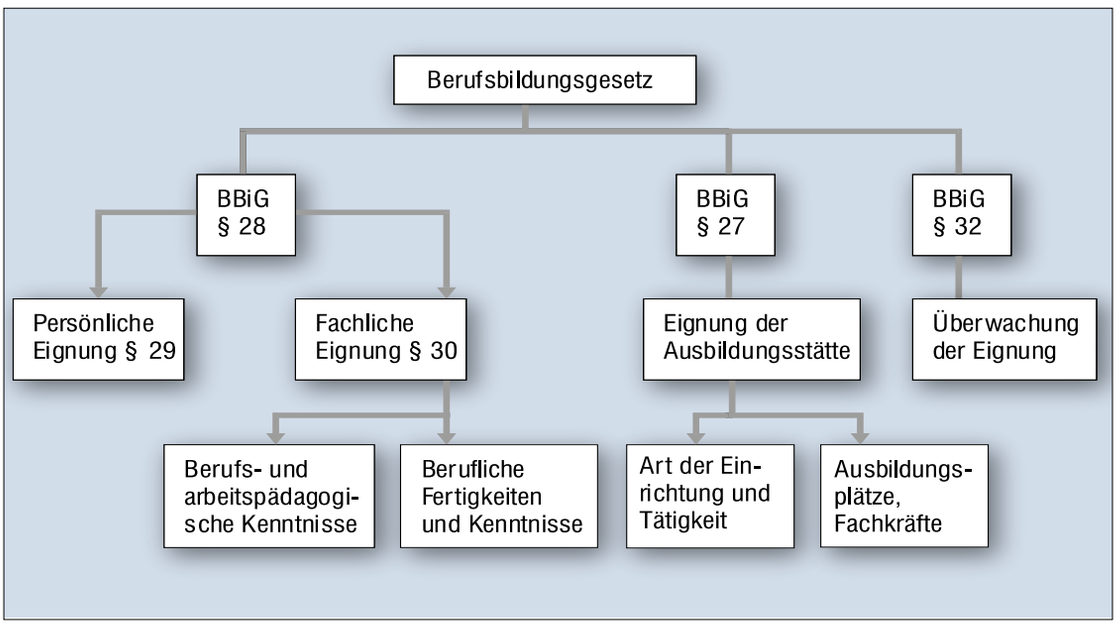
❑ 23. Die Ausbildungsordnung kann sachlich und zeitlich besonders geordnete aufeinander aufbauende Stufen der Berufsausbildung festlegen.

❑ 24. Durch die Stufenausbildung soll eine weitgehende Spezialisierung in der Grundausbildung erreicht werden.

© IFA Verlag GmbH

Einführung in die rechtlichen Anforderungen an die Eignung

Durch das Berufsbildungsgesetz werden besondere Anforderungen an die Ausbildenden sowie die Ausbilder und Ausbilderinnen gestellt. Die wesentlichen Aussagen trifft das BBiG in den §§ 28-30.



Auszüge aus dem Berufsbildungsgesetz:

§ 29 Persönliche Eignung

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer

1. Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
2. wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

§ 30 Fachliche Eignung

(1) Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

(2) Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, wer

1. die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,

   (...)

   und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Sie erkennen, dass im BBiG nicht genau gesagt wird, was unter persönlicher Eignung verstanden wird.

Es wird nur beispielhaft ohne abschließende Aufzählung angeführt, wer die persönliche Eignung nicht besitzt. Diese Formulierung schließt ein, dass es noch weitere Tatbestände und Sachverhalte gibt, die die Eignung infrage stellen.

Die Überwachung der Eignungsanforderungen ist eine Aufgabe der zuständigen Stellen. Dieses Thema wird in der Lerneinheit 1.5.2 dargestellt, in der es um die „Eignung des Ausbildungsbetriebes“ geht.

© IFA Verlag GmbH

1.5.1 Ausbilder/-innen können die persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden klären

Leitsätze aus der Rechtsprechung zur persönlichen Eignung:

Die gesetzlich geforderte persönliche Eignung fehlt, wenn die Stellung von Ausbildenden dazu ausgenutzt wird, Auszubildende weltanschaulich zu beeinflussen. (Oberverwaltungsgericht NRW)

Werden während eines annähernd sechsmonatigen Zeitraums Auszubildene beschäftigt, obschon ein fachlich geeigneter Ausbilder bzw. eine Ausbilderin nicht vorhanden ist, so ist das als ein Verstoß der Ausbildenden anzusehen, der die persönliche Eignung ausschließt. (Bundesverwaltungsgericht)

Über die in § 29 Abs. 2 BBiG beispielhaft aufgezählten Fallgruppen hinaus sind auch diejenigen zum Ausbilden persönlich ungeeignet, die aufgrund objektiver Umstände – z. B. anderweitiger Tätigkeit – nicht in der Lage sind, eine ordnungsgemäße Ausbildung durchzuführen. (Verwaltungsgericht Düsseldorf)

Vorbemerkungen

Bei der Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses und bei der Durchführung der Ausbildung stehen sich zwei ungleiche Partner gegenüber. Die Ausbildenden und alle von ihnen Beauftragten haben neben einem höheren Alter und einer größeren Erfahrung auch noch Weisungsbefugnisse gegenüber den Auszubildenden. Aus diesem Grund sollen alle Personen, die Auszubildende einstellen, ausbilden, erziehen und beaufsichtigen, charakterlich gefestigt und ohne Tadel sein.

Rechtsquellen

In § 29 des Berufsbildungsgesetzes wird von „nicht geeigneten“ Personen gesprochen. Hierunter werden insbesondere die Personen verstanden, die „Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen dürfen“. Diese Bestimmung des Berufsbildungsgesetzes zielt auf den § 25 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, in dem zu dem angesprochenen Personenkreis konkrete Aussagen gemacht werden.

§ 25 JArbSchG in Verbindung mit § 29 des BBiG liegen der nebenstehenden Grafik zugrunde. Diese deutet den Katalog der persönlichen Merkmale an, die zu einer Gefährdung der persönlichen Eignung führen können.

Überwachung durch die zuständige Stelle

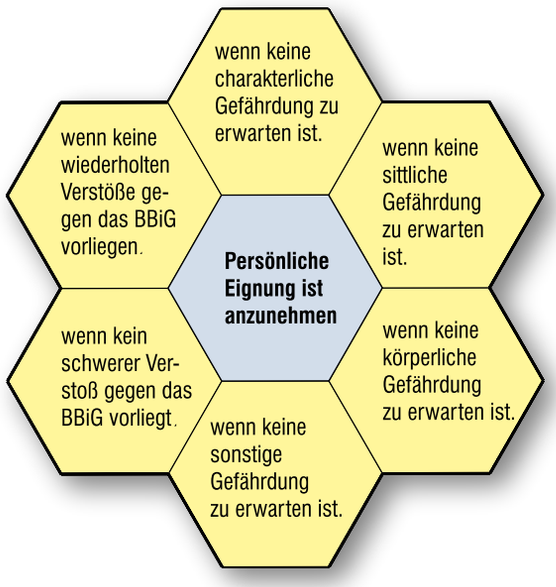
Die persönliche Eignung ist zunächst grundsätzlich bei jeder Person anzunehmen. Deshalb ist auch kein besonderes Zuerkennungsverfahren vorgesehen. Wenn allerdings bestimmte persönliche Mängel erkennbar werden, kann die persönliche Eignung aberkannt werden.

Die Überwachung der persönlichen Eignung aller Ausbilder und Ausbilderinnen und Ausbildenden ist Aufgabe der zuständigen Stelle.

Wenn eine zuständige Stelle pflichtgemäß Mängel in der persönlichen Eignung von Ausbildenden feststellt, so hat sie dies der nach Landesrecht zuständigen Behörde zu melden. Das ist in vielen Fällen das Regierungspräsidium.

Die zuständige Behörde prüft dann, ob aufgrund der Gegebenheiten die Ausbildung zu untersagen ist. Ist das Fehlen der persönlichen Eignung schon bei der Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses zu erkennen, so wird die zuständige Stelle in der Regel das Berufsausbildungsverhältnis nicht in das Verzeichnis eintragen.

Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften über die Eignungsanforderungen werden mit Geldbußen bis zu 5.000 Euro geahndet.



Charakterliche Gefährdung ist zu erwarten, wenn eine Person wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren verurteilt wurde. Eine Verurteilung bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tage, an dem die Strafe vollstreckt, erlassen oder verjährt ist, fünf Jahre verstrichen sind. Entsprechendes gilt, wenn eine Person als Ausbildender bzw. Ausbildende oder Ausbilder bzw. Ausbilderin vorsätzlich eine Straftat gegen Jugendliche oder Auszubildende begangen hat und zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten verurteilt wurde.

Sittliche Gefährdung ist zu erwarten, wenn jemand wegen Vernachlässigung eines Kindes, Unzucht mit Abhängigen, Notzucht, Kuppelei, Erregung öffentlichen Ärgernisses, Misshandlung Abhängiger und dergl. wenigstens zweimal verurteilt worden ist.

Körperliche Gefährdung ist zu erwarten, wenn jemand schwer oder wiederholt gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen hat.

Sonstige Gefährdungen sind dann anzunehmen, wenn Trunksucht, geistige Gebrechen, ansteckende Krankheiten und dergl. auf Seiten der Ausbildenden oder der Ausbilder und Ausbilderinnen vorliegen. In kaufmännischen Berufen wird die persönliche Eignung auch bei Unterschlagungen, Untreue, Betrug und Wettbewerbsdelikten fehlen.

Schwere Verstöße gegen das BBiG sind z. B. Vernachlässigung der Berufsausbildung, Abhalten vom Besuch der Berufsschule über längere Zeit, Abhalten vom Besuch notwendiger Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Wiederholte Verstöße gegen das BBiG sind solche, die mehr als einmal geschehen sind. Solche Verstöße gegen das BBiG können den im vorangegangenen Punkt aufgezählten artmäßig entsprechen. Sie wiegen nur weniger schwer, so dass erst ein wiederholtes Tun einen vergleichbar schweren Unrechtsgehalt ausmacht.

© IFA Verlag GmbH

Anforderungen an die fachliche Eignung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Fachlich geeignet ist, wer die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzt, § 30 BBiG. Dieser fachliche Eignungsbegriff stellt folgende Anforderungen:

1. Vollendung des 24. Lebensjahres und
2. folgende weitere Voraussetzungen, die alternativ zueinander stehen:
   a. Erfolgreiche Ablegung der Abschlussprüfung in dem Ausbildungsberuf, in dem ausgebildet werden soll. Ein Beispiel wäre die Abschlussprüfung als Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel.
   b. Das Bestehen einer Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung. Nicht erforderlich ist, dass die Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf abgelegt sein muss, in dem ausgebildet werden soll.

      Im Zweifel ist von einer engen Anlehnung an den Ausbildungsberuf, in dem ausgebildet werden soll, auszugehen.

      Zwei Ausbildungsberufe werden einer entsprechenden Fachrichtung zugeordnet, wenn mindestens 75 % der Ausbildungsinhalte übereinstimmen. Entscheidungen hierüber liegen im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Stelle.
   c. Das Bestehen der Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung.

      Da manche Bildungsgänge sehr theoretisch orientiert sind, verlangt das Gesetz eine angemessene praktische Erfahrung und Tätigkeit entweder während des Studiengangs oder nach bestandener Abschlussprüfung. Über die Dauer der praktischen Tätigkeit entscheidet im Einzelfall die zuständige Stelle nach pflichtgemäßem Ermessen. Hierbei werden vier Jahre oftmals als angemessen angesehen, wenn dies den Bedürfnissen des konkreten Falles entspricht.
   d. Das Bestehen einer anerkannten Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung zuzüglich einer angemessenen Zeit praktischer Berufstätigkeit.

Das Berufsbildungsgesetz ermächtigt die zuständigen Bundesministerien, die Eignungsanforderungen festzulegen und zu erweitern. Von dieser Ermächtigung wurde erstmals durch Erlass der „Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft“ vom 20. April 1972 Gebrauch gemacht.

Die Eignungsverordnung für Ausbilderinnen und Ausbilder (AEVO) vom Januar 2009 legte fest, in welchen Handlungsfeldern berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen in einer Prüfung nachzuweisen sind.

Fortsetz. 1.5.1

Leitsätze aus der Rechtsprechung zur fachlichen Eignung:

Fachlich ungeeignet sind auch diejenigen, die unzureichende oder auf Teilgebieten der infrage stehenden Berufsausbildung beschränkte Kenntnisse besitzen. (Bundesverwaltungsgericht)

Die fachliche Eignung kann einer Person nur dann zuerkannt werden, wenn sie die hierfür erforderlichen und den Regelanforderungen des § 30 BBiG entsprechenden beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten tatsächlich besitzt. (Oberverwaltungsgericht NRW)

© IFA Verlag GmbH

1.5.2 Ausbilder/-innen können die Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darstellen

Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes

BBiG § 27 Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Auszubildende dürfen nur eingestellt 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.

Bestimmungen zur Feststellung der Eignung

BBiG § 32 Überwachung der Eignung

(1) Die zuständige Stelle hat darüber zu wachen, dass die Eignung der Ausbildungsstätte sowie die persönliche und fachliche Eignung vorliegen.

(2) Werden Mängel der Eignung festgestellt, so hat die zuständige Stelle, falls der Mangel zu beheben und eine Gefährdung Auszubildender nicht zu erwarten ist, Ausbildende aufzufordern, innerhalb einer von ihr gesetzten Frist den Mangel zu beseitigen. Ist der Mangel der Eignung nicht zu beheben oder ist eine Gefährdung Auszubildender zu erwarten oder wird der Mangel nicht innerhalb der gesetzten Frist beseitigt, so hat die zuständige Stelle dies der nach Landesrecht zuständigen Behörde mitzuteilen.

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16.12.2015 zur Eignung von Ausbildungsstätten

Mit dieser Empfehlung Nr. 162 legt der Hauptausschuss Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten und damit für die einheitliche Anwendung der §§ 27 und 32 des Berufsbildungsgesetzes fest.

Die wesentlichen Kriterien werden auf der folgenden Seite aufgeführt.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.5.2

Allgemeine Eignung der Ausbildungsstätte

Die grafische Darstellung zeigt sechs Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätte, die im Folgenden besprochen werden. Die nachfolgenden Ausführungen stützen sich im Wesentlichen auf die „Empfehlung" des Bundesausschusses für Berufsbildung und BBiG § 27.

1 In der Ausbildungsstätte müssen für jeden Ausbildungsberuf, in dem ausgebildet wird, die Ausbildungsordnungen vorliegen.

Alle an der Ausbildung Beteiligten sollen die Möglichkeit haben, sich jederzeit über das Regelwerk des Ausbildungsberufes zu informieren.

2 In der Ausbildungsstätte muss ein Ausbildungsplan vorhanden sein.

In der Ausbildungsstätte ist eine Übersicht zu führen, aus der erkennbar ist, dass die Ausbildung systematisch durchgeführt wird. Diese Übersicht stimmt weitgehend mit dem betrieblichen Ausbildungsplan überein, der unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten aus den Ausbildungsrahmenplänen entwickelt wird.

3 Art und Umfang der Produktion und Dienstleistungen der Ausbildungsstätte müssen für die Ausbildung geeignet sein.

Im Betrieb müssen grundsätzlich alle Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsberufes im normalen Aufgabenbereich enthalten sein, so dass alle Ausbildungsinhalte praxisnah vermittelt werden können. Damit wird der Wert der praktischen Anschauung, des unmittelbaren Erlebens und das Erfahrungslernen für die Auszubildenden betont.

4 Einrichtung und Ausstattung der Ausbildungsstätte müssen für die Ausbildung geeignet sein.

Für die Vermittlung der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse müssen ausreichend Einrichtungen und Ausstattungen vorhanden sein. Insbesondere:

- Grundausstattungen an Werkzeugen, Maschinen, Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen
- bürotechnische Einrichtungen
- Ausbildungsmittel, Lehrgänge, Software.

Diese umfassenden Forderungen müssen mit der Struktur des Betriebs in Einklang stehen. Es ist im Einzelnen eine Ermessensfrage, was ausreichend ist. Bestehen in einem Ausbildungsbetrieb hierzu Fragen, so sollte das Gespräch mit dem Ausbildungsberater oder der Ausbildungsberaterin der zuständigen Stelle gesucht werden.

„In der Regel müssen die Ausbildungsplätze in die regulären Arbeits- und Geschäftsprozesse integriert sein". (BIBB-Hauptausschuss)

5 Ein angemessenes Zahlenverhältnis zwischen Auszubildenden und Fachkräften soll eingehalten werden.

Zwischen der Zahl der Fachkräfte und der Zahl der Auszubildenden soll ein ausgewogenes Verhältnis bestehen, welches in der folgenden Tabelle angedeutet wird. Abweichungen sind möglich, wenn die Ausbildungziele dadurch nicht gefährdet werden.

Ein festes Zahlenverhältnis lässt sich aber nicht generell aufstellen: Es kommt auf die Art des Betriebes und die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten an.

Fachkräfte sind: ▼			
der Ausbildende oder die Ausbildende	Zahl der Fachkräfte	▷	Zahl der Auszubildenden
Ausbilderinnen und Ausbilder	1-2	▷	1
Mitarbeitende mit Abschlussprüfung in der entsprechenden Fachrichtung	3-5	▷	2
Mitarbeitende, die mindestens das Anderthalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, im Ausbildungsberuf tätig waren.	6-8	▷	3
	je weitere 3 Fachkräfte	▷	1 weitere/r Azb.

6 Nebenberufliche und hauptberufliche Ausbilder/-innen

Nebenberufliche Ausbilder/-innen üben neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen aus. Sie sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden.

Hauptberufliche Ausbilder/-innen übernehmen ausschließlich Ausbildungsaufgaben. Sie sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe selbst ausbilden.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 1.5.2

Rechtsfälle A-E

Auf dieser Seite stellen wir Ihnen Rechtsfälle vor, die gerichtlich entschieden wurden.

Da wir hier keine seitenlangen Klageschriften und Urteile zitieren können, wurden die Fälle auf ihren Kerngehalt reduziert, Sie sollten sich selbst ein Meinung bilden und dann erst den Auszug aus den Entscheidungsgründen des Gerichts lesen.

A Ein Betrieb hat eine Auszubildende eingestellt, obwohl der Betrieb für die Ausbildung nicht geeignet war. Die Ausbildung wird folglich nach einer Entscheidung der Behörde eingestellt. Es wurde die übliche Ausbildungsvergütung gezahlt.
Hat die Auszubildende Anspruch auf einen höheren Lohn für die zurückgelegte Ausbildungszeit?

B In einer Mensa-Großküche werden Köche und Köchinnen ausgebildet. Im Ausbildungsvertrag wird eine ergänzende Ausbildung in einem Restaurationsbetrieb von 6 Monaten Dauer vorgesehen. Die Kammer hält dagegen eine 9-monatige ergänzende Ausbildung für erforderlich und verweigert die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses. Dagegen klagte der Mensa-Betrieb.
Ohne Kenntnis der Verhältnisse und der Ausbildungsordnung lässt sich sicherlich kein begründetes Urteil abgeben. Es ist aber doch maßstabbildend, sich die Entscheidung des Gerichts anzusehen.

C In einem kleinen Ausbildungsbetrieb werden neben dem Ausbildenden eine weitere Fachkraft und zwei Hilfskräfte beschäftigt. Der Betrieb will sechs Auszubildende ausbilden. Ist der Betrieb in personeller Hinsicht für die Ausbildung von sechs Auszubildenden geeignet?

D Eine Steuerberaterin beschäftigt keine Arbeitskräfte. Sie beantragt bei der zuständigen Steuerberaterkammer die Eintragung zweier Berufausbildungsverhältnisse. Die Kammer lehnt diesen Antrag mit dem Hinweis ab, dass der Betrieb in personeller Hinsicht nicht geeignet sei.

E Ein ausbildender Arbeitgeber verstieß schuldhaft gegen die Anforderungen an die Eignung der Ausbildungsstätte. Deshalb lehnte die Kammer die Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses ab. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber den Ausbildungsvertrag mit sofortiger Wirkung in der Probezeit. Der Auszubildende konnte aus diesem Grunde erst später bei einem anderen geeigneten Ausbildungsbetrieb eine neue Ausbildung fortsetzen. „Den Schaden müssen Sie mir ersetzen“, sagte der Auszubildende und ging vor das Arbeitsgericht, um seine Forderungen durchzusetzen.

Entscheidungsgründe

Zu A: Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Oberhausen:

Auszubildende, die in einem Betrieb gearbeitet haben, der nicht die Eignung als Ausbildungsstätte besaß, haben Anspruch auf den Lohn von Hilfsarbeitern bzw. Hilfsarbeiterinnen.

Zu B: Aus den Entscheidungsgründen des Verwaltungsgerichts Oldenburg:

Das Gericht stellte fest, dass das „Arbeiten im Service“ nicht ausschließlich in der Mensa vermittelt werden könne. Die Mensa sei daher zum überwiegenden Teil als geeignete Ausbildungsstätte für die Ausbildung zum Koch bzw. zur Köchin anzusehen und der festgestellte Mangel könne durch eine ergänzende Ausbildung von 6 Monaten in einem Restaurationsbetrieb behoben werden.

Zu C: Aus den Entscheidungsgründen des Oberverwaltungsgerichts NRW:

Die Eignung der Ausbildungsstätte ist nur gegeben, wenn die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze und zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, es sei denn, dass andernfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird. Da das Gesetz keine Regelung darüber trifft, wann ein angemessenes Verhältnis im oben angegebenen Sinne vorliegt, ist dieses nach den konkreten Umständen des Einzelfalles festzustellen. Im vorliegenden Rechtsstreit eines Ausbildungsbetriebes mit der zuständigen Stelle für Berufsbildung stellte das Gericht fest, dass es an einem angemessenen Verhältnis im klagenden Betrieb fehlt, wenn dort gleichzeitig sechs oder auch nur fünf Auszubildende beschäftigt werden.

Zu D: Aus den Entscheidungsgründen des Verwaltungsgerichts Freiburg:

Nach § 32 Abs. 1 BBiG (in der Fassung von 1969) ist ein Berufsausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen, wenn der Berufsausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnung entspricht, sowie die persönliche und fachliche Eignung und die Eignung der Ausbildungsstätte für das Einstellen und Ausbilden vorliegen. Die Eintragung ist abzulehnen, wenn die Eintragungsvoraussetzungen nicht vorliegen und der Mangel nicht behoben wird.
Das Gericht stellte fest, dass die Berufsausbildung gefährdet ist, wenn Ausbildende ohne Beschäftigung zusätzlicher Fachkräfte mehr als einen Auszubildenden bzw. eine Auszubildende gleichzeitig ausbilden. Diese Überzeugung hat das Gericht u. a. auf Grund der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufbildung über die Eignung von Ausbildungsstätten gewonnen.

Zu E: Aus den Entscheidungsgründen des Landesarbeitsamtes Berlin:

Auszubildenden steht ein Ersatz des Schadens zu, der ihnen dadurch entstanden ist, dass sie infolge des mit dem beklagten Betrieb abgeschlossenen und vorzeitig beendeten Berufsausbildungsverhältnisses einen anderen Berufsausbildungsvertrag in einem geeigneten Betrieb erst zu einem späteren Zeitpunkt abschließen konnten. Die grundsätzliche Verpflichtung des Beklagten zur Leistung von Schadensersatz folgt aus dem Gesichtspunkt der Haftung für Verschulden bei Vertragsschluss. Es ist seit langem gewohnheitsrechtlich anerkannt, dass schon der Eintritt in Vertragsverhandlungen ein vertragsähnliches Vertrauensverhältnis begründet und damit bestimmte Sorgfaltspflichten gegenüber dem Verhandlungspartner mit sich bringt. Wenn ein Betrieb als Ausbildungsstätte ungeeignet ist, dann ist die Geschäftsführung im Interesse der Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen verpflichtet, deren Angebote zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages nicht anzunehmen. Eine schuldhafte Verletzung dieser Sorgfaltspflicht kann zu Schadensersatzpflichten führen.

© IFA Verlag GmbH

1.5.3 Ausbilder/-innen können die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung erläutern

Vorbemerkungen

In § 32 des Berufsbildungsgesetzes wird der zuständigen Stelle der Auftrag erteilt, darüber zu wachen, dass die persönliche und fachliche Eignung sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegen. In diesem Zusammenhang fallen dem Ausbildungsbetrieb ebenfalls zahlreiche Aufgaben zu.

Überwachungspflichten der zuständigen Stelle

1. Die zuständige Stelle hat insbesondere bei Ausbildungsstätten, in denen erstmals oder nach längerer Unterbrechung erneut ausgebildet wird, eine Eignungsfeststellung durchzuführen.
2. Die Eignungsfeststellung soll während der Dauer eines Berufsausbildungsverhältnisses mindestens einmal wiederholt werden. Mittel der Eignungsfeststellung:
   - Erhebungsbogen
   - Ausbildungsberatung
   - Ergebnisse in Zwischen- und Abschlussprüfungen
   - Betriebsbesuche und -besichtigungen
   - Hinzuziehung von Sachverständigen zur Prüfung der Eignung der Ausbildungsstätte.
3. Wenn die zuständige Stelle Mängel feststellt, hat sie die Ausbildenden aufzufordern, die Mängel innerhalb angemessener Fristen zu beheben. Diese Aufforderungen beziehen sich insbesondere auf Mängel in der Eignung der Ausbildungsstätte und auf Mängel in der fachlichen Eignung. Fehlt bei Ausbildenden die persönliche Eignung, so ist oft der Mangel nicht in angemessener Frist zu beheben, und es kann eine Gefährdung der Auszubildenden unterstellt werden.
4. Werden Mängel nicht behoben, sei es aus Verschulden der Ausbildenden oder weil die Behebung unmöglich ist, macht die zuständige Stelle der nach Landesrecht zuständigen Behörde eine Mitteilung. Die Behörde prüft dann den Sachverhalt und leitet gegebenenfalls ein Untersagungsverfahren nach § 33 BBiG ein.

Ausbildungsberater der IHK Bonn bei einer Beratung: „Wir sollten wenigstens einmal im Jahr Kontakt halten... "!

Weitere Darstellungen der Ausbildungsberatung finden Sie auf S. 68!

1.5.4 Ausbilder/-innen können die Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen überblicken

Androhung von Geldbußen bei der Ausbildung

Mit einer Geldbuße von 5000 EUR kann belegt werden

- wer einstellt oder ausbildet, ohne persönlich geeignet zu sein, wer ausbildet ohne fachlich geeignet zu sein,
- wer persönlich ungeeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen einstellt, wer fachlich ungeeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen einstellt,
- wer einstellt oder ausbildet, obwohl ihm dieses wegen mangelnder Eignung der Ausbildungsstätte untersagt worden ist.

Näheres regelt der § 102 des BBiG.

Pflichten der Ausbildenden

1. Die Ausbildenden haben selbst die grundsätzliche Pflicht, die Eignung der eigenen Ausbildungsstätte zu prüfen und zu sichern.
2. Jede Änderung in der Eignung der Ausbildungsstätte, die das Ausbildungsziel gefährden könnte, haben die Ausbildenden ohne Aufforderung der zuständigen Stelle zu melden.
3. Benennt die zuständige Stelle irgendwelche Mängel in der fachlichen oder persönlichen Eignung oder in der Eignung der Ausbildungsstätte, so haben die Ausbildenden nach Möglichkeit den Mangel in der gesetzten Frist zu beheben.
4. Die Ausbildenden haben den Vertretern der zuständigen Stelle Auskunft über die Angelegenheiten zu erteilen, die die Eignungskriterien betreffen und notwendige Betriebsbesichtigungen zu gestatten.
5. Nach einer Untersagung der Ausbildung dürfen die Ausbildenden weder Auszubildende einstellen noch diese in der Ausbildungsstätte ausbilden.

© IFA Verlag GmbH

„Wir dürfen den Betrieben nicht erklären, was sie alles nicht können, sondern wir müssen in erster Linie erklären, welche Ausbildungsinhalte sie in Eigenverantwortung durchführen könnten. Das sind nach unserer Erfahrung zwischen 60 und 70 % der gesamten Ausbildungsinhalte und es bleibt an sich nur ein Teil davon übrig, den sie aus ökonomischen Gründen nicht selber durchführen können."

(Gerd Haendly, Außerbetriebliche Berufsbildungstätte der ABB in Berlin)

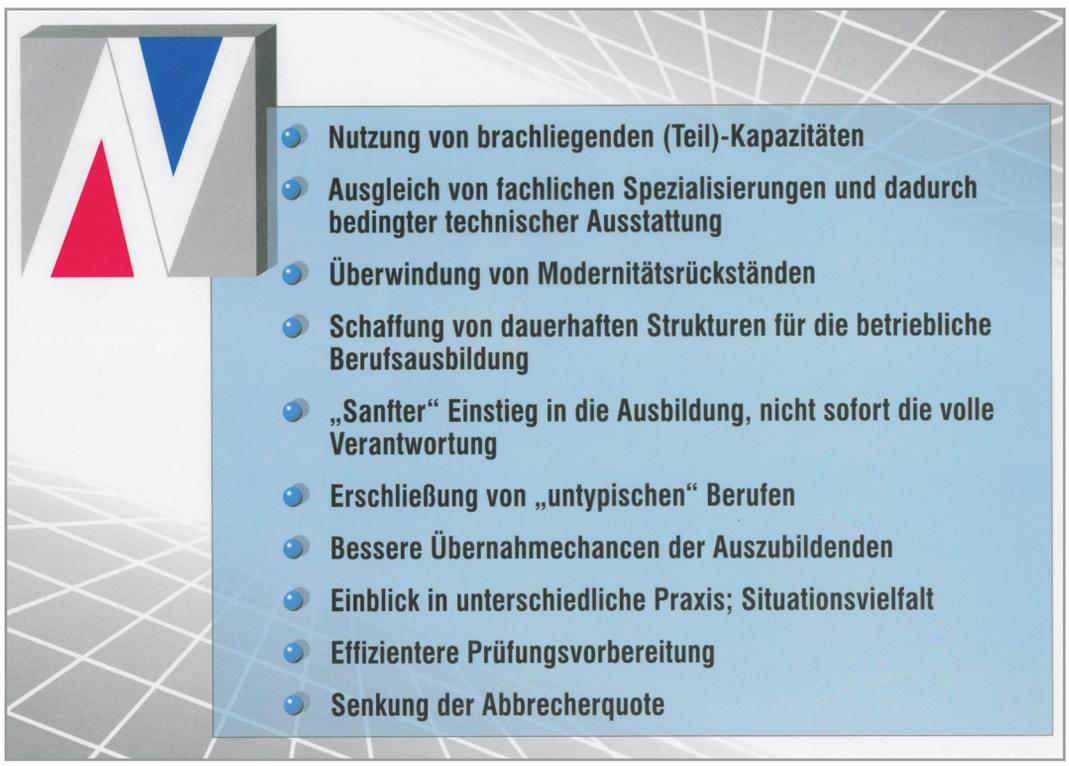
1.5.5 Ausbilder/-innen können die Notwendigkeit von Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erkennen und geeignete Möglichkeiten bestimmen

Verbundausbildung

§ 27 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes sieht vor, dass Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes stattfinden sollen, wenn die Ausbildungsstätte die Ausbildungsinhalte nicht in vollem Umfang vermitteln kann.

Dies ist der Schlüssel zu Ausbildungsverbundsystemen, die gerade in den neuen Bundesländern einen erheblichen Beitrag zur Behebung einzelbetrieblicher Ausbildungsmängel und damit zur Behebung des Ausbildungsplatzmangels leisten.

Vorteile der Verbundausbildung



Quelle: IFA-Verlag, Manfred Bergmann

Erläuterung von Varianten

Ausbildungsverbund mit Leitbetrieb

Bei einem Ausbildungsverbund,schließt ein Betrieb, nämlich der Leitbetrieb, Ausbildungsverträge im eigenen Namen ab. Die Auszubildenden werden von Partnerbetrieben aufgenommen.

Konsortium von Ausbildungsbetrieben

Mitglieder des Konsortiums, also Betriebe und Verwaltungen schließen selbst die Verträge mit ihren Auszubildenden ab und tragen die Ausbildungsvergütungen. Durch eine Innengesellschaft wird das Verhältnis aller am Verbund beteiligten Betriebe (Konsortium) geregelt. Die beteiligten Betriebe entsenden ihre Auszubildenden für einzelne Ausbildungsabschnitte wechselseitig in andere sich gegenseitig ergänzende Betriebe des Konsortiums. Anteilige Ausbildungskosten werden verrechnet und gelten als ausgeglichen.

Ausbildungsverein

Bei dieser Form des Ausbildungsbetriebes, auch Ausbildungsgesellschaft genannt, schließen alle beteiligten Betriebe gemeinsam die Ausbildungsverträge mit den Auszubildenden ab. Sie bedienen sich dabei einer Gesellschaft (z. B. in Form einer Gesellschaft Bürgerlichen Rechts oder einer GmbH), die auch die Verhältnisse der Betriebe untereinander regelt. Die Betriebe teilen die Ausbildungsabschnitte für die gemeinsam eingestellten Auszubildenden im Sinne einer Funktionsteilung untereinander auf. Auch die Kosten werden in der Regel untereinander aufgeteilt. Oft wird ein Betrieb mit der Organisation der Ausbildung für alle Gesellschaftsmitglieder beauftragt.

Betriebliche Auftragsausbildung

Diese Form des Ausbildungsverbundes verlangt die geringste Regelung und Organisation. Einstellende Betriebe, die nicht die gesamte Ausbildung selbst durchführen können, erteilen anderen Betrieben zeitweilig den Auftrag, ihre Auszubildenden in bestimmten Ausbildungsabschnitten zu qualifizieren. Zum Beispiel senden kleinere Betriebe ihre Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr zur Grundausbildung in die Lehrwerkstatt eines Großbetriebs, oder Auszubildende eines Betriebes werden in einem technologisch besonders fortschrittlichen Gebiet zusätzlich in einem entsprechend eingerichteten Fremdbetrieb zeitweilig ausgebildet. Dafür erhalten die aufnehmenden Betriebe u. U. ein Entgelt.

© IFA Verlag GmbH

Fortsetz. 1.5.5

Leistungen des Ausbildungsverbunds für die Verbundbetriebe

Karl-Heinz Ganzleben (Geschäftsführer des Ausbildungsverbunds Teltow e. V.) stellt in der Zeitschrift Kompetenz, Nr. 14, IFA-Verlag, in drei Grafiken die Ziele, Inhalte und Leistungsschwerpunkte der Verbundausbildung dar:

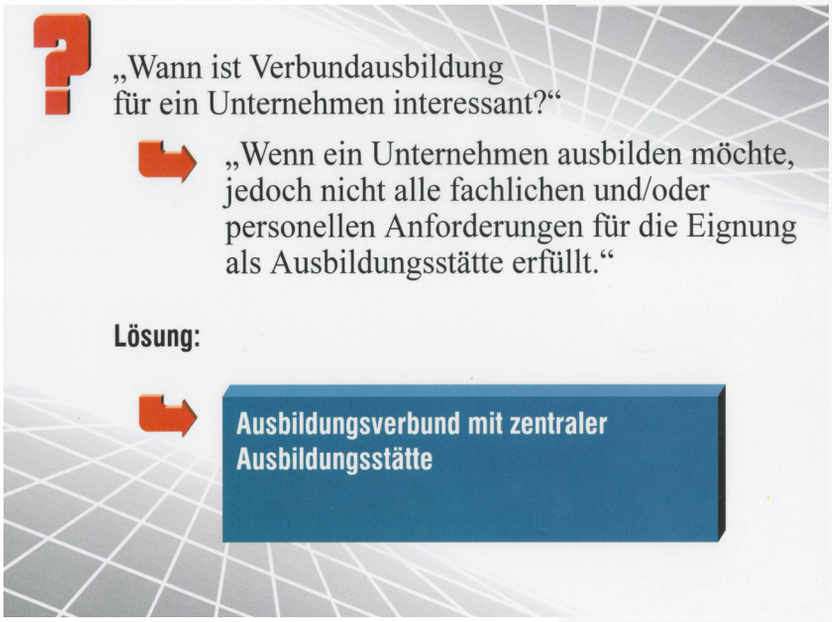


Abb. 1: Ziel der Verbundausbildung ist die Gewinnung von neuen Ausbildungsplätzen in Unternehmen, die gewillt sind, Auszubildende einzustellen, aber nicht in allen Punkten nachweisen können, dass sie die Anforderungen erfüllen.

Abb. 2: In der Grafik wird schematisch dargestellt, welche Leistungen der Ausbildungsverbund erbringen kann. Es sind die Ausbildungsabschnitte, welche hellblau oder orangefarben unterlegt sind.

Abb. 3: Der Ausbildungsverbund übernimmt eine Vielzahl von Funktionen, die es dem einzelnen Mitgliedsbetrieb erleichtern, auszubilden und eigenen Nachwuchs heranzuziehen.

© IFA Verlag GmbH

1.5.6 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten beschreiben

Die zuständigen Stellen bieten den Ausbildungsbetrieben einen umfassenden Service an.

Man kann die Leistungen in vier Schwerpunkte gliedern, allerdings ist zu beachten, dass sich die Angebote von IHK zu IHK oder von HwK zu HwK in ihrer Bezeichnung und der Art ihrer Durchführung unterscheiden können.

1 Unterstützung bei der zur Begründung von Ausbildungsverhältnissen:

- Vermittlung von Auszubildenden im Rahmen von Projekten, wie „Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden an ausbildungswillige Unternehmen“
- Veranstaltung von Ausbildungsplatzbörsen, die interessierte Schüler und Betriebe auf einer Internet-Plattform der zuständigen Stelle zusammenführen. Die in dieser Ausbildungsplatzbörse eingetragenen Daten werden von den Unternehmen beziehungsweise Schülerinnen und Schülern selbst eingetragen.
- Jährliche Herausgabe eines Ausbildungsstellen-Atlasses, in dem die ausbildenden Betriebe mit ihren Ausbildungsberufen verzeichnet sind. Der Atlas wird in Abschlussklassen der allgemein bildenden Schulen verteilt und/oder im Internet angeboten.
- Erstellung von Zertifikaten zur Einstiegsqualifizierung.
- Überprüfung und Feststellung der Eignungsvoraussetzungen zur Berufsausbildung bei Ausbildungsbetrieben und Ausbildern.
- Ausstellung von Bescheinigungen, dass ein Betrieb zusätzliche Ausbildungsplätze schafft. Dies ist Voraussetzung für die Förderung (Ausbildungsbonus).
- Beratung zur Durchführung berufsvorbereitender Maßnahmen und deren finanzielle Förderung.
- Befristete Befreiung von der Ausbilderprüfung oder Durchführung von Ausbilderprüfungen.
- Durchführung von Berufseignungstests im Auftrag von Unternehmen.
- Bereitstellung von Vordrucken für den Ausbildungsvertrag und die Ausbilderkarte.
- Verkürzungen der Ausbildungszeit zu Beginn der Ausbildung auf Antrag.
- Information über die regional gezahlten Vergütungen.
- Führung des Verzeichnisses der Ausbildungsverhältnisse.

2 Unterstützung bei der Durchführung von Ausbildungsverhältnissen

- Beratung und Betreuung der Ausbildungsbetriebe sowie der Auszubildenden.
- Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung und Verlängerungen der Ausbildungszeit auf Antrag.
- Durchführung von Verfahren des Schlichtungsausschusses zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden, Ausbildern und Auszubildenden.
- Beratung zur Durchführung von Teilen der Ausbildung im Ausland.
- Beratung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen.
- Beratung zur Ergänzung der Ausbildung durch Zusatzqualifikationen und deren Prüfung.
- Einladung zur Zwischenprüfung, Durchführung der Prüfung.
- Bearbeitung von Zulassungsanträgen (Anmeldungen) zur Abschlussprüfung.
- Durchführung der Abschlussprüfungen.
- Vermittlung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben an Betriebe, die die Ausbildung fortsetzen.

3 Auswahl sonstiger Leistungen der IHK:

- Organisation von Ausbilderarbeitskreisen.
- Erstellung und Bereitstellung von Prüfungsstatistiken.

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Das Berufsbildungsgesetz stellt Anforderungen an die Eignung der Ausbildenden, der Ausbilder und Ausbilderinnen und der Ausbildungsstätte. Die Ausbildenden, die selbst nicht ausbilden, müssen mindestens persönlich geeignet sein. Ausbildende, die selbst ausbilden, müssen ebenfalls persönlich und fachlich geeignet sein.

   Ausbilder und Ausbilderinnen müssen persönlich und fachlich geeignet sein.
2. Die persönliche Eignung ist anzunehmen, wenn von der Person, die mit der Ausbildung befasst ist,
   - keine charakterliche Gefährdung zu erwarten ist.
   - keine sittliche Gefährdung zu erwarten ist.
   - keine körperliche Gefährdung zu erwarten ist.
   - keine sonstigen Gefährdungen (z. B. Verleitung zum Drogenkonsum) zu erwarten sind.
   - kein schwerer Verstoß gegen das BBiG begangen wurde.
   - keine wiederholten Verstöße (die im Einzelfall keinen schweren Unrechtsgehalt haben) gegen das BBiG begangen wurden.
3. Die fachliche Eignung ist gebunden
   - an den Nachweis der beruflich erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, die durch die Abschlussprüfung in dem Ausbildungsberuf oder einem weitgehend entsprechenden Beruf, die Ablegung einer staatlich anerkannten Prüfung in einer entsprechenden Fachrichtung (z. B. einer Fachhochschule) nachgewiesen werden können.
   - an den Nachweis der erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation.
4. In jeder Ausbildungsstätte, die als geeignet gelten soll, müssen für jeden Beruf, in dem ausgebildet wird, die gültigen Ausbildungsordnungen, Prüfungsanforderungen und betrieblichen Ausbildungspläne vorliegen.
5. In jeder Ausbildungsstätte, die als geeignet gelten soll, müssen Art und Umfang der Produktion, des Sortiments oder der Dienstleistungen sowie die Arbeitsverfahren die vollständige Vermittlung der Ausbildungsinhalte gewährleisten. Treten begrenzte Mängel auf, so können diese durch ergänzende Ausbildungsmaßnahmen, z. B. in anderen Betrieben, ausgeglichen werden.
6. In jeder Ausbildungsstätte, die als geeignet gelten soll, müssen je nach Art des Betriebes in ausreichendem Maße vorhanden sein:
   - Werkzeuge, Geräte, Maschinen
   - bürotechnische Anlagen und Organisationsmittel
   - Lernmittel, Lehrgänge, Software
   - besondere Ausbildungs- und Übungsplätze für die Grundbildung
   - hinreichend ausgestattete Ausbildungsplätze für die Fachbildung.
7. Zwischen der Zahl der Fachkräfte und der Zahl der Auszubildenden soll ein ausgewogenes Verhältnis bestehen.

   Als ausgewogenes Verhältnis gelten z. B.
   - 1-2 Fachkräfte zu 1 Auszubildenden;
   - 3-5 Fachkräfte zu 2 Auszubildenden;
   - 6-8 Fachkräfte zu 3 Auszubildenden;
   - je weitere 3 Fachkräfte zu einem zusätzlichen Auszubildenden.

   Als Fachkräfte gelten die Ausbildenden, die bestellten Ausbilder und Ausbilderinnen, Mitarbeitende mit einer Abschlussprüfung in der entsprechenden Fachrichtung und Mitarbeitende mit langer Erfahrung im Ausbildungsberuf.
8. Die Kammern und entsprechende zuständige Stellen überwachen die Eignung der Ausbildungsstätte.
9. Die Eignung der Ausbildungsstätte wird in der Regel einmal während der Dauer eines Ausbildungsverhältnisses festgestellt und zusätzlich dann, wenn ein Betrieb
   - erstmals ausbildet
   - nach längerer Unterbrechung erneut ausbildet
   - mangelhafte Ausbildungsergebnisse erbringt.
10. Mittel und Verfahren der Eignungsfeststellung sind:
    - Einsatz und Auswertung von Erhebungsbogen
    - Ausbildungsberatung
    - Sichtung der Prüfungsergebnisse
    - Betriebsbesichtigungen.
11. Die Ausbildenden haben die grundsätzliche Pflicht, die Eignung der Ausbildungsstätte selbst zu prüfen und zu sichern. Dazu gehören
    - die Meldung von Veränderungen in der Ausbildungsstätte, die die Erreichung der Ausbildungsziele gefährden
    - die Behebung der erkannten Mängel
    - die Erteilung von Auskünften an die Beauftragten der zuständigen Stelle.
12. Durch Verbundausbildung können z. B.
    - fachliche Spezialisierungen von Unternehmen ausgeglichen werden
    - Modernitätsrückstände in einzelnen Bereichen eines Unternehmens ausgeglichen werden
    - Einstiege in die Ausbildung gefunden werden, ohne dass sofort die gesamte Verantwortung übernommen wird.
13. Bei dem Ausbildungsverbund mit Leitbetrieb schließt ein Betrieb im eigenen Namen mit den Auszubildenden Ausbildungsverträge ab. Die Auszubildenden werden dann von Partnerbetrieben aufgenommen.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

Aufgaben zur persönlichen und fachlichen Eignung:

In der folgenden Aufgabe werden die auf den vorangegangenen Seiten dargestellten Merkmale der persönlichen und fachlichen Eignung in konkreten Fällen angesprochen.

Es werden Ihnen Personen vorgestellt, die bestimmte Merkmale besitzen. Diese Merkmale betreffen in irgendeiner Weise die persönliche oder fachliche Eignung. Nur diese Merkmale sind zu betrachten und an den Eignungsanforderungen zu messen.

Entscheiden Sie die Fälle (a) bis (i) durch Eintragung der Kennziffer der zutreffenden Bewertung.

Kennziffern für die Bewertung

1 Die genannten Merkmale betreffen die persönliche Eignung; sie schränken die persönliche Eignung nicht ein.

2 Die genannten Merkmale betreffen die persönliche Eignung; in diesem Fall ist das Fehlen der persönlichen Eignung anzunehmen.

3 Die genannten Merkmale betreffen die fachliche Eignung; sie schränken die fachliche Eignung nicht ein.

4 Die genannten Merkmale betreffen die fachliche Eignung; in diesem Fall ist das Fehlen der fachlichen Eignung anzunehmen.

❑ (a) Ausbilder Schmitz wurde wegen der Misshandlung Abhängiger zu einer Freiheitsstrafe von vier Monaten verurteilt. Seit der Vollstreckung sind drei Jahre vergangen.

❑ b) Rolf Haller hat eine Abschlussprüfung als Verkäufer erfolgreich abgelegt und möchte Bankkaufleute ausbilden.

❑ (c) Eva Barth hat 12 Jahre Berufserfahrung, aber keine Abschlussprüfung in dem Ausbildungsberuf, in dem sie ausbilden will.

❑ (d) Josef Baumgart, Ausbildender, hat wiederholt und schwer gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen.

❑ (e) Ursula Behle hat einen Auszubildenden monatelang mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt.

❑ (f) Sybille Raffke wurde wegen eines Vergehens gegen die Steuergesetzgebung zu einer Freiheitsstrafe von 18 Monaten verurteilt. Seit der Vollstreckung sind drei Jahre vergangen.

❑ (g) Klaus Jünger, Koch mit Abschlussprüfung und AEVO-Prüfung, war in den letzten sechs Jahren nicht im Beruf tätig und möchte jetzt im Beruf Koch/Köchin ausbilden.

❑ (h) Maria Spiegel hat eine Abschlussprüfung in dem entsprechenden Ausbildungsberuf, aber keinen Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Qualifikationen.

❑ (i) Die 24-jährige Tanja Gottwald hat eine Abschlussprüfung in dem Ausbildungsberuf und die AEVO-Prüfung erfolgreich abgelegt.

Aufgaben zu den Eignungskriterien von Ausbildungsstätten:

Kreuzen Sie bitte die Fälle an, in denen die Voraussetzungen der Ausbildungsstätte nicht den Forderungen an ihre Eignung entsprechen!

❑ (a) Ein Handelsunternehmen ist Ausbildungsstätte und bildet aus. Sie hat keine eigene EDV in der Finanzbuchhaltung, für die eine Ausbildung im Ausbildungsplan vorgesehen ist.

❑ (b) In einer Ausbildungsstätte liegen neben der Ausbildungsordnung keine sonstigen Pläne zur Ausbildung vor.

❑ (c) In einer Ausbildungsstätte sollen drei Auszubildende ausgebildet werden. Mitarbeitende sind: die Ausbildende, ein bestellter Ausbilder, eine Mitarbeiterin mit Abschlussprüfung und drei kürzlich angelernte Hilfskräfte.

Aufgaben zur Überwachung der Eignungsanforderungen:

1. Zu welchen Anlässen hat die zuständige Stelle die Eignung der Ausbildungsstätte festzustellen?

2. Welche Informationsmittel stehen der zuständigen Stelle bei der Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte zur Verfügung?

3. Wer kann eine Fortsetzung der Ausbildung untersagen?

Aufgaben zum Ausbildungsverbund:

1. Welche Gründe können einen Betrieb veranlassen, sich an einem Ausbildungsverbund zu beteiligen?

2. Welche Modelle der Verbundausbildung werden unterschieden?

3. In Ihrem Unternehmen kann in einem Ausbildungsabschnitt, der etwa zwei Monate umfasst, nicht ausgebildet werden. Welche Verbundform bietet sich in diesem Fall an?

© IFA Verlag GmbH

1.6.1 Ausbilder/-innen können betriebliche Aktivitäten zur Unterstützung von Berufsorientierung planen

Bedeutung der Berufsorientierung

Die Zahl der Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen nimmt in verschiedenen Regionen Deutschlands nach den Prognose des Statistischen Bundesamtes um teils über 50 % in den nächsten Jahren ab. Schon heute versuchen Unternehmen in solchen demografisch benachteiligten Regionen, Berufsanfänger aus derzeit noch gut mit Schulabgängern ausgestatteten Regionen abzuwerben.

Im Handwerk hat man damit begonnen, Jugendliche aus osteuropäischen Staaten anzuwerben.

Den Mangel spüren nicht die Betriebe, die Modeberufe anbieten und ein gutes Arbeitgeberimage haben. Dagegen werden weniger attraktive Berufe kaum oder gar nicht nachgefragt.

Wenn man das einfach hinnimmt, gibt es künftig in diesen Betrieben keine Auszubildenden, keine Nachwuchsfachkräfte, keine Ausbilder und keine Zukunft für die Betriebe.

Daher müssen die Unternehmen selbst mit allem Nachdruck dafür sorgen, dass die Schüler der allgemein bildenden Schulen

- von dem Vorhandensein bestimmter Berufe erfahren
- sich mit den Vorteilen und Aussichten dieser Berufe befassen
- in die Betriebe vor ihre Berufsentscheidung hereingeholt werden und
- die weniger nachgefragten Berufe in ihr Berufswahlspektrum hineinnehmen.

Das Ganze nennt man Berufsorientierung. Die Mitwirkung an der Berufsorientierung wird in der AEVO mehr am Rande behandelt. In Wirklichkeit ist es jedoch eine existenziell bedeutsame Aufgabe der Ausbilder und Ausbilderinnen.

Begriffliche Verständigung

Berufsorientierung bezieht sich auf die Hinführung von Schülern auf das Berufsangebot der Arbeitswelt.

Sie „ist als länger andauernder und komplexer Prozess zu verstehen und erfordert Lernorganisationen an mehreren Lernorten. Die Berufsorientierung soll zur individuellen, zielgenauen Berufs- und Lebenswegplanung motivieren und befähigen. Die Einsicht in die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens gehört ebenso dazu wie die Entwicklung von Selbsthilfestrategien, um gebotene Chancen wahrnehmen und nutzen zu können."

(Hauptausschuss des BIBB)

Die Berufsorientierung richtet sich an den Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen aus und soll umfassend über Fragen der Berufswahl, berufliche Anforderungen, Aussichten und Wege der beruflichen Bildung sowie über Entwicklungen in den Betrieben und Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt unterrichten.

Die Hauptverantwortung für die Durchführung der Berufsorientierung liegt bei der Bundesagentur für Arbeit und den allgemein bildenden Schulen.

Typische Formen der Berufsorientierung

In vielfältigen Formen mit unterschiedlichem organisatorischen Aufwand und verschiedenen Beteiligten werden insbesondere folgende Maßnahmen eingesetzt:

- Betriebserkundungen
- Tage der offenen Tür
- Girls Day
- Betriebspraktika für Lehrkräfte
- Betriebspraktika für Schüler/-innen
- Einsatz von betrieblichen Mentoren für Lehrer und Klassen in Schulen
- Unterstützung von Schülerfirmen
- Unterstützung von Schülerprojekten
- Regionale Gemeinschaftsinitivativen zur Partnerschaft von Unternehmen und Schulen
- Bereitstellung von Informationen über die Anforderungen im Betrieb und den verschiedenen Berufen.

Erläuterung zu einigen Beispielen:

1. Betriebspraktika für Schüler/-innen

Schüler erhalten durch Betriebspraktika tiefere Einblicke in die Wirtschaft- und Arbeitswelt.

„Das Betriebspraktikum ist eine Methode, mit der Schüler sowohl durch Beobachtungen und Befragungen, die auf einen längeren Zeitraum angelegt sind, als auch durch eigenes praktisches Tun tiefere Einblicke in die Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt erhalten.

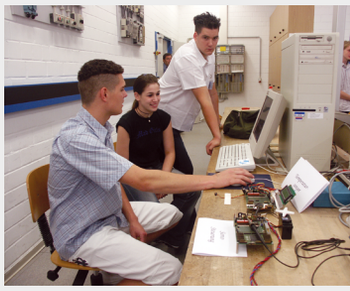
Das Betriebspraktikum dient der Reflexion der Berufswahl und der eigenen Eignung für diesen Beruf durch die Schüler, gemessen an der Realität der Arbeits- und Wirtschaftswelt. Das Betriebspraktikum soll ein Stück der betrieblichen Wirklichkeit für die Schüler erlebbar machen und damit den Unterricht in der Schule ergänzen. Die beteiligten Unternehmen tragen maßgeblich zur Vermittlung von Realerfahrung bei."

(Zitat aus : Nat. Ausbildungspakt (Hg): „Der Ausbildungspakt beginnt in der Schule. Betriebspraktikum". S. 2)

2. Betriebserkundung durch Schüler/-innen

„Die Betriebserkundung trägt zur Vorbereitung von Jugendlichen auf zukünftige Lebenssituationen und Berufstätigkeit bei. Sie ist eine praxisbezogene Methode, durch die sich Schüler durch Beobachtung und Befragung einen Einblick in ausgewählte Bereiche des Wirtschafts-, Arbeits- und Berufslebens erschließen. Erkundungen dienen dazu, Fragen und Probleme, die aus der Unterrichtsarbeit erwachsen, durch unmittelbare Begegnung zu veranschaulichen und zu klären. Die Schüler gehen mit konkreten Fragestellungen und Beobachtungsaufgaben in die Firmen. Die aus der Erkundung zusammengetragenen Informationen werden im weiteren Unterricht verwendet."

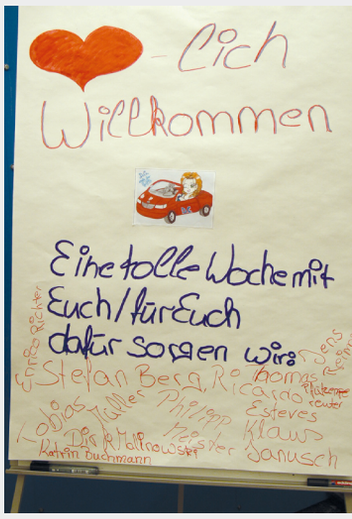
(Zitat aus Nat. Ausbildungspakt (Hg): „Der Ausbildungspakt beginnt in der Schule. Betriebspraktikum". S. 2)



Tag der offenen Tür

Schülerin im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit in Schwerin

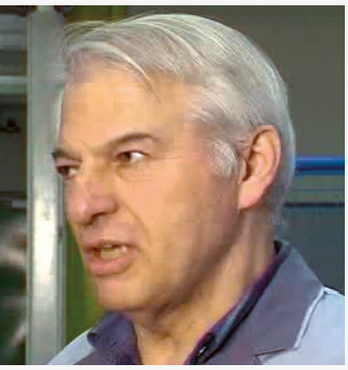
Information von Schülern bei der Betriebserkundung



Auszubildende begrüßen Schüler

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.6.1



„Ausbildungsmeister Kügler geht in die Schulen und organisiert regelmäßig in seinem Unternehmen, der Daimler AG, Berufserkundungen der Schüler/-innen.

3. Regionale Gemeinschaftsinitiativen

Als Beispiel wird die Initiative „Kurs“ beschrieben. Die-se ist ein Kooperationsnetzwerk der Bezirksregierung Köln. In diesem Netzwerk begegnen sich Schulen und Unternehmen als Partner. Schulischer Unterricht rückt näher an die betriebliche Praxis heran, ökonomische und berufsorientierende Inhalte machen Schüler/-innen für die Ausbildung fit. Die Unternehmen präsentieren sich den Schülern/-innen als interessante Ausbildungsbetriebe mit Perspektiven für die Zukunft.

Es bestehen hunderte Lernpartnerschaften von Schulen und Unternehmen.

4. Junior-Unternehmen

„Junior-Unternehmen“ ist ein Projekt des Instituts der Deutschen Wirtschaft, in dem Schüler/-innen wirtschaftliche Kenntnisse erwerben. Unternehmen können die Ziele des Projekts als Partner unterstützen. Ziele der Junior-Unternehmen:

- Förderung von Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, Eigenverantwortung, Selbstständigkeit
- Einblicknahme in die Funktionsweise der sozialen Marktwirtschaft
- Orientierungshilfe bei der Berufswahl.

Jährlich finden Landeswettbewerbe und ein Bundeswettbewerb der Junior-Unternehmen statt.

5. Frühzeitige Berufsorientierung durch die Zusammenarbeit von Schule und Betrieb

Ein Beispiel der Berufsorientierung bei der Daimler AG in Bremen:

Technischer Fortschritt und die rasche Veränderung von Qualifikationen tragen dazu bei, dass Elternhaus und Schule sich mit der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern allein überfordert fühlen. Die Fa. Daimler unterstützt z. B. die Berufsorientierung durch Schulpatenschaften und das Angebot von Berufserkundungen.

Ausbildungsmeister Kügler betreut die Schulpatenschaften des Unternehmens. Er geht in die Schulen und hält Kontakt zu den Lehrern und Lehrerinnen. Aufgrund der vereinbarten Patenschaften organisiert er regelmäßig im Unternehmen Berufserkundungen.

Für ihn ist der Aufwand relativ gering, da er tüchtige Auszubildende beauftragt, die Schüler über ihre jeweiligen Arbeitsgebiete und Berufe zu informieren. Dazu suchen Auszubildende und Schüler die jeweiligen Ausbildungsplätze auf.

Schülergruppen besuchen das Unternehmen und erkunden (hier im Beispiel) drei Ausbildungsberufe. Sie haben Fragen vorbereitet und werden in drei Wochen, wenn sie in der Schule ihre Eindrücke verarbeitet haben, nochmals in den Betrieb kommen und ihre Auswertungen präsentieren. Dann stehen der Ausbilder und die beteiligten Auszubildenden wieder als Gesprächspartner zur Verfügung.

Schüler/-innen und ihr Lehrer kommen gut vorbereitet in das Unternehmen und erkunden die Ausbildung in verschiedenen Berufen

Eine Auszubildende erklärt den Schülern ihre Arbeitsgeräte und Arbeitsaufgaben, und sie beantwortet Fragen zu ihrem Beruf.

Die Eindrücke und Fragen der Schüler/-innen werden in einem abschließenden Gespräch mit der Auszubildenden erörtert. Da drei Berufe erkundet werden, vollziehen sich diese Vorgänge dreimal am Besuchstag.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 1.6.1

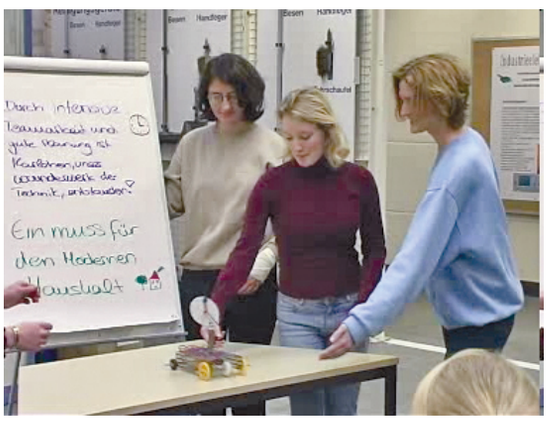
6. Begabungen entdecken und Neigungen anbahnen

Ein Beispiel der Berufsorientierung bei der Daimler AG in Bremen:

Um das Entdecken von Talenten und Neigungen zu unterstützen, führt Daimler für Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse Betriebspraktika durch. Dabei gibt es eine interessante Erfahrung: Sollen Jugendliche für sie neue, bislang ungewohnte Berufe und Tätigkeitsfelder entdecken – z. B. Jungen Dienstleistungstätigkeiten oder Mädchen gewerblich-technische Berufsbereiche –, ist es ratsam, Anregungen hierzu in geschlechts- und leistungshomogenen Gruppen zu geben Ohne Leistungs- und Erwartungsdruck die Möglichkeit zu erhalten, zu experimentieren und neue Erfahrungen für sich zu erschließen – das sind ideale Voraussetzungen, Neues zu entdecken und Fähigkeiten zu entwickeln. Dieses Verfahren wird bislang fast ausschließlich mit und für Mädchen praktiziert. Diese sollen dadurch für technische Berufe gewonnen werden.

In einem fünftägigen Praktikum sollen die Schüler ihre technischen Begabungen und ihre Teamfähigkeit entdecken.

Eine Auszubildende stellt den Schülerinnen einen Materialkasten vor und erklärt ihnen, dass sie mit diesem Material ein technisches System konstruieren sollen; mehr erfahren sie nicht.



Die Schülerinnen haben ein skurilles Gefährt entwickelt, das tatsächlich mit eigenem Antrieb fährt. Keine der Beteiligten hätte je geglaubt, dass sie zu solchen kreativen technischen Leistungen fähig seien.

7. Beispiel: Berufsorientierung im Betrieb durch eine Übungsfirma

Ein Beispiel der Berufsorientierung bei der Daimler AG in Bremen:

Die Fa. Daimler hat in einer Ecke der Ausbildungswerkstatt die Schulfirma „StarTeam“ für Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Klasse eingerichtet.

Jeden Dienstag planen, produzieren und vermarkten Jugendliche hier ein Jahr lang unter Aufsicht eines Lehrers oder einer Lehrerin eigene Produkte. Hier geht es vor allem darum, Erfahrungen bei der Arbeit in Handwerk und Produktion zu sammeln und Einblicke zu erhalten in kaufmännisches Denken und Handeln: Was mache ich in der Arbeitswelt, in der Produktion oder in der kaufmännischen Verwaltung?

Was kommt da auf mich zu?

Die Schülerinnen und Schüler sollen in diesem Langzeitpraktikum für sich vor allem die Frage klären: Interessiere ich mich eher für kaufmännische oder für gewerblich-technische Berufsbereiche?

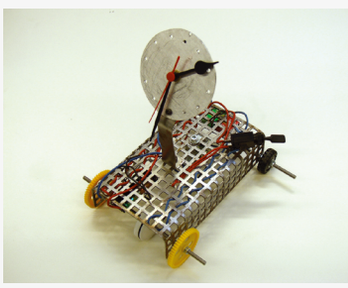
Besprechung der Firmensituation. Das Bild zeigt die Besprechung einer Bestellung von 23 Stelltafeln von Schulen und die Planung der Arbeit.

Herstellen von Produkten, die tatsächlich verkauft werden.

Alle lernen alle Bereiche kennen – alle sollen alles machen. Alle sollen ermutigt werden und sich durch Leistungen dem Unternehmen als Auszubildende anbieten.

Dieses Langzeitpraktikum ist vor allem geeignet für benachteiligte oder lernbeeinträchtigte Jugendliche.

Technisch werden die Schüler von den Auszubildenden zurückhaltend betreut.



„Karlchen“, die Erfindung der Schülerinnen

© IFA Verlag GmbH

1.6.2 Ausbilder/-innen können zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in die Ausbildungsplanung einbeziehen

Beispiel 1: Qualifizierungsbausteine für benachteiligte Jugendliche

Das Konzept der Qualifizierungsbausteine ist ein relativ neuer Ansatz. Mit ihnen werden die Chancen dieser Jugendlichen durch eine spezielle Berufsvorbereitung verbessert und der Zugang zur Ausbildung erleichtert.

Was sind die wesentlichen Merkmale des Konzepts Qualifizierungsbausteine?.

- Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Qualifizierungseinheiten in der Berufsausbildungsvorbereitung.
- Gemäß § 68 Abs.1 BBiG richten sie sich an benachteiligte Jugendliche. Dies sind lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, deren Bildungsstand oder personaler Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einer gleichwertigen Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt.
- Für diese Zielgruppe werden aus Ausbildungsberufen kleinere Einheiten abgeleitet und möglichst in selbstständig auszuführenden Arbeitsaufträgen vermittelt.
- Die Betriebe bieten für diese arbeitsorientierte Qualifizierung die besten Möglichkeiten. Daher können sie solche Maßnahmen anbieten. Meist erfolgt die Qualifizierung in Kooperation mit Bildungsträgern, die besser für eine soziale Betreuung der Teilnehmer sorgen können.
- Jeder Anbieter eines Qualifizierungsbausteins, sei es Betrieb oder Bildungsträger, hat eine Beschreibung der geplanten Qualifizierungsbausteine zu erstellen und von der zuständigen Stelle, z. B. der IHK/der HwK, anerkennen zu lassen.
- Eine Maßnahme umfasst wenigstens 140 und höchstens 420 Zeitstunden.
- Für diese Qualifizierungsbausteine werden keine offenen Lernziele genannt; vielmehr werden als Ziel die Kompetenzen beschrieben, über die die Teilnehmer/-innen verfügen, wenn sie einen Qualifizierungsbaustein erfolgreich abgeschlossen haben. Diese in sich abgeschlossenen Kompetenzen beziehen sich immer auf den Ausbildungsrahmenplan eines oder mehrerer Ausbildungsberufe.
- Der Qualifikationszuwachs der Jugendlichen wird durch eine Prüfung festgestellt und in einem Zeugnis dokumentiert. Mit dem Zeugnis in der Hand können die Jugendlichen sagen: „Das, was hier bescheinigt ist, das kann ich!“ Und eine solche Aussage fördert sie beim Einstieg in Berufe mehr, als die Bestätigung, an einer Maßnahme erfolgreich teilgenommen zu haben.

Beispiel 2: Einstiegsqualifizierung mit IHK-Zertifikat als Türöffner zur Ausbildung

Diese Einstiegsqualifizierung Jugendlicher ist ein Sonderprogramm des Bundes. Jugendlichen mit eingeschränkten Vermittlungschancen soll der Einstieg in die berufliche Ausbildung erleichtert werden. Für den Personenkreis der lernbeeinträchtigen und sozial benachteiligten jungen Menschen besteht die Möglichkeit, die Einstiegsqualifizierung als Berufsausbildungsvorbereitung nach § 68 ff BBiG durchzuführen. In diesen Fällen können die Kosten für eine notwendige sozialpädagogische Begleitung übernommen werden (§ 421m SGB III).

Bei den IHKs werden inzwischen (2009) für 90 Ausbildungsberufe Konzepte zu Einstiegsqualifizierungen angeboten.

Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen erhalten mit der Einstiegsqualifizierung die betriebliche Möglichkeit, Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Arbeitsleben kennenzulernen.

Welchen Nutzen ziehen Betriebe aus der Durchführung der Einstiegsqualifizierung?

1. Betriebe können auf diesem Wege Auszubildende finden. Über 60 % der EQ- Absolventen haben in den letzten Jahren einen Ausbildungsplatz gefunden.
2. Die Einstiegsqualifizierung dauert sechs bis zwölf Monate. Betriebe müssen sich also nicht ungebührlich lange binden.
3. Aus der Einstiegsqualifizierung ist jederzeit der Übergang in eine Ausbildung möglich.
4. Die Einstiegsqualifizierung kann bis zu sechs Monate auf eine anschließende Ausbildung angerechnet werden.
5. Einstiegsqualifizierungen können aus allen Ausbildungsberufen abgeleitet werden.
6. Die Tätigkeitsbereiche während der Qualifizierung können flexibel gestaltet werden.
7. Am Ende der Qualifizierung bewertet der Betrieb die Leistungen des Praktikanten und erstellt ein betriebliches Zeugnis. Eine Kopie sendet der Betrieb an die IHK oder HwK. Diese vergibt dann ein Zertifikat, das den Übergang in eine spätere Ausbildung erleichtern soll.

© IFA Verlag GmbH

1.6.3 Ausbilder/-innen können die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung beurteilen und Fördermöglichkeiten benennen

Die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen

In den Medien wird immer wieder berichtet, dass Betriebe sich darüber beklagen, dass sie keine geeigneten Auszubildenden finden. Dieses negative Urteil treffen sie nach Sichtung der Zeugnisse, einem Bewerbungsgespräch und u. U. nach der Durchführung von Tests. Unter diesen Umständen bleibt eine große Zahl von jungen Menschen ohne einen Ausbildungsplatz.

Durch berufsvorbereitende Maßnahmen können Betriebe solchen Jugendlichen die Chance geben, die Arbeitswelt und die Kultur in Unternehmen kennenzulernen. Solche Erlebnisse können die Vorstellungen der Jugendlichen vom Lernen verändern und neue berufliche Lebenspläne anstoßen.

Fehlende Anstrengungsbereitschaft wandelt sich oft in Leistungswillen. Dieser Wandel vollzieht sich insbesondere, wenn sie im Betrieb selbstständig Arbeitsaufgaben erfüllen können und sich darin als leistungsfähig und als gebraucht erleben.

Betriebe können die Entwicklung der jungen Menschen während der berufsvorbereitenden Maßnahmen beobachten und fördern. In sehr vielen Fällen entwickelt sich dabei die vorher noch nicht gegebene Ausbildungsreife.

Wenn Unternehmen berufsvorbereitende Maßnahmen in den Berufen durchführen, in denen ihnen Auszubildende fehlen, dann haben sie gute Chancen, Nachwuchs zu finden, den sie gut kennen und dessen Entwicklungspotenziale sie einschätzen können.

Förderung der Betriebe bei der Durchführung berufsvorbereitender Maßnahmen

Es gibt zahlreiche Programme mit unterschiedlichen Fördermöglichkeiten. Darüber informieren die Ausbildungsberater der zuständigen Stelle, insbesondere aber die zuständigen Berater/-innen der Bundesagentur für Arbeit.

- **Förderung der Einstiegsqualifizierung:**

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Betriebe bei der Einstiegsqualifizierung.

Die Förderung besteht aus einem Zuschuss bis zu 231 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Zur Erlangung der Förderung ist ein Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit auf Erstattung der Praktikumsvergütung zu stellen. Sach- und Personalkosten sind durch die Betriebe zu tragen.

Jugendliche erlernen in der Berufsvorbereitung Grundfertigkeiten im Gas-Schmelz-Schweißen.

© IFA Verlag GmbH

1.6.4 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen klären

Die verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung erfordern unterschiedliche Umsetzungsmaßnahmen im Betrieb. Im Folgenden sollen beispielhaft die Maßnahmen beschrieben werden, die Ausbilder/-innen bei der Durchführung der Einstiegsqualifizierung ergreifen müssten.

1 Abfrage der einschlägigen Informationen zur Einstiegsqualifizierung auf der Web-Site der IHK oder HwK.

2 Nachfrage und Vertiefung des Wissens durch Kontakte mit dem Ausbildungsberater der IHK oder der HwK.

3 Nachfrage und Anbahnung der Zusammenarbeit mit dem Berater der Agentur für Arbeit.

4 Identifizierung von Ausbildungsberufen, bei denen im eigenen Betrieb Nachwuchsmangel besteht.

5 Prüfung der sachlichen Voraussetzungen für die Durchführung von Maßnahmen im Betrieb.

6 Prüfung der personellen Voraussetzungen für die Durchführung von Maßnahmen im Betrieb.

7 Erarbeitung einer Entscheidungsvorlage für die Ausbildungs- oder Personalleitung.

8 Herbeiführung einer positiven Entscheidung durch entsprechende Argumentation.

9 Auswahl von Praktikanten in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit.

10 Abschluss eines EQ-Vertrages mit Jugendlichen .....

(Anfang eines Vertragmusters)

Einstiegsqualifizierungsvertrag gemäß § 235 b Sozialgesetzbuch III

Zwischen (Arbeitgeber) .....

und (zu Qualfizierendem) .....

wird nachstehender Vertrag über die Einstiegsqualifizierung geschlossen:

Die Einstiegsqualifizierung ist auf die Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ausgerichtet. Die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten bereiten auf einen anerkannten Ausbildungsberuf vor. Die Beschreibung der Einstiegsqualifizierung liegt als Anlage bei.

1. Die Einstiegsqualifizierung dauert ..... Monate. Sie beginnt am ..... und endet am .....

2. Die Probezeit beträgt ..... Wochen/Monate. (Sie ist nach der Dauer der EQ zu bemessen; bei 12-monatiger Dauer soll sie höchsten 2 Monate betragen)

3. Die tägliche Qualifizierungszeit beträgt ..... Stunden.

11 Einsendung eines Vertragsexemplars an die IHK oder HwK.

12 Stellung eines Förderantrags vor Beginn der Einstiegsqualifizierung bei der Agentur für Arbeit.

13 Anmeldung der Jugendlichen bei der Krankenkasse sowie der gesetzlichen Unfallversicherung.

14 Erstellung eines Plans für den Einsatz der Jugendlichen.

15 Freistellen der Jugendlichen zum Besuch der Berufsschule und Anhalten zum Unterrichtsbesuch.

16 Gestaltung des Praktikums in einer Weise, die die Jugendlichen fachlich und persönlich entwickelt.

17 Bewerten der Leistungen und Erstellung eines betrieblichen Zeugnisses.

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Berufsorientierung ist ein länger andauernder Prozess, in dessen Verlauf sollen Schüler/-innen zu einem persönlichen Berufsplan gelangen und eine Berufswahl treffen.
2. Die Berufsorientierung ist insbesondere Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Betriebe können z. B. durch folgende Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag leisten:
   - Organisation von Betriebserkundungen und Betriebspraktika
   - Tage der offenen Tür
   - Unterstützung von Gemeinschaftsinitiativen und Schülerfirmen.
3. Bei Betriebserkundungen verschaffen sich Schüler/-innen durch Beobachtung und Befragung von Auszubildenden und Beschäftigten Einblicke in ausgewählte Bereiche des Arbeitslebens.
4. Durch Betriebspraktika erhalten die Schüler/-innen vertiefte Einblicke in die Wirtschafts- und Arbeitswelt und in die Aufgaben von Berufen und Arbeitsfeldern, mit denen sie in Berührung kommen.
5. In vielen Regionen werden Gemeinschaftsinitiativen von Unternehmen und Schulen organisiert. Damit sollen Schüler an Unternehmen ihrer Region herangeführt werden.
6. Das Berufswahlspektrum von Mädchen ist sehr eingeschränkt. Interesse für technische Berufe kann geweckt werden, wenn Mädchengruppen in Unternehmen die Möglichkeit erhalten, ihre unerkannten technischen Begabungen zu erkennen und zu entwickeln. Dabei sollten sie wegen der Vorbildwirkung von weiblichen Auszubildenden aus technischen Berufen unterstützt werden.
7. Das Konzept „Qualifizierungsbausteine“ dient der Berufsvorbereitung. Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Qualifizierungseinheiten, die aus bestimmten Ausbildungsberufen abgeleitet werden. Zielgruppe sind lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche. Meist werden die Qualifizierungsbausteine, die zwischen 140 und 420 Zeitstunden umfassen, in der Zusammenarbeit von Unternehmen und externen Bildungsträgern angeboten.
8. Ein Sonderprogramm des Bundes bietet Jugendlichen mit eingeschränkten Vermittlungschancen eine Berufsvorbereitung in Betrieben an: Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Arbeitsleben kennenzulernen.
9. Wenn Unternehmen sich an berufsvorbereitenden Maßnahmen beteiligen, dann haben sie gute Chancen, Nachwuchs zu finden, dessen Potenziale sie einschätzen können. Dieser Weg ist besonders den Unternehmen zu empfehlen, die es schon heute schwer haben, Nachwuchs zu finden.

Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie bitte alle zutreffenden Aussagen an!

❑ 1. Berufsorientierung soll lernbeeinträchtigten Jugendlichen Teile von Ausbildungsberufen vermitteln, damit sie dann leichter einen Einstieg in den Beruf finden über den sie sich orientiert haben.

❑ 2. Berufsorientierung soll sich an den Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen ausrichten.

❑ 3. Betriebserkundung ist eine Form der Berufsorientierung. Sie vollzieht sich z. B. in folgenden Schritten:
   - Zwischen einem Betrieb und einer Lehrkraft wird die Betriebserkundung verabredet.
   - In der Schule wird der Besuch gezielt vorbereitet.
   - Im Betrieb werden den Schülern Auszubildende und Mitarbeiter vorgestellt, die ihre Arbeitsaufgaben erklären und Fragen der Schüler/-innen beantworten.
   - In der Schule werden die Erkundungseindrücke verarbeitet und zusammengefasst.

❑ 4. Das Betriebspraktikum dient der Hinterfragung von Berufswahlentscheidungen und der Klärung von offenen Fragen hinsichtlich der Wahl bestimmter Berufe. Die Schüler/-innen können ihre Vorstellungen an der Realität des Arbeitslebens messen.

❑ 5. Zwischen Schulen und Betrieben werden in verschiedenen Regionen Lernpartnerschaften aufgebaut, durch die die Betriebe sich insbesondere verpflichten, die Ausstattung der Schulen mit Lernmitteln zu unterstützen.

❑ 6. In Schülerfirmen können Schüler/-innen unternehmerisches Handeln simulieren und so Einblicke in die Funktion der Wirtschaft gewinnen.

❑ 7. Qualifizierungsbausteine beziehen sich auf den Ausbildungsrahmenplan von einem oder mehreren Berufen.

❑ 8. Qualifizierungsbausteine richten sich als Maßnahme der Berufsvorbereitung an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche.

❑ 9. Die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen im Betrieb dauert zwischen drei und sechs Wochen.

❑ 10. Der Zuwachs an Kompetenz durch die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen wird durch eine Prüfung ermittelt und in einem Qualifizierungsnachweis bestätigt.

❑ 11. Im Programm „Einstiegsqualifizierung“ können Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen Teile eines Ausbildungsberufes erlernen.

❑ 12. Aus der Einstiegsqualifizierung ist jederzeit der Übergang in ein Ausbildungsverhältnis möglich.

❑ 13. Die Einstiegsqualifizierung dauert sechs bis zwölf Monate.

© IFA Verlag GmbH

1.7 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen.

1.7.1 Ausbilder/-innen können die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden aufzeigen

Vorbemerkungen

Spontan kann kaum jemand alle Personen und Institutionen aufzählen, die bereit und in der Lage sind, die Ausbildung zu unterstützen. Aber in Problemsituationen und bei besonderen Anlässen ist es sinnvoll, sich auf die Beteiligten und Mitwirkenden zu besinnen.

Wer auf diese Personen zugeht und Hilfe oder Kooperation sucht, muss davon ausgehen, dass die Betreffenden ihre eigenen Ziele haben, ohnehin schon mit Arbeit eingedeckt sind und eine eigene Vorstellung von ihrer Rolle haben.

Wie immer, wenn es um Kooperation geht, ist von daher zu überlegen, welche Ziele, Aufgaben und welches Rollenverständnis die betreffende Person hat. Wenn es nicht gelingt, sich vor dem Zusammentreffen über deren Situation Klarheit zu verschaffen, sollte zumindest ein Aufwärmgespräch eine erste Beziehung herstellen. In diesem Sinne wurden die Informationen auf den nächsten Seiten gestaltet.

Übersicht der an der Ausbildung Mitwirkenden

im Betrieb	❍ Ausbildende ❍ Ausbildungsleitung ❍ Ausbilderinnen und Ausbilder ❍ Meister und Meisterinnen ❍ Nebenamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder ❍ Mitausbildende Fachkräfte ❍ Mitglieder des Betriebsrats ❍ Jugend- und Auszubildendenvertretung ❍
in der Berufsschule	❍ Schulleitung ❍ Berufsschullehrer bzw. -lehrerinnen ❍ Lehrkräfte für Fachpraxis ❍
in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten	❍ Fachleiter und -leiterinnen ❍ Ausbilderinnen und Ausbilder ❍ Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ❍
in verschiedenen Institutionen (z. B. Kammern)	❍ Geschäftsführung der zuständigen Stelle für den Bereich „Berufsbildung“ ❍ Sachbearbeiterinnen und Sacharbeiter ❍ Ausbildungsberater und -beraterinnen ❍ Berufsberatung (Agentur für Arbeit) ❍
in Ausschüssen	❍ Berufsbildungsausschuss ❍ Prüfungsausschuss ❍ Schlichtungsausschuss ❍ Arbeitskreis für Ausbilder und Ausbilderinnen ❍
in sonstigen Einrichtungen	❍ Dozenten und Dozentinnen der Weiterbildung ❍

Aufgaben

1. Ergänzen Sie die Listen, wenn Ihnen aus Ihrer Erfahrung noch weitere Institutionen und Personen einfallen, die durch ihre Tätigkeit die Berufsausbildung stützen können, z. B. im Ausbildungsverbund.
2. Kreuzen Sie (in den Kreisen) alle jene Funktionsträger an, die vorzugsweise hauptamtlich für die Berufsausbildung tätig sind.

© IFA Verlag GmbH

1.7.2 Ausbilder/-innen können Rolle und Funktion des Ausbilders und der Ausbilderin im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darstellen

Übersicht über die Rollen der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie die daraus abgeleiteten Erwartungen

Die folgende Grafik zeigt acht Rollen oder Funktionsbereiche der betrieblichen Ausbilder und Ausbilderinnen. Die Spannweite dieser Anforderungen geht über das hinaus, was eine Fachkraft durch eigene Ausbildung und Berufserfahrung an Qualifikationen anreichert. Deshalb gibt es rechtliche Anforderungen an die Ausbilder und Ausbilderinnen, die unter dem Begriff „Eignung der Ausbilderinnen und Ausbilder“ zusammengefasst werden.

Zur Diskussion:

Inwieweit entsprechen Image und Status der Ausbilder und Ausbilderinnen im Betrieb und in der Gesellschaft ihren betrieblichen Funktionen?

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.7.2

Ausbilder hilft mit seinem fachlichen Rat

Die Rolle als Fachkraft

Die schnellen Veränderungen der Technologien, der Informationsprozesse und Fertigungsverfahren müssen in der betrieblichen Ausbildung berücksichtigt werden. Die Ausbildung soll die Auszubildenden auf eine Arbeitswelt vorbereiten, die in der Zukunft liegt. Daher haben Ausbilderinnen und Ausbilder die Trends zu beobachten und ihre fachlichen Qualifizierungsangebote auf künftige Anforderungen auszurichten, soweit dies in der Gegenwart möglich ist.

Viele Fachkräfte nutzen manche Technologien nur zu eng begrenzten Zwecken, z. B. eine computergesteuerte Holzbearbeitungsmaschine nur zum Herstellen von Möbelplatten. Es kümmert sie oft wenig, wohin die Entwicklung weitergeht; sie nutzen die Technik und erfüllen die Aufgaben, die der Betrieb bereitstellt.

Ausbilderinnen und Ausbilder sehen da schon weiter, denn sie erklären den Auszubildenden die Trends und sind für alle Innovationen aufgeschlossen. Sie beherrschen – oft als Einzige im Betrieb – die gesamte Technik und können so ihre Auszubildenden mit allen Möglichkeiten einer Technik vertraut machen.

Wer dagegen als Ausbilder oder Ausbilderin den Anschluss an die Entwicklungen im eigenen Betrieb verliert, füllt seine fachliche Rolle nicht hinreichend aus.

Was halten Sie von folgendem Verfahren in der Ausbildungsabteilung eines großen Betriebes?

Jeder Ausbilderin und jedem Ausbilder wird eine bestimmte Sachgebietszuständigkeit zugeordnet. Sie sind verpflichtet, sich über alle neuen Entwicklungen, Anwendungen und Techniken in ihrer Sachgebietszuständigkeit zu informieren und halbjährlich schriftliche Vorschläge zur Integration neuer Entwicklungen in die Ausbildung zu machen. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind Ansprechpersonen in dem vereinbarten Sachgebiet. Sie haben deshalb auch das Recht, Fachzeitschriften zu halten, Messen zu besuchen und sich gezielt im Rahmen ihrer Zuständigkeit weiterzubilden.

Quelle: Daimler-Benz AG, Gaggenau (Hrsg.): Der sich selbststeuernde Ausbilder. IFA-Verlag, Bonn 1988

Die Rolle als Erzieher und Erzieherin

Das Berufsbildungsgesetz fordert, dass die Auszubildenden in der Ausbildung charakterlich gefördert werden.

Dazu bieten sich in der Ausbildung viele Anlässe. Beispiele:

- Konflikte zwischen Auszubildenden
- Konflikte zwischen Auszubildenden und anderen Personen
- Verhaltensauffälligkeiten, wie Lügen, Clownerie
- Lernschwierigkeiten, wie Konzentrationsschwächen oder Identitätsprobleme der Auszubildenden
- gewalttätige Verhaltensmuster
- Ausgrenzung oder Verunglimpfung von Minderheiten
- Anzeichen von Suchtverhalten
- respektloses Verhalten gegenüber dem anderen Geschlecht
- sexuelle Belästigung
- Ansätze von Mobbing

usw.

Nennen Sie noch weitere Verhaltensauffälligkeiten, welche erzieherisches Eingreifen der Ausbildungskräfte erfordern!

Solche Probleme verlangen sowohl spontanes Reagieren als auch langfristige Behandlung der Ursachen der unerwünschten Verhaltensweisen.

Erziehung umfasst jedoch nicht nur die oben genannten Abweichungen von dem normalen Verhalten.

Zum Erziehen gehört das Beraten der Auszubildenden bei der Entwicklung eines beruflichen Lebensplans, dazu gehören auch Ermutigungen, Lob und die Äußerung positiver Erwartungen in die Entwicklung der Auszubildenden.

Gehört die Erziehung zur Aufgabe einer Ausbildungskraft?

Unsere Antwort: Wer sich auf Ausbildung einlässt, der lässt sich auf die jungen Männer und Frauen ein und damit unausweichlich auch auf Erziehung!

Die Rolle als Personalentwickler und -entwicklerin

Die Ausbildung ist Teil der betrieblichen Personalentwicklung. Aus der Personalleitung kommen Vorstellungen, für welchen Bereich des Betriebes welche Fachkräfte herangezogen werden sollen.

Wie setzen Ausbilder und Ausbilderinnen diese Vorstellungen um?

- Sie wirken mit bei der Auswahl der Auszubildenden.
- Sie setzen durch ihre Ausbildungsplanung Qualifizierungsschwerpunkte.
- Sie wählen gezielt betriebliche Lernplätze und Lern-/Arbeitsaufgaben aus, die die Auszubildenden tendenziell auf ihre späteren Einsatzgebiete vorbereiten.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 1.7.2

Ausbilder/-innen fördern die Auszubildenden und lenken deren Interessen in zweierlei Hinsicht:

- Entfaltung der Begabungsschwerpunkte im Sinne individueller Förderung.
- Entwicklung von Qualifikationen im Sinne der Personalentwicklungsziele. Dies geschieht natürlich nur im Rahmen der zulässigen betriebsspezifischen Ausrichtung. Die Vermittlung der gesamten Qualifikationen, die in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind, ist unabdingbar.

Verständnisfrage A

Inwieweit halten Sie es für zulässig oder für problematisch, wenn die Qualifizierung der Auszubildenden klar auf den späteren Einsatz im Betrieb ausgerichtet wird?

Verständnisfrage B

In kleinen Betrieben sind Betriebsleitung, Personalentwicklung und Ausbildungsfachkraft ein und dieselbe Person. Inwieweit wird in diesen kleinen Betrieben die Ausbildung auch unter Gesichtspunkten der Personalentwicklung gesteuert?

Die Rolle als Lehrende

Ausbildende sind verpflichtet, den Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse planmäßig zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind.

Grundsätzlich haben Ausbildende selbst auszubilden. Sie können jedoch die Qualifizierung der Auszubildenden Ausbildern oder Ausbilderinnen übertragen. Diese müssen persönlich und fachlich geeignet sein.

Welche Aufgaben haben Ausbilder und Ausbilderinnen in ihrer Funktion als Lehrende zu erfüllen?

Kreuzen Sie hinter den aufgezählten Funktionen an, für wie wichtig Sie diese einschätzen!

Funktionen der Ausbildungskräfte als Lehrende	weniger wichtig	durchschnittlich	sehr wichtig
Auszubildende auswählen			
Ausbildung planen			
Ausbildungsziele bestimmen			
Ausbildungsaufgaben stellen			
Auszubildende zum selbstständigen Lernen befähigen			
methodisch geschickt vorgehen			
Lernerfolge sichern			
Ausbildungsmittel erstellen			
Ausbildungsmittel anbieten			
auf die Prüfung vorbereiten			

Die Rolle als Interessenvertreter und -vertreterinnen der Auszubildenden

Eine Industriemeisterin ist lehrend tätig.

Es stellt sich die Frage, was diese Rolle soll, da es doch in größeren Betrieben Jugend- und Auszubildendenvertretungen gibt?

Diese Interessenvertretung deckt meist nur arbeitsrechtlich fassbare Probleme ab. Daneben gibt es eine Vielzahl von Interessen der Auszubildenden, die nur die Ausbildungskräfte wahrnehmen können.

Nehmen Sie als Beispiel den Einsatz der Auszubildenden am Arbeitsplatz. Dort haben Ausbilder und Ausbilderinnen folgende Interessen der Auszubildenden zu vertreten:

- ordentliche Arbeitsbedingungen
- Bereitstellung voll funktionsfähiger Werkzeuge, Geräte, Software
- anständige Behandlung durch die Arbeitskräfte
- Unterstützung und Förderung durch die mitausbildenden Fachkräfte
- Zuweisung von Aufgaben, an denen etwas gelernt werden kann
- Mitwirkung beim Lösen von Konflikten.

Die Rolle als Bezugspersonen der Auszubildenden

Beim Eintritt in die Ausbildung sind den Auszubildenden die betrieblichen Verhältnisse völlig fremd. Sie kennen weder die Personen und deren Funktionen und Einflüsse, noch haben sie das nötige Gespür für das, was erlaubt ist, was besser unterlassen werden sollte und vieles andere mehr.

Ausbilderinnen und Ausbilder sind in dieser Situation als die Personen gefragt, an die sich die Auszubildenden halten können. Sie sind dann besonders als Bezugspersonen wirksam, wenn sie selbst im Betrieb ein hohes Ansehen genießen. Wenn die Fachkräfte mit Respekt über die Ausbilder und Ausbilderinnen sprechen, werden sich die Auszubildenden vorbehaltlos an ihnen orientieren.

Auch im weiteren Verlauf der Ausbildung sollten Ausbilder und Ausbilderinnen die Personen sein, die den Sozialisationsprozess der Auszubildenden anleiten, an die sich die Auszubildende wenden können, wenn sie einen neuen Arbeitsplatz einnehmen und einordnen müssen, wenn sie in die außerbetriebliche Ausbildung wechseln und wenn sie versuchen, mit der Berufsschule klarzukommen.

Frage:

Welche Erwartungen richten die Auszubildenden häufig gegen Ende der Ausbildung an die Ausbilder und Ausbilderinnen?

© IFA Verlag GmbH

3. Fortsetz. 1.7.2

§

Bürgerliches Gesetzbuch § 832

(1) Wer kraft Gesetzes zur Führung der Aufsicht über Personen verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Beaufsichtigung bedürfen, ist zum Ersatze des Schadens verpflichtet, die diese Personen Dritten widerrechtlich zufügen. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Aufsichtspflicht genügt wurde oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde.

(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft diejenigen, welche die Führung der Aufsicht durch Vertrag übernehmen.

Ausbilder/-innen sorgen für die Sicherheit der Auzubildenden

Die Rolle als Vorgesetzte/Vorgesetzter

Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen anstelle der Ausbildenden die Ausbildungspflichten wahr. Sie übernehmen in diesem Rahmen auch umfassende Aufsichtspflichten, Fürsorgepflichten und Weisungsbefugnisse.

Zur Aufsichtspflicht:

Ausbilderinnen und Ausbilder sind vertraglich und kraft Gesetzes zur Aufsicht über minderjährige Auszubildende verpflichtet: Fügen minderjährige Auszubildende einem Dritten einen Schaden zu, so ist zu prüfen, ob die Ausbildungskräfte ihre Aufsichtspflicht verletzt haben.

Wenn eine Vernachlässigung der Aufsichtspflicht vorliegt, haften die beteiligten Ausbilder und Ausbilderinnen.

Zur Fürsorgepflicht:

Der Staat hat ein begründetes Interesse an einer verantwortungsvollen Betreuung der Auszubildenden. Dieses Interesse betrifft z. B. den Gesundheitsschutz, den Unfallschutz, den Arbeitszeitschutz, den Mutterschutz, die Gleichstellung der Geschlechter. Deshalb gibt es zahlreiche Gesetze und Bestimmungen, die die Ausbildungskräfte als Vorgesetzte im wohlverstandenen Interesse der jungen Frauen und Männer zu beachten haben. Beispiele sind das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz.

Zur Weisungsbefugnis:

Die Ausbildenden haben die Pflicht, den Auszubildenden die weisungsberechtigten Personen bekannt zu machen. Weisungsberechtigt sind zunächst die Ausbildenden sowie die Ausbilder und Ausbilderinnen. Weisungsberechtigt können auch andere Personen sein, z. B. Bereichsvorgesetzte, Sicherheitsbeauftragte, die Personalleitung, mitausbildende Fachkräfte.

Die Auszubildenden sind verpflichtet, den Weisungen zu folgen, die ihnen von weisungsberechtigten Personen erteilt werden.

Weisungen, die nicht dem Ausbildungszweck dienen oder die körperlichen Kräfte der Auszubildenden übersteigen oder die von Personen kommen, die nicht ausdrücklich als weisungsberechtigt benannt wurden, brauchen die Auszubildenden nicht zu befolgen. Die Auszubildenden sind auch nicht verpflichtet, unzulässigen Weisungen zunächst Folge zu leisten und sich erst später darüber zu beschweren.

Es ist offenkundig, dass diese Gegebenheit zu Konflikten führen kann. Die Ausbildungskräfte sind als Vorgesetzte der Auszubildenden aufgerufen, die Fragen des Weisungsrechts und der Weisungsgebundenheit vor dem Einsatz an neuen Arbeitsplätzen in vernünftiger Weise zu regeln.

Die Rolle als Anwalt/Anwältin der betrieblichen Ausbildung

Viele Ausbilder und Ausbilderinnen üben die Ausbildungsfunktion nur im Nebenher aus. Das geht soweit, dass ihnen zeitweilig gar nicht mehr bewusst ist, dass sie die volle Verantwortung für die Ausbildung tragen. Dies gilt insbesondere, wenn die Auszubildenden nicht in ihrer Nähe ausgebildet werden.

Unter solchen Verhältnissen bildet sich nur in Ansätzen eine Identität als „Berufserzieher oder -erzieherin“ heraus, aus der Ausbilder und Ausbilderinnen einen wesentlichen Teil ihres beruflichen Selbstwertgefühls beziehen könnten.

Der Wertschöpfungsbeitrag der Ausbilder und Ausbilderinnen ist daher von einer Bedeutung, die nicht überschätzt werden kann. Wenn Ausbildungskräfte sich diese Wertbasis ihres Handeln klarmachen, dann müssten in ihnen die Kraft und die Motivation wachsen, sich nachhaltig für die Aufrechterhaltung und den Ausbau der betrieblichen Berufsausbildung einzusetzen.

Da rechnen im Unternehmen Rationalisierungsfachleute mit spitzem Bleistift, da kommen externe Berater und Beraterinnen daher – vielfach Leute, die von beruflicher Ausbildung keine Ahnung haben – und empfehlen die Einschränkung der Ausbildung.

Dann ist es meistens zu spät für den Widerstand. Daher müssen die Ausbildungskräfte unaufhörlich, bereits in guten Zeiten, Verbündete für die Ausbildung gewinnen. Sie müssen unaufhörlich die Bedeutung der Ausbildung herausarbeiten und den Betrieb als Kunden ihrer Arbeit betrachten.

Die Orientierung an den Wünschen der externen Kundinnen und Kunden wird oft als Qualifikationsziel in der Ausbildung genannt.

Der Betrieb (das Personalwesen) ist gleichsam der interne Kunde der Ausbilderinnen und Ausbilder. Sie müssen auf diesen Kunden zugehen, müssen ihn über die Leistungen der Ausbildung informieren, müssen zu Leistungspräsentationen einladen; kurzum: sie müssen innerbetrieblich Marketing betreiben. Und mit jedem erfolgreichen Schritt in diese Richtung steigen der Wert der Ausbildung und der persönliche Marktwert der Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb.

Wenn Ausbilderinnen und Ausbilder sich als konsequentere Anwälte der Ausbildung verstehen, gibt es nur Gewinner: den Betrieb, die Auszubildenden, die Ausbilder und Ausbilderinnen.

© IFA Verlag GmbH

1.7.3 Ausbilder/-innen können die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung berücksichtigen

■ Repräsentanten der Belegschaft

Der Betriebsrat repräsentiert die Belegschaft eines Betriebes der Wirtschaft. Der Personalrat repräsentiert die Belegschaft einer öffentlichen Verwaltung. Beide erhalten ihr Mandat im Rahmen einer demokratischen Wahl durch die Belegschaft. Betriebsrat und Personalrat werden „Arbeitnehmervertretung" genannt.

Die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen der Wirtschaft sowie in den Verwaltungen, Betrieben und Gerichten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, Gemeindeverbände und der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts hat die gesellschaftspolitische Aufgabe, die arbeitenden Menschen an ihren Arbeitsstätten an jenen Entscheidungsprozessen zu beteiligen, die sie persönlich betreffen.

Im Öffentlichen Dienst sind diese Rechte in der Personalversammlung und dem Personalrat institutionalisiert. Im Bereich der Privatwirtschaft sind dies entsprechend die Betriebsversammlung und der Betriebsrat.

Beide Bereiche haben eine gemeinsame gesellschaftspolitische Grundlage und weisen grundlegende Gemeinsamkeiten auf, doch bedingen der unterschiedliche organisatorische Aufbau und die Bindung des Öffentlichen Dienstes an gesetzliche Aufträge deutliche Unterschiede in der Beteiligung der Beschäftigten an den Entscheidungsprozessen.

§ 1 Errichtung von Betriebsräten
In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber
(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

§ 7 Wahlberechtigung
Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

§ 8 Wählbarkeit
(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

■ Rechtsgrundlagen des Betriebsrates

Für den Bereich der Privatwirtschaft gilt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972, Neufassung 2001, geändert 2013.

■ Wahl, Amtszeit und Stellung des Betriebsrates

In Unternehmen mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Die Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt; daraus ergibt sich die Amtszeit.

Die wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmen in geheimer und unmittelbarer Wahl den Betriebsrat.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Die **Wählbarkeit** ist u. a. gebunden an:

- das Recht, selbst wählen zu dürfen
- eine sechsmonatige Zugehörigkeit zum Betrieb des Unternehmens.

Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb Tätigen zusammensetzen.

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder ergibt sich aus der Größe des Unternehmens:

Wahlberechtigte im Unternehmen	Anzahl der Mitglieder des Betriebsrats
5 – 20	1
21 – 50	3
51 – 100	5
101 – 200	7
201 – 400	9
401 – 700	11
701 – 1000	13

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.7.3

■ Ehrenamt

Die Betriebsratsmitglieder üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus.

Soweit es die Aufgaben erfordern, ist das einzelne Betriebsratsmitglied von beruflichen Tätigkeiten freizustellen. Die Betriebsratsmitglieder dürfen nicht in der Ausübung ihrer Aufgaben behindert werden.

Die Freistellungen dürfen nicht zu einer Beeinträchtigung der Vergütung oder des beruflichen Werdegangs führen.

Die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats

- Der Betriebsrat ist nicht der Gegner des Arbeitgebers, sondern eher der Partner. Er hat die Pflicht, zum Wohle der im Betrieb Tätigen sowie des Betriebes **vertrauensvoll** mit der Unternehmensleitung **zusammenzuwirken.**
- Arbeitgeber und Betriebsrat ist jede **parteipolitische Betätigung** im Betrieb untersagt. Dabei ist es unerheblich, ob die Betätigung für eine politische Partei ausgeübt wird, die bereits in einem Parlament vertreten ist, oder ob es sich nur um eine politische Gruppierung handelt.

  Beispiele für verbotene Tätigkeiten:

  – Verteilung von Werbematerial
  – Unterschriftensammlungen
  – Verteilung von Flugschriften.

Es ist jedoch dem Betriebsratsmitglied gestattet, für die eigene Gewerkschaft im Betrieb tätig zu werden. Hierbei muss klar erkennbar sein, ob die betreffende Person bei den einschlägigen Tätigkeiten als Mitglied einer Gewerkschaft handelt oder als Betriebsratsmitglied.

■ Gleichbehandlung aller Betriebsangehörigen

Zusammen mit der Betriebsleitung hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Er hat (nach § 75 BetrVG) dafür Sorge zu tragen, dass jede unterschiedliche Behandlung wegen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen Betätigung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

■ Wachen über die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Betriebsrat wacht darüber, dass die zugunsten der im Betrieb tätigen Personen geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden (§ 80 BetrVG).

■ Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung

Der Betriebsrat fördert die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg. Er fördert auch die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

■ Unterstützen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bei Beschwerden

Wenn sich eine im Betrieb tätige Person benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt, hat der Betriebsrat sie beim Vorbringen von Beschwerden zu unterstützen (§ 84 BetrVG). Ist die Beschwerde berechtigt, hat der Betriebsrat bei der Betriebsleitung darauf hinzuwirken, dass Abhilfe geschaffen wird.

■ Jugend- und Auszubildendenvertretung fördern

Über die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird der Betriebsrat häufig mit Fragen der Berufsausbildung befasst.

Der Betriebsrat hat die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen. Er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern.

Der Betriebsrat hat Anregungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf deren Realisiuerung hinzuwirken.

Beteiligungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten

Im § 87 BetrVG werden die Rechte des Betriebsrates aufgezählt. Der Betriebsrat hat u. a. in folgenden **sozialen Angelegenheiten** mitzubestimmen:

- Fragen der betrieblichen Ordnung –
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen
- Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen.

In **personellen Angelegenheiten** bestehen u. a. folgende Rechte:

- Die Unternehmensleitung hat den Betriebsrat über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. (§ 92)

  Dies gilt insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. (§ 94)
- Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. (§ 95)

Außerdem bestehen umfangreiche Rechte im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen.

§ 99 unterwirft die wichtigsten personellen Einzelmaßnahmen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, als da sind:

- Einstellungen
- Eingruppierungen
- Umgruppierungen
- Versetzungen.

„Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.“ (§ 102 Abs. 1)

© IFA Verlag GmbH

1.7.4 Ausbilder/-innen können die Aufgaben mitwirkender Fachkräfte klären und deren Einbindung in die Ausbildung abstimmen

Ausbildende

soweit sie nicht selbst ausbilden, erwarten, dass Ausbilder und Ausbilderinnen an ihrer Stelle die Ausbildungspflichten wahrnehmen. Im Regelfall wollen sie sich umfassend entlasten, behalten sich jedoch einen Einfluss auf wichtige Entscheidungen in der Ausbildung vor.

Ausbildungsleiter und Ausbildungsleiterinnen

werden von der Unternehmensleitung beauftragt, die Ausbildungsabteilung möglichst kostengünstig so aufzubauen, zu führen und zu entwickeln, dass dem Betrieb neue Fachkräfte zur Verfügung stehen, die den Anforderungen der Zukunft gewachsen sind. Daher muss die Ausbildungsleitung insbesondere Impulse setzen und die Ausbildung auf die Anforderungen der Zukunft ausrichten.

Ausbilderinnen und Ausbilder

versuchen, die Auszubildenden nach Maßgabe des Ausbildungsplans, der ergänzenden Verabredungen und insbesondere nach ihren eigenen Erfahrungen und arbeitspädagogischen Leitvorstellungen zu qualifizieren. (Siehe Abschnitt 1.7.2)

Mitausbildende Fachkräfte

versuchen, im betrieblichen Wertschöpfungsprozess hochwertige Arbeitsergebnisse zu erzielen. Wenn die zusätzliche Ausbildung die Leistung beeinträchtigt, dann können Probleme auftreten. Je nach Motivierung und Grundeinstellung wenden sich die Fachkräfte den Auszubildenden helfend zu oder sie betrachten die Auszubildenden als benutzbare Hilfskräfte, im schlimmsten Fall als ärgerliche Belastung.

Mitglieder des Betriebsrats

haben aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung. Bei einer Reihe von Maßnahmen müssen sie gehört werden, mitwirken oder mitbestimmen.

Auf den vorangegangenen Seiten wurde der Betriebsrat als Institution ausführlich behandelt. Für die Fragen der Kooperation sind vorrangig die Ausführungen über die Beteiligungsrechte des Betriebsrates wichtig. (Siehe Abschnitt 1.7.3)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

ist oft das Sammelbecken für Unzufriedenheit und Veränderungswünsche der Auszubildenden. Sie handelt im Rahmen des Betriebsrats.

Gleichstellungsbeauftragte

unterstützen Betriebe bei der Aufgabe, Chancengleichheit zu gewährleisten. Gleichstellungsbeauftragte wirken bei Personal- und Strukturentscheidungen mit. Ziel ist die Veränderung ungleicher Geschlechterverhältnisse im Betrieb – sowohl für Frauen als auch für Männer.

Kooperationsansätze, -notwendigkeiten und -möglichkeiten

Aufgabe:

Tragen Sie „bitte“ Berührungspunkte oder Ansätze von Kooperation zwischen Ausbildungskräften und den jeweiligen Ausschüssen in diese Spalte der Übersicht ein!

Mitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten bei der Telekom

© IFA Verlag GmbH

1.7.5 Ausbilder/innen können die Zusammenarbeit mit externen Beteiligten vorbereiten

Beteiligte und Mitwirkende in Institutionen

Die Geschäftsführung des Bereiches „Berufsbildung“ in den zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern usw.)

versucht, die zahlreichen Aufgaben, die das BBiG den zuständigen Stellen in der Berufsausbildung aufgegeben hat, verantwortlich umzusetzen. Sie sind unmittelbare Vorgesetzte der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie der Ausbildungsberater und -beraterinnen der zuständigen Stelle.

Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter der Kammern

werden im Regelfall tätig, wenn Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Sie versuchen z. B., die Abkürzung von Ausbildungsverhältnissen rechtlich zu prüfen und organisieren die Prüfungen in Zusammenarbeit mit den Prüfungsausschüssen.

Ausbildungsberater und -beraterinnen

sollen die Entstehung von Ausbildungsverhältnissen und deren Durchführung durch Beratung fördern. Sie haben gleichzeitig Überwachungsfunktion und schreiten bei nicht ordnungsgemäßer Ausbildung helfend und abmahnend ein.

Siehe Seite 68!

Berufsberater und -beraterinnen

Die Agentur für Arbeit hat Jugendlichen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung und Arbeitsmarktberatung anzubieten. Diese Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel
2. zur Lage und Entwicklung des Ausbildungsstellenangebotes
3. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe
4. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung
5. zur Ausbildungsplatzsuche
6. zur Arbeitsplatzsuche
7. zu den Leistungen der Arbeitsförderung.

Hier bieten sich Ansatzpunkte für Probleme in der Ausbildung, insbesondere wenn die Auszubildenden nicht mehr an der Ausbildung teilnehmen können oder wollen.

Berufsberater und -beraterinnen können sich auch in der laufenden Ausbildung um die Auszubildenden bemühen und sie beraten, soweit dies für die Festigung des Ausbildungsverhältnisses erforderlich ist.

Über die Berufsberatung kann auch eine ärztliche und psychologische Untersuchung – mit Einwilligung der Auszubildenden – eingeleitet werden, soweit dies z. B. zur Feststellung der Berufseignung notwendig ist.

Kooperationsansätze, -notwendigkeiten und -möglichkeiten

Aufgabe:

Tragen Sie „bitte“ Berührungspunkte oder Ansätze von Kooperation zwischen Ausbildungskräften und dem Ausbildungspersonal in Institutionen in diese rechte Spalte der Übersicht ein.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 1.7.5

Beteiligte und Mitwirkende in Ausschüssen

Mitglieder des Berufsbildungsausschusses

sind Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Berufsschulen. Naturgemäß tragen sie die bildungspolitischen Vorstellungen der Gruppe, der sie angehören, in die Beratungen und Beschlüsse dieses Beschlussgremiums der zuständigen Stellen hinein. Die Mitglieder des BBiA verfolgen u. a. das Ziel, auf Kammerebene Prüfungsordnungen und andere verbindliche Satzungen für die Berufsbildung zu beschließen.

Siehe Seite 68!

Mitglieder der Prüfungsausschüsse

Trotz der Zugehörigkeit der Prüfer und Prüferinnen zum Bereich Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Schule werden ihre Einstellungen und Handlungen insbesondere von ihren persönlichen Wertvorstellungen, Erfahrungen und Kompetenzen bestimmt. Prüfer und Prüferinnen bewerten indirekt auch die Ausbildungserfolge des Betriebes und der Schule.

Siehe Seite 69!

Schlichtungsausschuss

Mitglieder dieses Ausschusses haben die Aufgabe, zur Konfliktlösung in bestehenden Ausbildungsverhältnissen vorgerichtlich beizutragen.

Siehe Seite 68!

Mitglieder von Arbeitskreisen für Ausbilder und Ausbilderinnen

lassen sich von dem Ziel leiten, Informationen, Anregungen und andere Unterstützungen für die eigene Ausbildung zu erhalten und umgekehrt auch anderen zu geben.

Kooperationsansätze, -notwendigkeiten und -möglichkeiten

Aufgabe:

Tragen Sie „bitte“ Berührungspunkte oder Ansätze von Kooperation zwischen Ausbildungskräften und den jeweiligen Ausschüssen in diese Spalte der Übersicht ein!

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 1.7.5

Beratung des Ausbildenden über die Eignungsanforderungen

Beratung des Auszubildenden und des Ausbildenden über die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Besichtigung der Austattung des Ausbildungsplatzes

Ausbildungsberater und -beraterinnen

Machen Sie sich mit der Stellung und Funktion der Ausbildungsberaterinnen und -berater vertraut. Diese sind Ihre Ansprechpartnerinnen und -partner in der Kammer!

Rechtsgrundlage

Die zuständigen Stellen bestellen Ausbildungsberater und -beraterinnen, die die betriebliche Ausbildung und die berufliche Umschulung bei ihrer Durchführung überwachen. Die Rechtsgrundlagen sind in § 76 BBiG zu finden.

Auszug aus dem BBiG:

> **§ 76 Überwachung, Beratung (Auszug)**
>
> (1) Die zuständige Stelle überwacht die Durchführung
>
> 1. der Berufsausbildungsvorbereitung,
> 2. der Berufsausbildung und
> 3. der beruflichen Umschulung
>
> und fördert diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Sie hat zu diesem Zweck Berater oder Beraterinnen zu bestellen.

Zur Konkretisierung von Status, Qualifikation, Aufgaben und Arbeitsweise der Ausbildungsberater und -beraterinnen hat der vormalige Bundesausschuss für Berufsbildung „Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater“ (1973) beschlossen. Auf diese Grundsätze stützen sich die folgenden Ausführungen.

1. Status:

In der Regel sind die Ausbildungsberater und -beraterinnen hauptberuflich Beschäftigte der zuständigen Stellen. Sie können aber auch nebenberuflich oder ehrenamtlich beschäftigt sein.

2. Qualifikationsmerkmale

- Besitz der Eignungsmerkmale eines Ausbilders bzw. einer Ausbilderin und
- mehrjährige Berufserfahrung.

Pädagogische Erfahrung ist insbesondere im Hinblick auf Hilfen bei der Erstellung eines individuellen Ausbildungsplanes nach Maßgabe der Ausbildungsordnung wünschenswert. Häufig werden Meister und Meisterinnen, Techniker bzw. Technikerinnen, Betriebswirte und -wirtinnen, Ingenieurpädagogen und -pädagoginnen sowie Personen mit entsprechender Berufsbildung zu Ausbildungsberatern und -beraterinnen bestellt.

3. Beratung der Ausbildenden und Ausbildungskräfte

Die Beratungsaufgaben erstrecken sich z. B. auf

- persönliche und fachliche Eignung der Ausbildenden sowie der Ausbilder und Ausbilderinnen
- Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte
- Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag
- Ausbildungsmöglichkeiten
- Ausbildungsordnungen, Ausbildungspläne
- Konflikte mit Auszubildenden.

4. Beratung der Auszubildenden

Auszubildende können sich z. B. in folgenden Angelegenheiten beraten lassen:

- Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis
- Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeiten
- Zwischen- und Abschlussprüfungen
- Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten
- Konflikte mit Ausbildungskräften.

5. Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung

Die Überwachung bezieht sich z. B. auf

- die Eignungsanforderungen an Ausbildende, Ausbilderinnen, Ausbilder und Ausbildungsstätten
- die Einhaltung der Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplans
- die Einhaltung des Verbots der Beschäftigung mit ausbildungsfremden Arbeiten
- die Anwendung der einschlägigen Vorschriften des Arbeitsrechts, des Sozialrechts, des Jugendarbeitsschutzes und des Berufsbildungsrechts.

6. Verfahren für die Beratung und Überwachung

Die Ausbildungsberater und -beraterinnen wenden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben insbesondere folgende Verfahren an:

- Besuch der Ausbildungsstätten
- regelmäßige Sprechstunden
- Einzel- oder Gruppenberatung
- Informationsveranstaltungen.

Ausbildungsberater und -beraterinnen sollen möglichst in den Bereichen tätig sein, in denen sie einschlägige Berufserfahrungen haben. Sie sollen jeden Betrieb mindestens einmal im Jahr besuchen. Bei Beschwerden oder anderen aktuellen Vorgängen stehen sie über die jährlichen Besuche hinaus zur Verfügung.

7. Verhältnis der Ausbildenden sowie Ausbilder und Ausbilderinnen zum Ausbildungsberater

Die Beratung kann von den Ausbildungsbetrieben in Anspruch genommen werden, wenn in der Ausbildung Probleme auftreten oder Entscheidungen getroffen werden müssen. Die Beratung ist kostenlos.

Die Ausbildenden haben die Ausbildungsberater und -beraterinnen bei deren Tätigkeit zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen und erforderlichen Unterlagen vorzulegen sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätte zu gestatten.

Zur Diskussion:

Worin liegt die besondere Problematik der Ausbildungsberater und -beraterinnen?

Beachten Sie Punkt 5!

© IFA Verlag GmbH

3. Fortsetz. 1.7.5

Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle

Einordnung des Berufsbildungsausschusses

Die zuständigen Stellen haben für die Regelung von Angelegenheiten der beruflichen Bildung in ihrem Einflussbereich Satzungen (Rechtsvorschriften) zu erlassen. Der rechtsverbindliche Beschluss solcher Rechtsvorschriften kann aber nach Maßgabe des Berufsbildungsgesetzes nicht von den Verwaltungsorganen der zuständigen Stellen erfolgen: Für den Beschluss solcher Rechtsvorschriften ist ein sachverständiges Gremium zuständig, nämlich der Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle.

Organisation des Berufsbildungsausschusses

Dem Berufsbildungsausschuss gehören an:

- sechs Beauftragte der Arbeitgeber
- sechs Beauftragte der Arbeitnehmer
- sechs Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen.

Alle Mitglieder haben eine Stellvertretung. Die Lehrer und Lehrerinnen haben nur beratende Stimme. Beschlüsse des Berufsbildungsausschusses werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

Rechtsetzungsbefugnis

Der Berufsbildungsausschuss beschließt die Rechtsvorschriften, die von der zuständigen Stelle für die Durchführung der Berufsbildung zu erlassen sind.

Beispiele sind:

- Prüfungsordnungen
- Empfehlungen zur Eignung der Ausbildungsstätten.

Der Berufsbildungsausschuss handelt unabhängig von den anderen Ausschüssen des Berufsbildungsgesetzes. Er hat jedoch auf eine möglichst einheitliche Gestaltung der Berufsbildung zu achten. Die beschlossenen Rechtsvorschriften werden erst rechtswirksam durch die öffentliche Bekanntgabe im amtlichen Teil des Mitteilungsblattes der zuständigen Stelle unter Angabe des Ortes und des Verkündungsdatums sowie der Unterschriften der gesetzlichen Vertreter der zuständigen Stelle.

Unterrichtung und Anhörung

Die Organe der zuständigen Stellen haben die Pflicht, bei allen wichtigen Angelegenheiten im Bereich der Berufsbildung den Berufsbildungsausschuss zu unterrichten und zu hören. Daraus ergibt sich für den Ausschuss die Pflicht, Stellung zu nehmen und an wichtigen Entscheidungen beratend mitzuwirken.

Schlichtungsausschuss der zuständigen Stelle

- Für privatrechtliche Streitigkeiten aus dem Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig.
- Bei Streitigkeiten aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist dem Arbeitsgerichtsverfahren ein Schlichtungsverfahren vor dem Schlichtungsausschuss der zuständigen Stelle vorgeschaltet.
- Der Schlichtungsausschuss ist ein Organ der zuständigen Stelle. Dem Ausschuss gehören Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl an. Die geschäftsmäßige Abwicklung eines Schlichtungsverfahrens liegt bei der zuständigen Stelle.
- Da die Errichtung des Schlichtungsausschusses in das pflichtgemäße Ermessen der zuständigen Stelle gestellt ist, kann der Fall auftreten, dass kein Schlichtungsausschuss besteht. Dann gelangen Streitfälle direkt zum Arbeitsgericht.
- Der Schlichtungsausschuss wird nicht eingeschaltet, wenn ein Berufsausbildungsverhältnis nicht mehr besteht.
- Nach einer mündlichen Anhörung der streitenden Parteien fällt der Schlichtungsausschuss einen Spruch. Wird der Spruch nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch beim zuständigen Arbeitsgericht Klage erhoben werden.
- Der streitigen Verhandlung in erster Instanz des Arbeitsgerichts hat eine Güteverhandlung vor dem Vorsitz des Arbeitsgerichts vorauszugehen. Diese Verhandlung dient der freien Erörterung des Streitfalles und strebt die gütliche Einigung der Parteien an.

Eine Aufgabe zum Nachdenken und Diskutieren

Was spricht dafür, dass der Berufsbildungsausschuss die Rechtsvorschriften beschließt und nicht die Verwaltungsorgane der zuständigen Stellen?

© IFA Verlag GmbH

4. Fortsetz. 1.7.5

Prüfungsausschüsse der zuständigen Stelle

■ Einordnung des Prüfungsausschusses

Den zuständigen Stellen fällt im Rahmen der Berufsbildung die Aufgabe zu, Prüfungen durchzuführen. Sie errichten daher Prüfungsausschüsse. Diese sind unabhängige Organe der zuständigen Stellen, die in ihren Bewertungen keinen Weisungen unterworfen sind.

■ Organisation des Prüfungsausschusses

Für Prüfungsausschüsse von Abschlussprüfungen hat das BBiG in den §§ 37-50 klare Aussagen zur Zusammensetzung, zur Berufung, zum Vorsitz, zur Beschlussfähigkeit und zu den Aufgaben getroffen.

Die wichtigsten Grundsätze lauten:

- Der Prüfungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern, nach oben sind keine Grenzen gesetzt.
- Die Ausschussmitglieder sind zu einer gleich großen Zahl Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.
- Dem Prüfungsausschuss gehört mindestens ein Lehrer oder eine Lehrerin einer berufsbildenden Schule an.
- Die Ausschussmitglieder haben Stellvertreter oder Stellvertreterinnen.
- Mitglieder und Stellvertretende werden von der zuständigen Stelle auf längstens fünf Jahre berufen.
- Die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ist ehrenamtlich.
- Der Prüfungsausschuss wählt aus seiner Mitte ein vorsitzendes Mitglied sowie ein weiteres Mitglied, das den Vorsitz stellvertretend übernimmt.
- Der Ausschuss beschließt mit Stimmenmehrheit; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des vorsitzenden Mitglieds.
- Bei Beschlüssen ist die Mitwirkung von zwei Dritteln der Mitglieder erforderlich, mindestens aber von drei Mitgliedern.
- Beschlüsse des Prüfungsausschusses sind Verwaltungsakte.

Zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses

1 Ermitteln von Prüfungsleistungen

Der Prüfungsausschuss beschließt die Aufgaben der schriftlichen Prüfung und formuliert selbst die Aufgaben der mündlichen Prüfung.

2 Bewerten von Prüfungsleistungen

Der Prüfungsausschuss entscheidet verantwortlich über die Bewertung von Leistungen nach den Bewertungsgrundsätzen der Prüfungsordnung. Bei der Auswertung programmierter Aufgaben in der schriftlichen Prüfung greift er dabei oft auf die Auswertungsergebnisse von Hilfskräften oder Datenverarbeitungsanlagen zurück.

3 Zulassungsentscheidungen

Wenn die zuständige Stelle bei einem Prüfungsbewerber oder einer Prüfungsbewerberin Zweifel hat, ob die Voraussetzungen für eine Zulassung gegeben sind, kann sie den Antrag nicht ablehnen, sondern muss über diesen Antrag von dem zuständigen Prüfungsausschuss entscheiden lassen.

Eine Zeitschrift für Mitglieder von Prüfungsausschüssen, aus dem IFA-Verlag Schriftleiter: Wilhelm H. Bähr

Eine Aufgabe zum Nachdenken und Diskutieren

Der Prüfungsausschuss trifft fachpädagogische Werturteile, die nicht gerichtlich überprüfbar sind (nur Rechts- und Verfahrensfehler sind überprüfbar). Nennen Sie mindestens vier Anforderungen, die daher an die Person eines Prüfers und einer Prüferin zu stellen sind!

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Ausbilder/-innen haben die Auszubildenden auf eine Rolle als Fachkraft vorzubereiten, die diese in der Zukunft wahrnehmen müssen. Daher ist es wichtig, dass Ausbilder/-innen selbst ausgezeichnete Fachkräfte sind, die sich dem Neuen aufschließen.
2. Neben der fachlichen Qualifizierung haben Ausbilder/-innen auch für die charakterliche Förderung der Auszubildenden zu sorgen. Anlässe der erzieherischen Einflussnahme sind z. B.
   - Konflikte der Auszubildenden untereinander
   - Verhaltensauffälligkeiten, z. B. Lügen, Unpünktlichkeit, Bequemlichkeit
   - Anzeichen von Sucht
   - respektlosen Verhalten gegenüber anderen.
3. Die Ausbilder/-innen sind Teil des betrieblichen Personalwesens und setzen die Vorstellungen der Personalleitung zur Nachwuchssicherung um. In dieser Rolle haben sie u. a. folgende Aufgaben wahrzunehmen:
   - Mitwirken bei der Auswahl von Auszubildenden
   - Setzen von betrieblich erwünschten Qualifizierungsschwerpunkten unter Beachtung der Ausbildungsordnung
   - Entwickeln von Kompetenzen der Auszubildenden im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden und der betrieblichen Erfordernisse, z. B. durch intensive Kundenorientierung oder Qualitätsorientierung.
4. Ausbilder/-innen sind verpflichtet den Auszubildenden die Ausbildungsinhalte zu vermitteln und deren berufliche Handlungsfähigkeit zu entwickeln.
5. Die pädagogischen Aufgaben können die Ausbilder/-innen nur wahrnehmen, wenn sie auf die Interessen der Auszubildenden achten und diese auch im Betrieb vertreten.

   Dabei kommt es auf die Unterstützung bei der Schaffung von guten Lernvoraussetzungen, bei der Lösung von Konflikten, bei der Gestaltung der Lern- und Arbeitssituation an den betrieblichen Arbeitsplätzen besonders an.
6. Die Ausbilder/-innen sollten Bezugspersonen der Auszubildenden sein. Sie leben den neu in das Berufsleben eintretenden jungen Menschen vor, wie man sich im Betrieb verhält, was erlaubt ist und was man unterlassen sollte.

   Wenn Ausbilder/-innen im Unternehmen respektiert werden, dann ist das die beste Voraussetzung dafür, dass die Auszubildenden die Person und das Verhalten des Ausbilders/der Ausbilderin unwillkürlich als Modell für eigenes Verhalten übernehmen.
7. Ausbilder/-innen werden neben dem Ausbilden weitergehende Pflichten und Befugnisse übertragen: Aufsichtspflichten, Fürsorgepflichten und Weisungsbefugnisse.
8. Fügen Auszubildende einem Dritten einen Schaden zu, so ist zu prüfen, ob der Ausbilder oder die Ausbilderin ihre Aufsichtspflicht verletzt hat. Haben Ausbilder oder Ausbilderin ihre Aufsichtspflicht vernachlässigt, können sie zur Haftung herangezogen werden.
9. Zur Fürsorgepflicht der Ausbilder/-innen gehören die Beachtung und Förderung des Jugendarbeitsschutzes, des Arbeitszeitschutzes, des Mutterschutzes und der Gleichstellung der Geschlechter.
10. Auszubildende sind verpflichtet, den Weisungen der Ausbildungskräfte und sonstiger weisungsberechtigter Personen zu folgen, wenn die Weisungen dem Ausbildungszweck dienen.
11. Zu den weisungsberechtigten Personen gehören der Ausbildende, Ausbilder/-innen, mitausbildende Fachkräfte, Bereichsvorgesetzte, Sicherheitsbeauftragte, die Personalleitung.
12. Die Auszubildenden sind nicht verpflichtet, unzulässigen Weisungen Folge zu leisten.
13. Ausbilder/-innen sollten sich aus betrieblichen und aus eigenen Interessen für die Aufrechterhaltung und den Ausbau der Ausbildung einsetzen. Sie sind gleichsam die Anwälte der Ausbildung im Betrieb.
14. Der Betriebsrat hat die Belange der Mitarbeiter/-innen im Betrieb zu vertreten. Der Schwerpunkt seiner Arbeit liegt bei den personellen Angelegenheiten. Dazu gehört auch die Aus- und Weiterbildung.
15. Betriebsräte werden in Betrieben durch die Wahl der Mitarbeiter/-innen bestellt.
16. Die Rechtsgrundlage für die Errichtung und die Arbeit des Betriebsrates bildet das Betriebsverfassungsgesetz.
17. Zur Wahl des Betriebsrats sind alle Arbeitnehmer/-innen berechtigt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
18. Der Betriebsrat ist nicht Gegner des Arbeitgebers, sondern dessen Partner.
19. Er hat die Pflicht, zum Wohle der im Betrieb Tätigen sowie des Betriebes mit der Unternehmensleitung vertrauensvoll zusammenzuwirken.
20. Der Betriebsrat fördert Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, z. B. bei der Einstellung von Auszubildenden, bei Teilnahme von Betriebsangehörigen an Weiterbildungsmaßnahmen und bei der Entwicklung von innerbetrieblichen Laufbahnen.
21. Der Betriebsrat hat die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten.
22. Der Betriebsrat nimmt Anregungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegen und wirkt beim Arbeitgeber auf Realisierung hin, falls sie berechtigt erscheinen.
23. Wenn der Arbeitgeber Richtlinien zur Einstellung von Auszubildenden aufstellen will, dann ist vor deren Anwendung die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.
24. Wenn eine Person zum Ausbilder/zur Ausbilderin bestellt werden soll, kann der Betriebsrat der Bestellung widersprechen, wenn die vorgesehene Person die üblichen Eignungsvoraussetzungen ganz oder teilweise nicht erfüllt.

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung (Fortsetzung)

25. Wenn Ausbilder/-innen ihre Aufsichtspflichten oder ihre Ausbildungspflichten vernachlässigen, kann der Betriebsrat die Abberufung des Ausbilders/der Ausbilderin verlangen und bei hinreichenden Gründen sein Verlangen mit einem gerichtlichen Beschluss durchsetzen.
25. Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat auch bei den Versetzungsplänen und bei der Gestaltung des Beurteilungswesens.
26. Bei der Wahl der Ausbildungsmethoden und der Aufbereitung und Vermittlung der Ausbildungsinhalte hat der Betriebsrat, solange die Auszubildenden keinen Schaden erleiden, keine Mitwirkungsrechte.
27. Die Rechte des Betriebsrats sind abgestuft. Bei Mitbestimmungsrechten ist eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme nur durchsetzbar, wenn der Betriebsrat zustimmt. Bei Mitwirkungsrechten hat der Arbeitgeber eine beabsichtigte Maßnahme vor deren Durchführung mit dem Ziel der Verständigung mit dem Betriebsrat zu beraten.
28. In größeren Betrieben und vor allem im öffentlichen Dienst wirken Gleichstellungsbeauftragte auf die Chancengleichheit der Geschlechter, auch in der Ausbildung, hin. Hauptziel ist die Veränderung ungleicher Geschlechterverhältnisse im Betrieb und der Sicherung gleicher Chancen – sowohl für Frauen als auch für Männer.
29. Schulleiter der berufsbildenden Schulen haben z. B. Einfluss auf die Einrichtung von Fachklassen und die Gestaltung der Beziehungen der Schule zu den Betrieben.
30. Berufsschullehrer können Auskunft über die Entwicklung der Auszubildenden geben und suchen bei der Einführung von Unterrichtsprojekten vermehrt die Absprache mit den Ausbildern/-innen.
31. Außerbetriebliche Ausbildungskräfte führen häufig überbetriebliche Lehrgänge für Auszubildende durch.
32. Bei betrieblichen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche kann die Ausbildung durch Sozialpädagogen/-innen unterstützt werden. Diese Kräfte werden aus öffentlichen Mitteln, aus Sonderprogrammen, dem Europäischen Sozialfond und/oder der Agentur für Arbeit finanziert.
33. In den zuständigen Stellen gibt es verschiedene Geschäftsbereiche. Der Bereich der Berufsbildung wird von einem Geschäftsführer geleitet, der auch Geschäftführer der Prüfungsausschüsse ist. Diese Geschäftsführer sind Ansprechpartner, wenn die Ausbildungsberater nicht weiterhelfen können.
34. Die Agentur für Arbeit hat durch ihre Berufsberater/-innen u. a. folgende Aufgaben zu erfüllen:
    - den Berufswahlprozess der Schüler/-innen zu unterstützen
    - über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu informieren
    - Ausbildungsplätze zu vermitteln
    - Auszubildende zur Festigung des Ausbildungsverhältnisses beraten
    - 35. Bei der zuständigen Stelle werden Berufsbildungsausschüsse eingerichtet, die rechtliche Regelungen für den Bereich der zuständigen Stelle beschließen, u. a. die Prüfungsordnungen. Dem Ausschuss gehören je sechs Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und sechs Lehrkräfte aus berufsbildenden Schulen an.
36. Die Erfolge oder Misserfolge der Ausbildung werden in den Zwischen- und Abschlussprüfungen (Gesellenprüfungen) durch Prüfungsausschüsse ermittelt.
37. Die Ausbildungsberater sind Mitarbeiter der zuständigen Stelle. Sie haben folgende Aufgaben:
    - Beratung der Ausbildenden und Ausbildungskräfte
    - Beratung der Auszubildenden
    - Überwachung der Ausbildung in den Betrieben, hinsichtlich der Eignungsanforderungen an das Ausbildungspersonal, der Eignung der Ausbildungsstätte, der Einhaltung des Verbots der Beschäftigung von Auszubildenden mit ausbildungsfremden Tätigkeiten usw.
38. Wenn es im Rahmen eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses zu Streitigkeiten zwischen Ausbildendem und Auszubildenden kommt, dann kann der Schlichtungsausschuss der zuständigen Stelle eingeschaltet werden.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

Ausbildungssituation

In einem neu gegründeten Unternehmen soll mit einer Ausbildungsquote von 8 % ausgebildet werden, um einen eigenen Stamm von Fachkräften aufzuziehen. Im Bundesdurchschnitt beträgt die Quote bei den ausbildenden Unternehmen 6,4 %. Vier Personen sollen zu Ausbildern bestellt werden. Diese Personen beraten über die notwendigen Entwicklungsschritte, ihre eigenen Rollen und suchen nach Hilfen von anderen Personen.

In jeder Aufgabe ist eine Antwort voll zutreffend.

Kreuzen Sie diese bitte an.

1. Da einige der Ausbilder nicht in den Berufen einen Berufsabschluss haben, in denen sie ausbilden sollen, stellt sich sehr schnell die Frage der fachlichen Kompetenz.

   ❑ (a) Ausbilder Müller: „Auf unsere fachliche Eignung kommt es nicht so sehr an, wenn wir fachlich kompetente Fachkräfte hinzuziehen.“

   ❑ (b) Ausbilderin Zunz: „Wer nicht genau in dem Beruf eine Abschlussprüfung abgelegt hat, in dem er ausbilden will, ist für die Ausbildung fachlich nicht geeignet.“

   ❑ (c) Ausbilderin Bilda: „Bei solchen kritischen Fragen zur fachlichen Eignung sollten wir den Ausbildungsberater der Kammer befragen.“

   ❑ (d) Ausbilder Junghans: „Bei kritischen Fragen zur fachlichen Eignung ist direkt die Geschäftsführung der Kammer oder der Berufsbildungsausschuss anzusprechen.“

2. Die Ausbilder/-innen versuchen, ihre Rollen in der Ausbildung zu bestimmen. Die Erörterung hängt sich an der Frage auf, ob sie verpflichtet seien, bei den Auszubildenden gegen die Ausgrenzung von Auszubildenden mit Zuwanderungshintergrund vorzugehen und wie man gegebenenfalls diese Rolle bezeichnen könne.

   ❑ (a) Ausbilder Müller: „Um diese Fragen haben wir uns nicht zu kümmern, sondern der Betriebsrat. Wir müssen diese entsprechenden Vorgänge und Tendenzen jedoch direkt melden und ihn auffordern, auf die Behebung der Probleme hinzuwirken.“

   ❑ (b) Ausbilderin Zunz: „Wir sind in der Rolle als Erzieher/-innen gefordert, den Ursachen solcher Erscheinungen auf den Grund zugehen und die Auszubildenden interkulturell zu erziehen.“

   ❑ (c) Ausbilderin Bilda: „Wir müssen auf die Auszubildenden in unserer Rolle als Bezugsperson der Auszubildenden einwirken.“

   ❑ (d) Ausbilder Junghans: „Wir müssen masiv einschreiten, das gebietet unsere Rolle als Personalentwickler/in und Anwalt der Ausbildung im Betrieb.“

3. Der Arbeitgeber hat die Ausbildern/-innen ermächtigt, innerhalb eines bestimmten Kostenrahmens die Ausstattung von Unterrichtsräumen eigenverantwortlich zu beschließen und durchzuführen. Das freut die Ausbildungskräfte. Aber: Sind sie wirklich unabhängig in der Gestaltung dieser Maßnahmen?

   ❑ (a) Ausbilder Müller: „Wir sind verpflichtet, unser Ausstattungskonzept mit dem Ausbildungsberater der Kammer zu beraten.“

   ❑ (b) Ausbilderin Zunz: „Wir müssen den Betriebsrat über unsere Pläne informieren.“

   ❑ (c) Ausbilderin Bilda: „Wir sind verpflichtet, unsere Ausstattungsabsichten mit dem Betriebsrat rechtzeitig und eingehend zu beraten.“

   ❑ (d) Ausbilder Junghans: „Wir sind verpflichtet, unsere Ausbildungspläne dem Arbeitgeber zuzuleiten, damit dieser dem Betriebsrat die Möglichkeit gibt, seine Mitwirkungsrechte wahrzunehmen.“

4. Die Ausbilder/-innen wollten eine Reihe von Auszubildenden einstellen. Da sie spät mit der Anwerbung begannen, hatten sie es schwer, geeignete Auszubildende zu finden. Jetzt fürchten zwei der Ausbilder/-innen, dass sie nicht als Ausbilder/-in tätig werden könnten. Wer kann ihnen helfen, Auszubildende zu finden?

   ❑ a) Ausbilder Müller: „Die Ausbilder in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten wissen sehr gut über unversorgte Schulabgänger Bescheid. Die sollten wir fragen.“

   ❑ b) Ausbilderin Zunz: „Wir sollten die Sachbearbeiter/-innen der Kammer befragen.“

   ❑ c) Ausbilderin Bilda: „Wir sollten unbedingt Kontakt zur Agentur für Arbeit aufnehmen. Diese verwaltet die Ausbildungsplatzsuchenden und kann uns zudem beraten.“

   ❑ d) Ausbilder Junghans: „Die wichtigste Aufgabe der Ausbildungsberater der Kammer ist die Vermittlung von Ausbildungsplatzinteressenten. Wo ist die Telefonnummer?“

© IFA Verlag GmbH

Altersstruktur 13 f
Anerkennung eines Ausbildungsberufes **5**, 18
Auftragsausbildung, betriebliche 46
Aufsichtspflicht 62
Ausbilder 59ff
Ausbildungsberater 45, 66, **68**
Ausbildungsberuf **5**, 31, 34
Ausbildungsberufsbild 32
Ausbildungsdauer 32
Ausbildungsnachweis 32
Ausbildungsordnung 31f, 34
Ausbildungsplan 32,
Ausbildungsrahmenplan 32
Ausbildungsverbund 46 f
Ausbildungsverhältnis 48
Ausbildungsverein 46
Ausbildungsvergütung 9

Berichtsheft 32
Betriebspraktikum 51
Berufsausbildung 5
Berufsberater 66
Berufsbildung **5**
Berufsbildungsausschuss 67, 69
Berufsbildungsgesetz **19**, 39
Berufsbildungsjahr 27
Berufsbildungssystem 23
Berufsfachschule 27
Berufsorientierung 51f
Berufsvorbereitungsjahr **27**
Berufsschule 25
Beteiligungsrecht 64
Betriebserkundung 51f
Betriebsverfassungsgesetz 20
Betriebsrat 63 f

Dualer Studiengang 26
Differenzierung 33
Duales System 24

Eignung der Ausbildungsstätte 39, 42f
Eignung, fachliche 39, **41,**
Eignung, persönliche 39, **40,**
Einstiegsqualifizierung 54f
Einstiegsqualifizierung 34
Erwerbspersonen 13 f

Fachkräfte, mitausbildende 65
Flexibilisierung 36
Fürsorgepflicht 62

Geldbuße 45
Gleichstellungsbeauftragte 65
Grundbildung 34
Gründe für betriebl. Ausbildung 7f

Handlungsfähigkeit, berufliche 5f
Handwerksordnung 19

Jugendarbeitsschutzgesetz 19
Junior-Unternehmen 52

Konsortium von Ausbildungsbetrieben 46
Kosten 9f

Mitbestimmung 63f
Mitwirkende an der Ausbildung 58ff
Monoberuf 33
Monoberuf mit Spezialisierung 33
Mutterschutzgesetz 19

Personalbedarf 17
Personaldefizit 17
Personalentwicklung 14
Personalplanung 17
Pflichtqualifikationseinheit 33
Prüfungsanforderungen 32
Prüfungsausschuss 67,**70**

Qualifizierungsbaustein 54

Schlichtungsausschuss 67, 69
Spezialisierung 33
Stufenausbildung

Übergänge 28
Überwachung der Eignung 43f
Übungsfirma 53

Verbundausbildung 46f
Verbundbetrieb 47

Weisungsbefugnis 62

Zwischenprüfung 32

© IFA Verlag GmbH