Prüfungsvorbereitung gem. AEVO

Handlungsfeld 2:

Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

IFA Verlag GmbH

Handbuch 2

Die Deutsche Bibliothek – CIP Einheitsaufnahme

Bähr, Wilhelm H.: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

NE: Wilhelm H. Bähr, Bonn IFA-Verlag,
12. unveränderte Aufl. 2018

(Handbuch 2, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung)

ISBN 978-3-942951-03-6

Verfasser: Wilhelm H. Bähr

Gestaltung: Brigitte Buschfort

(c) Alle Rechte der Vervielfältigung vorbehalten.

printed by:
WirmachenDruck.de
Sie sparen, wir drucken!

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 zweite Handlungsfeld ist benannt mit

„Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken“.

Dieses ist die Thematik des vorliegenden Handbuches 2.

Die AEVO formuliert die zu erwerbenden Qualifikationen als Kompetenzen. Daher ist es konsequent, dass auch der Rahmenplan nach Kompetenzen gegliedert ist.

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 im Rahmenplan vorgegebenen Kompetenzen und Teilkompetenzen als Gliederungspunkte des hier vorliegenden 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
- Berufs- und arbeitspädagogische Lernangebote, teils mit Aufgaben durchsetzt
- Eine Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte
- Eine Lernerfolgssicherung.

In einer beigefügten DVD sind die Lösungen der gestellten Aufgaben und Lernerfolgssicherungen aller vier Handbücher zusammengefasst.

Ich wünsche Ihnen einen guten und schnellen Lernerfolg sowie 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
E-Mail: kontakt@ifa-verlag.de
Internet: www.ifa-verlag.de

Inhaltliche Übersicht

2.1 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert..... 5

2.1.1 Ausbilder/-innen können Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung erläutern..... 5

2.1.2 Ausbilder/-innen können die Struktur der Ausbildung bei der Ausbildungsplanung beachten 6

2.1.3 Ausbilder/-innen können den Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herstellen..... 6

2.1.4 Ausbilder/-innen können den betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen erstellen und zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte beachten..... 7

2.1.5 Ausbilder/-innen können mit ausbildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung prüfen 11

2.1.6 Ausbilder/-innen können die Umsetzung von Ausbildungs plänen überwachen und die Pläne ggf. anpassen 18

Zusammenfassung 19

Lernerfolgskontrolle..... 20

2.2 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu berücksichtigen. 21

2.2.1 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung beschreiben 21

2.2.2 Ausbilder/-innen können die Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildenden-vertretung im Bereich der Berufsbildung darstellen..... 22

2.2.3 Ausbilder/-innen können die betriebliche Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsbildung informieren 23

2.2.4 Ausbilder/-innen können die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung beachten 23

Zusammenfassung 25

Lernerfolgskontrolle..... 26

2.3 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, den Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abzustimmen..... 27

2.3.1 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern klären. 27

2.3.2 Ausbilder/-innen können Kooperationsnetzwerke bilden und nutzen 27

2.3.3 Ausbilder/-innen können die Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule sicherstellen..... 28

2.3.4 Ausbilder/-innen können die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht herstellen 30

Zusammenfassung 32

Lernerfolgskontrolle..... 32

© IFA Verlag GmbH

2.4 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anzuwenden. ... 33

2.4.1 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten darstellen und bewerten ... 33

2.4.2 Ausbilder/-innen können die Anforderungen des Ausbildungsberufs sowie des Betriebes und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterium herausstellen ... 36

2.4.3 Ausbilder/-innen können geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung verschiedener Bewerbergruppen anwenden ... 37

2.4.4 Ausbilder/-innen können die rechtlichen Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens beachten ... 40

2.4.5 Ausbilder/-innen können Ausbildungsbewerbern die mit der Berufsbildung verbundenden Berufslaufbahnperspektiven aufzeigen ... 40

Zusammenfassung ... 41

Lernerfolgskontrolle ... 42

2.5 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, den Berufsausbildungsvertrag vorzubereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle zu veranlassen ... 43

2.5.1 Ausbilder/-innen können wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrage darstellen ... 43

2.5.2 Ausbilder/-innen können die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden darstellen ... 58

2.5.3 Ausbilder/-innen können die Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Ausbildungsverzeichnis erläutern ... 59

2.5.4 Ausbilder/-innen können Auszubildende bei der Berufsschule anmelden ... 61

Zusammenfassung ... 62

Lernerfolgskontrolle ... 63

2.6 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können ... 64

2.6.1 Ausbilder/-innen können die Vorteile und möglichen Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb ausloten ... 64

2.6.2 Ausbilder/-innen können die Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung heranziehen ... 64

2.6.3 Ausbilder/-innen können die Formen und Inhalte der Berufsausbildung in anderen Ländern bei der Planung der Ausbildung im Ausland einbeziehen ... 66

2.6.4 Ausbilder/-innen können die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland darstellen ... 66

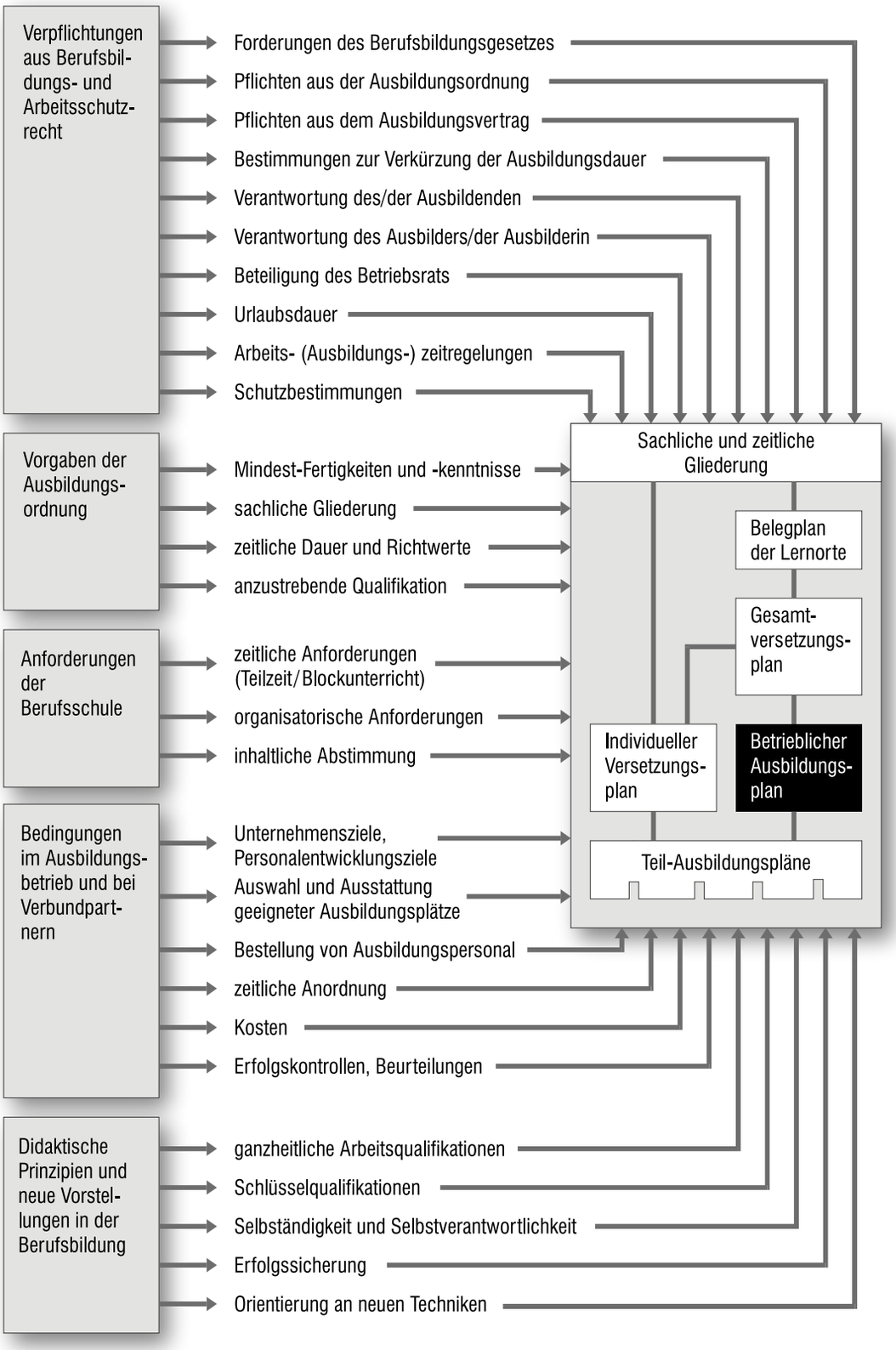
2.6.5 Ausbilder/-innen können die Dokumentation der Ausbildung im Ausland nachvollziehen ... 66

Anhang

Sachwortverzeichnis ... 67 (U3)

© IFA Verlag GmbH

2.1.1 Ausbilder/-innen können Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung erläutern



© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 2.1.1

Bedeutung des betrieblichen Ausbildungsplans

Das Berufsbildungsgesetz (§11) fordert, dass die Ausbildenden im Berufsausbildungsvertrag schriftliche Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung machen.

Aus diesen Rechtsvorschriften leitet sich der betriebliche Ausbildungsplan ab.

In § 14 heißt es, dass die Ausbildenden die Pflicht haben „die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann."

Der Ausbildungsrahmenplan als Vorlage und manchmal als Ersatz des Ausbildungsplans

Es gibt kleine Ausbildungsbetriebe mit zwei Beschäftigten und einem Auszubildenden. Dort wird nicht auf Vorrat produziert, sondern man arbeitet die Kundenaufträge so ab, wie sie eintreffen.

In diesen Fällen reicht in der Regel die Übernahme des Ausbildungsrahmenplans aus der Ausbildungsordnung als betrieblicher Ausbildungsplan aus.

Andere Unternehmen sind in Arbeitsfelder gegliedert, die unterschiedliche Lernmöglichkeiten für die Auszubildenden umfassen. Um alle Mindestinhalte des Berufsbildes vermitteln zu können, fragen sich die Ausbildungskräfte:

- Wo werden im Betrieb die Arbeiten ausgeführt, für die die Auszubildenden nach der Ausbildungsordnung fit gemacht werden sollen?
- Welche Fachkräfte sind für die Mitarbeit in der Ausbildung geeignet?
- Wie müssen die Auszubildenden durch den Betrieb geleitet werden, damit sie die Arbeits- und Geschäftsprozesse vollständig kennen lernen?
- Wie viel Zeit sollen die Auszubildenden an den einzelnen Lernorten im Betrieb verbringen?

Die Antwort auf diese Fragen ist eine Ausbildungsplanung, die im ersten Schritt den betrieblichen Ausbildungsplan hervorbringt und zudem noch verschiedene Hilfspläne. Diese Pläne werden im folgenden kurz vorgestellt:

„Wer nicht weiß, wo er hin will, der muss sich nicht wundern, wenn er ganz woanders ankommt."

Robert F. Mager (Lernzielforscher)

Betrieblicher Ausbildungsplan

Dieser ordnet die inhaltlichen Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans den betrieblichen Lernorten zu. Er bezeichnet die Ausbildungseinheiten, benennt die Lernorte und gibt die Ausbildungsdauer in den einzelnen Ausbildungsabschnitten an. Bei diesen Zeitangaben berücksichtigt er den Urlaub, den Blockunterricht und typische Verkürzungen der Ausbildungszeit.

Belegplan der Lernorte

In diesem Plan wird festgelegt, welche Ausbildungskapazität die einzelnen Abteilungen haben. Aus dem Belegplan geht hervor, wie viele Auszubildende maximal gleichzeitig in den einzelnen Abteilungen ausgebildet werden können und wie viele tatsächlich zu bestimmten Zeiträumen in der Abteilung ausgebildet werden.

Gesamtversetzungsplan

Dieser ermöglicht es, den Durchlauf der einzelnen Auszubildenden durch die Abteilungen zu planen und zu kontrollieren.

Individueller Versetzungsplan

In größeren Ausbildungsstätten wird der Durchlauf von Auszubildenden durch die betrieblichen Abteilungen durch einen individuellen Versetzungsplan geregelt.

Individueller Ausbildungsplan

Dieser ist als Anpassung des allgemeinen Ausbildungsplanes an die individuellen Bedingungen der einzelnen Auszubildenden aufzufassen. Er berücksichtigt die jeweilige Ausbildungsdauer, nennt die individuelle Reihenfolge der Lernorte, den Zeitpunkt des Urlaubs usw.

Im individuellen Ausbildungsplan können bereits besondere Förderungen vorgesehen werden, wie Zusatzangebote für Hochbegabte, Sprachförderung für Auszubildende ausländischer Herkunft, Stützunterricht für Lernschwache.

Individuelle Teil-Ausbildungspläne

Diese Pläne sind (mit zusätzlichen Angaben ergänzte) Auszüge aus den individuellen Ausbildungsplänen. Sie beschreiben jeweils die Ausbildung in einem bestimmten Ausbildungsabschnitt für einen einzelnen Auszubildenden bzw. eine einzelne Auszubildende.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 2.1.1

Pädagogische Prinzipien der Ausbildungsplanung

Faustregeln zur Ausbildungsplanung

Die sachliche Gliederung der Ausbildungsinhalte im Ausbildungsrahmenplan ist vorwiegend sachlogisch begründet. Im Vergleich der für die einzelnen Ausbildungsjahre vorgesehenen Inhalte wird darüber hinaus ein lernpsychologisch begründeter Aufbau deutlich:

Zunächst ist eine grundlegende Ausbildung in Kernbereichen der Berufsarbeit vorgesehen, an die sich die Festigung, Vertiefung und spezielle Anwendung anschließt. Dieser grundsätzlich einzuhaltende Ablauf der Berufsausbildung entspricht den pädagogischen Faustregeln:

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

Diese Faustregeln können Entscheidungshilfen geben, wenn über die Reihenfolge verschiedener Lernorte und über die Auswahl von Ausbildungsinhalten, Projekten und Übungen entschieden werden muss.

Didaktische Prinzipien der Planung und Durchführung der Ausbildung

Die Pädagogik hat eine Reihe von Grundprinzipien für das Ausbilden entwickelt, die einen optimalen Lehr- und Lernerfolg ermöglichen sollen. Diese Prinzipien sind unabhängig von den jeweiligen Lernzielen und Ausbildungsinhalten anwendbar.

Welchen Stellenwert haben die einzelnen Prinzipien? Die Antwort muss jeder Ausbilder und jede Ausbilderin selbst finden, denn Prinzipien sind eine Orientierung an Wertvorstellungen und der betrieblichen Kultur.

1 Prinzip der Fasslichkeit

Dieses Prinzip weist auf die Lernschwierigkeiten der Auszubildenden hin, wenn diesen die notwendigen Vorkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten fehlen. Besonders zu Beginn der Ausbildung und am Beginn neuer Ausbildungseinheiten sollen Umfang und Schwierigkeit des Stoffes beschränkt werden.

Die Beachtung obiger „Faustregeln“ hilft dabei, das Prinzip der Fasslichkeit zu verwirklichen und Überforderungen zu vermeiden.

2 Prinzip der Anschauung

Lernprozesse kommen besser in Gang, wenn die Auszubildenden sich sinnliche Vorstellungen von Formularen, Listen, Akten, Werkstoffen, Werkzeugen, Hilfsmitteln, Arbeitsabläufen und Funktionszusammenhängen machen können. Deshalb sollte das Prinzip der Anschauung bei der Reihenfolge der Ausbildungseinheiten, bei der Bildung von Unterabschnitten und der Auswahl von Ausbildungsinhalten beachtet werden.

3 Prinzip der Praxisnähe

Im Idealfall sollte die theoretische Unterrichtung der Auszubildenden jeweils das Hintergrundwissen für die Tätigkeiten liefern, die die Auszubildenden derzeit ausüben. Die unmittelbare Anwendung des Gelernten erhöht den Lernerfolg und setzt starke Lernmotive frei.

4 Prinzip der Selbstorganisation beim Lernen und Arbeiten

Ein Richtziel der Ausbildung sind die selbstständig arbeitenden Fachkräfte, die keinen Ausbilder und keine Ausbilderin mehr benötigen. Diesem Ziel kommen die Auszubildenden näher, wenn sie zunehmend zur selbstständigen und selbstverantwortlichen Lernarbeit befähigt werden. Die Selbstorganisation muss u. a. durch geeignete Lernorte und die Bereitstellung von Informations- und Lernangeboten und Arbeitsaufgaben gefördert werden.

5 Prinzip der Handlungsorientierung

Die „Handlungsorientierung“ ist ein heute viel benutzter und vieldeutiger Begriff. Wir verstehen sie im Sinne der Orientierung der Ausbildung an beruflichen Handlungen, also an Arbeit.

6 Prinzip der Arbeitsorientierung

Dieses Prinzip hat mit „Praxisnähe“, „Handlungsorientierung“ und „Selbstorganisation“ zu tun. Es fordert die Ausbildung an konkreten Arbeitsaufgaben. Arbeitsorientierung ist in vielen großen Ausbildungsstätten nur bei besonderen Betriebseinsätzen möglich. In kleinen Betrieben ist die Mitarbeit der Auszubildenden bereits die konkrete Umsetzung des Prinzips der Arbeitsorientierung. Durch adressatengerechte Arbeitsauswahl, gezielte Vorbereitung der Auszubildenden und die Gewährleistung von selbstständigem Lern- und Arbeitshandeln können auch im Kleinbetrieb großartige Ausbildungsleistungen erbracht werden.

7 Prinzip der Erfolgssicherung

Ausbildung soll zielorientiert verlaufen. Daher versteht es sich, dass Teilziele gesetzt werden, deren Erreichung kontrolliert werden muss. Diese Verlaufskontrolle ist sinnvoll nach jedem Ausbildungsabschnitt vorzunehmen.

Wesentliche Hinweise zum Lernerfolg lassen sich durch die Beobachtung der Auszubildenden bei der Mitarbeit am Ausbildungsplatz gewinnen. Hierbei wird auch deutlich, wie sich die Schlüsselqualifikationen ausgeprägt haben.

Durch die Verwendung von lernzielorientierten Prüfungsfragen und standardisierten Fallbeispielen können der individuelle Lernerfolg ermittelt, die Wirksamkeit der angewendeten Ausbildungsmethoden bewertet und die Lernergebnisse von Ausbildungsjahrgängen miteinander verglichen werden.

© IFA Verlag GmbH

2.1.2 Ausbilder/-innen können die Struktur der Ausbildung bei der Ausbildungsplanung beachten

„Je planmäßiger ein Mensch vorgeht, desto wirksamer mag ihn der Zufall treffen."
(Friedrich Dürrenmatt)

Strukturmodelle der Ausbildung und Prüfungen gliedern den Ausbildungsplan

Die Struktur der Ausbildung wird durch die Ausbildungsordnungen festgelegt. Denken Sie an die Modelle Monoberuf, Monoberuf mit Spezialisierung und z. B. Stufenausbildung.

Die Lage der Zwischenprüfung oder des ersten Teils der gestreckten Abschlussprüfung stellt einen großen Einschnitt im Ausbildungsplan dar. Die Ausbildungsordnung legt den Zeitpunkt der Zwischenprüfung fest. Alle Ausbildungsinhalte, die im Ausbildungsrahmenplan vor diesem Zeitpunkt vorgesehen sind, sollen bis zur Zwischenprüfung vermittelt worden sein. Sonst besteht die Gefahr, dass die Auszubildenden mangelhafte Ergebnisse erzielen und der Ausbildungsberater der Kammer alsbald mit der Frage vor der Tür steht: „Wie kommt es, dass Ihre Auszubildenden die Lehrstoffe der Berufsschule beherrschen, aber nicht die praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten?"

Bei allen Ausbildungsberufen, die nach Schwerpunkten, Fachrichtungen oder Wahlbausteinen gegliedert sind, müssen spezielle betriebliche Ausbildungspläne erstellt werden, um die Differenzierungen berücksichtigen zu können.

Weitere einschneidende Veränderungen erfährt der Ausbildungsplan

- bei Verkürzung der Ausbildung zu Beginn, z. B. wegen Anrechnung andernorts erworbener Ausbildungsinhalte
- bei vorzeitiger Zulassung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung
- bei Verlängerung der Ausbildung.

2.1.3 Ausbilder/-innen können den Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herstellen

In der „Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung" hat der vormalige Bundesausschuss für Berufsbildung Grundprinzipien für die Aufstellung und Durchführung eines betrieblichen Ausbildungsplanes festgelegt.

Sachliche Gliederung der Ausbildung

1. Die sachliche Gliederung muß alle im Ausbildungsrahmenplan bzw. in dem weiter anzuwenden Berufsbild, Berufsbildungsplan und in den Fachlichen Vorschriften aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten.
2. Bei Ordnungsmitteln, die keine Berufsbildungspläne, sondern nur Berufsbilder enthalten, müssen die einzelnen Ausbildungsinhalte näher beschrieben werden.
3. Die Probezeit ist inhaltlich so zu gestalten, daß ihr Zweck erfüllt wird und Aussagen über Eignung und Neigung des Auszubildenden möglich sind.
4. Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so zusammengefaßt und gegliedert werden, dass Ausbildungseinheiten entstehen, die bestimmten Funktionen (z. B. Verkauf, Rechnungswesen, Montage) oder bestimmten Abteilungen der Ausbildungsstätte (z. B. Buchhaltung, Lehrwerkstätte, Modellbau) zugeordnet werden können.
5. Die Ausbildungseinheiten sollen überschaubar sein. Bei größeren zusammenhängenden Ausbildungsabschnitten sollen – soweit erforderlich – sachlich gerechtfertigte Unterabschnitte gebildet werden.
6. Die sachliche Gliederung muß auf die Anforderungen in den Zwischen- und Abschlussprüfungen abgestellt sein.
7. Sofern einzelne Ausbildungseinheiten lehrgangsmäßig oder durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden, müssen sie so angeordnet sein, daß betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen sinnvoll ineinander greifen und aufeinander aufbauen.
8. Die sachliche Gliederung der Ausbildung soll insgesamt, aber auch innerhalb jeder Ausbildungseinheit den Grundsatz beachten, daß erst nach Vermittlung einer möglichst breiten Grundlage die spezielle Anwendung und die Festigung der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse erfolgen soll.

Zeitliche Gliederung der Ausbildung

1. Sofern die Ausbildungsordnung eine zeitliche Folge zwingend vorschreibt, muß diese eingehalten werden (z. B. in den ersten beiden Monaten, im ersten Halbjahr, im ersten Ausbildungsjahr).
2. Die zeitliche Folge muß unter dem Gesichtspunkt der Reihenfolge der Prüfungen gegliedert werden.
3. Die zeitliche Gliederung ist nach sachlogischen und pädagogischen Gesichtspunkten zu ordnen.
4. Sind für die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zeitliche Richtwerte vorgegeben, so kann innerhalb dieses Rahmens je nach den betrieblichen Gegebenheiten eine flexible Regelung getroffen werden.
5. Jede zeitliche Gliederung soll entsprechend dem Ausbildungsinhalt überschaubare Abschnitte vorsehen und den Urlaub berücksichtigen. Als überschaubar sind Abschnitte von höchstens 6 Monaten anzusehen. Wenn möglich und je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr geboten, sind Unterabschnitte, etwa nach Monaten oder Wochen, anzugeben.
6. Die zeitliche Gliederung ist auf einen Ausbildungsablauf im Rahmen der vertraglichen Ausbildungszeit abzustellen. Die Dauer der Ausbildungsabschnitte und ihre zeitliche Folge können nach den Fähigkeiten des Auszubildenden und den Besonderheiten der Ausbildungsstätte variiert werden, soweit die Teilziele und das Gesamtziel der Ausbildung nicht beeinträchtigt werden. Die einzelnen Ausbildungsabschnitte sollen bei besonderen Leistungen gekürzt werden, bei besonderen Schwächen können sie unter Beachtung der vertraglichen Ausbildungszeit verlängert werden.
7. Zeitliche Verschiebungen und Umstellungen innerhalb der Ausbildungsabschnitte sind möglich, wenn sie unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze vorgenommen werden.

© IFA Verlag GmbH

2.1.4 Ausbilder/-innen können den betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen erstellen sowie zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte beachten

Die Abbildung weist auf verschiedene Lernorte hin, die in Betrieben zur Unterstützung der Ausbildung eingerichtet werden können.

- **Ausbildungs- oder Lehrwerkstätten**

sind Einrichtungen für die gewerblich-technische Ausbildung. Dort werden die Auszubildenden insbesondere zu einer systematischen Grundausbildung sowie für bestimmte Phasen in der Fachausbildung zusammengefasst.

- **Lernbüros**

stellen das Gegenstück zu den gewerblich-technischen Ausbildungswerkstätten im kaufmännischen Bereich dar.

- **Arbeitsplätze**

sind die wichtigsten Lernorte, da sie berufliche Erfahrungen ermöglichen und den Auszubildenden den Übergang vom Lernen zur Berufsarbeit eröffnen.

- **Lernecken**

sind Ausbildungsplätze, die nahe den betrieblichen Arbeitsplätzen eingerichtet werden. Sie ermöglichen systematisches Lernen im Kontakt zu den Arbeits- und Geschäftsprozessen.

- **Lerninseln**

sind Lern- und Arbeitsplätze, die wie eine Insel in die eigentlichen Arbeitsfelder eingebettet sind. Beispiel: Drei Auszubildende montieren selbstständig eine Maschine; sie erarbeiten selbst die Regeln für die Montage und dokumentieren sie in einem Rechner, siehe Bildreihe rechts.

- **Juniorenfirma**

Innerhalb des Ausbildungswesens des Unternehmens gründen die Auszubildenden eine Firma, die in begrenztem Umfang einen Produktionsbereich und einen kaufmännischen Bereich umfasst. Alle Auszubildenden durchlaufen i. d. R. die Juniorenfirma und entwickeln dabei unternehmerisches Denken und Handlungsfähigkeit in ihrem jeweiligen Beruf.

Die aufgeführten Lernorte haben jeder für sich ihren eigenen Stellenwert in der Ausbildung.

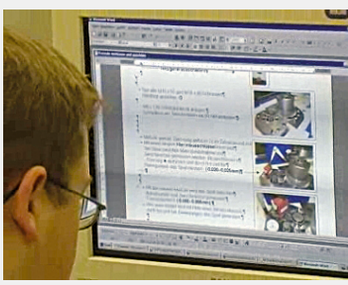
Bei der Einrichtung solcher Lernorte spielen die Prinzipien von Praxisnähe, Handlungsorientierung, Arbeitsorientierung und Selbstorganisation beim Lernen und Arbeiten eine große Rolle.

Es sollte jeweils den Lernorten der Vorzug gegeben werden, die die Umsetzung der genannten Prinzipien der Ausbildung am besten ermöglichen.

Alle Lernorte, die bei der Ausbildung genutzt werden, sind in den betrieblichen Ausbildungsplan einzufügen.

Einblicke in die Arbeit einer Lerninsel bei der Fa. Trumpf in Ditzingen

Ausbilder und Auszubildende bei der Aufgabenbesprechung



Unterstützung und Hilfe durch Anleitungen, die Auszubildende selbst erstellt haben

Auszubildende bei der Dokumentation und Ergänzung der Anleitungen

Ausbilder und Auszubildende bei einer Besprechung

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 2.1.4

Der Weg vom Ausbildungsrahmenplan zum betrieblichen Ausbildungsplan

Jeder Ausbildungsordnung sind Ausbildungsrahmenpläne beigefügt. Diese bilden die Grundlage eines betrieblichen Ausbildungsplans.

Als Beispiel greifen wir hier zur Veranschaulichung Auszüge aus dem Ausbildungsrahmenplan des Bauzeichners / der Bauzeichnerin heraus:

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierenszu vermitteln sind	Zeitliche Richtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr		
			1	2	3
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen usw.	während der gesamten Ausbildung zu vermitteln		
5	Organisation und Kommunikation, Arbeitsabläufe	a) Schriftverkehr durchführen und Ablagesysteme anwenden b) Anfragen entgegennehmen und weiterleiten, Auskünfte erteilen	4		
		c) Informationen beschaffen, nutzen weiterleiten		2	
		d) fremdsprachliche Begriffe und Fachausdrücke anwenden		2	
		e) im Team arbeiten, Arbeitsaufgaben inhaltlich und zeitlich strukturieren und abstimmen, Ergebnisse darstellen f) Termine planen, koordinieren und überwachen			4
10	Mitwirken bei Bauprozessen und Durchführen von Bauarbeiten	Die nachfolgenden Fertigkeiten und Kenntnisse sind im Rahmen von prozesshaften Abläufen und praktischen Baustellentätigkeiten zu vermitteln: a) Baugruben und Gräben herstellen b) Bewehrungen einbauen, Beton einbringen c) Baukörper aus Steinen herstellen d) Bauteile aus Holz oder Stahl herstellen und einbauen	6		

In den meisten Ausbildungsrahmenplänen sind die Inhalte (sachliche Gliederungen) und die Zeitvorgaben für ihre Vermittlung getrennt aufgeführt. Beide Teile müssen zusammengeführt werden. Das ist der erste Schritt zur Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplans.

Bei Bauzeichnern ist diese Zusammenführung bereits erfolgt. Daher haben wir diesen Ausbildungsrahmenplan in kleinen Auszügen aufgegriffen.

Aus dem Beispiel lässt sich ableiten:

Es gibt Ausbildungsinhalte (3), die sind während der gesamten Ausbildungszeit zu vermitteln.

Bei jeder sich bietenden Gelegenheit sind diese Inhalte im notwendigen Umfang anzusprechen.

Es gibt Ausbildungsinhalte (5), die sind schwerpunktmäßig am Hauptarbeitsplatz zu vermitteln.

Weiterhin gibt es Ausbildungsinhalte (10), die sind an außerbetrieblichen Arbeitsplätzen oder Ausbildungsplätzen (z.B. bei Verbundpartnern oder in Lehrgängen) zu vermitteln.

Im dargestellten Ausbildungsrahmenplan sind für jedes Jahr 42 Ausbildungswochen vorgesehen. Diese stehen nur dann zur Verfügung, wenn die Ausbildungszeit nicht verkürzt wird.

Weiterhin ist in der Aufstellung kein Blockunterricht in der Berufsschule eingeplant.

Die Ausbildungsdauer ist nicht bei allen Ausbildungsgängen gleich.

- Die Ausbildung kann verkürzt oder verlängert werden.
- Die Ausbildung erfolgt teilweise im Ausland.
- Auszubildende fallen zeitweise wegen Krankheiten oder Schwangerschaften aus.
- In jedem Jahr wird beispielsweise 13 Wochen Blockunterricht durchgeführt.

Daher ist es sinnvoll, den allgemeinen Ausbildungsplan jeweils zeitlich zu konkretisieren. Im Beispiel gehen wir von einer halbjährigen Verkürzung der Ausbildungszeit – also um ein Sechstel – und errechnen die in diesem Fall tatsächlich verfügbare Ausbildungszeit.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 2.1.4

Erweiterung und Konkretisierung des betrieblichen Ausbildungsplans

Den einzelnen sachlichen und zeitlichen Gliederungspunkten können dann weitere Hinweise beigefügt werden, die zum Standard-Ausbildungsprogramm des einzelnen Ausbildungsbetriebes gehören.

Beispiele:

- Einsatz in Filialen
- Außerbetriebliche Ausbildungsphasen
- Beurteilungsgespräche
- Sicherheitsunterweisungen usw.

Die vorangegangenen Seiten enthalten zahlreichen Hinweise zur Gestaltung und zum Ausbau des betrieblichen Ausbildungsplans. Die Umsetzung der Hinweise hängt von den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten ab.

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierenszu vermitteln sind	Zeitliche Richtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr		
			1	2	3
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen usw.	während der gesamten Ausbildung zu vermitteln		
5	Organisation und Kommunikation, Arbeitsabläufe	a) Schriftverkehr durchführen und Ablagesysteme anwenden b) Anfragen entgegennehmen und weiterleiten, Auskünfte erteilen	3⅓		
		c) Informationen beschaffen, nutzen weiterleiten		1⅔	
		d) fremdsprachliche Begriffe und Fachausdrücke anwenden		1⅔	
		e) im Team arbeiten, Arbeitsaufgaben inhaltlich und zeitlich strukturieren und abstimmen, Ergebnisse darstellen f) Termine planen, koordinieren und überwachen			3⅓
10	Mitwirken bei Bauprozessen und Durchführen von Bauarbeiten	Die nachfolgenden Fertigkeiten und Kenntnisse sind im Rahmen von prozesshaften Abläufen und praktischen Baustellentätigkeiten zu vermitteln: a) Baugruben und Gräben herstellen b) Bewehrungen einbauen, Beton einbringen c) Baukörper aus Steinen herstellen d) Bauteile aus Holz oder Stahl herstellen und einbauen	5		

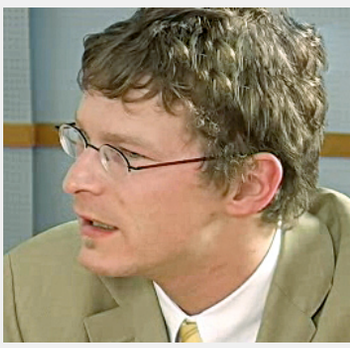
Individuelle Teilausbildungspläne ermöglichen noch bessere Planungen

Berufliche Handlungsfähigkeit entwickelt sich durch Lernen in der Facharbeit, die oft an verschiedenen Arbeitsplätzen im Betrieb verrichtet wird. Deshalb durchlaufen die Auszubildenden in größeren Ausbildungsbetrieben mehrere Abteilungen und Arbeitsplätze.

Da meist nur ein oder zwei Auszubildende an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden können, wird ein Versetzungsplan erstellt. Die Auszubildenden erhalten solche Teilausbildungspläne und wissen dadurch, wann, wie lange, wo und mit welchem Ziel sie von wem ausgebildet werden.

Das Formblatt auf der folgenden Seite unterstützt die Erstellung von Teilausbildungsplänen.

Äußerungen von Auszubildenden der Fa. Kraft Foods Deutschland GmbH & Co KG, Bremen:



„Mein Chef hat über die ganze Zeit, in der ich in dieser Abteilung war, einen Bogen geführt, in dem pro Tag aufgeführt wurde, was ich gemacht habe, in Anlehnung an das Ausbildungshandbuch, was man in der Ausbildung zu machen hat".

(„Ausbildungshandbuch" ist hier die betriebsinterne Bezeichnung eines ausführlichen „Ausbildungsplans".)

„Hilfreich finde ich, wenn man das Ausbildungshandbuch mit jemandem aus der Abteilung durchsprechen kann, um einfach Fragen zu klären und um abhaken zu können: das habe ich schon gemacht".

© IFA Verlag GmbH

3. Fortsetz. 2.1.4

Beispiel eines individuellen Teil-Ausbildungsplanes (Formblatt)

Füllen Sie die Leerstellen aus!

1 Teil-Ausbildungsplan Nr. ..... von ..... des ..... Ausbildungsjahres

2 Lernort: .....

3 Name des/der Auszubildenden: .....

4 Gesamtausbildungsdauer: ..... Monate

5 Bisher zurückgelegte Ausbildungszeit: ..... Monate

6 Ausbildungsdauer am Lernort: ..... Wochen, vom ..... bis .....

7 Verantwortliche Fachkraft am Lernort: .....

8 Verantwortlicher Ausbilder, verantwortl. Ausbilderin, insgesamt: .....

9 In der vorangegangenen Ausbildung wurden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den folgenden Sachgebieten vermittelt:

Hier sind die Gebiete einzutragen, auf denen schon Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10 Ziel: Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten im Bereich: .....

.....

11

lfd. Nr.		Dauer in Wochen/Tagen

12 Zu vermittelnde Zusatzqualifikation und betriebsspezifische Qualifikationen

13 Erfolgskontrolle am ..... durch .....

14 Beurteilung am ..... durch .....

Welche Reaktionen erwarten Sie in Ihrem Betrieb, wenn Sie ein solches Formblatt auf Ihrem PC gespeichert haben und jeweils für die von Ihnen verantworteten Bereiche ausfüllen und ausgeben?

15

.....	.....	.....
Unterschrift Auszubildende/r	Unterschrift Fachkraft	Unterschrift Ausbilder/-in

© IFA Verlag GmbH

2.1.5 Die Ausbilder/-innen können mit ausbildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung prüfen

1 Ausbilder und Fachkraft überprüfen die personalen Voraussetzungen am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung

An einem bestimmten Arbeitsplatz im Büro Ihres Betriebes soll erstmals ausgebildet werden.

Zunächst stellen Sie fest, welche personalen Voraussetzungen an dem Arbeitsplatz vorliegen.

Befund:

- Im Bürobereich wurde bisher nicht ausgebildet: Niemand hat Ausbildungserfahrungen.
- Frau Thal stellt sich als mitausbildende Fachkraft zur Verfügung. Sie macht einen freundlichen Eindruck. Die Abteilungsleiterin berichtet aber hinter vorgehaltener Hand, dass Frau Thal schon einmal Probleme mit Alkohol hatte, derzeit sei jedoch nichts bekannt.
- Frau Thal hat keine Ausbildung als Bürokauffrau, sondern eine Ausbildung in einem Laborberuf durchlaufen.
- Allgemein wird Frau Thal eine gute fachliche Kompetenz zugesprochen. Im Umgang mit dem PC gehen ihre Fähigkeiten aber nicht über gute Kenntnisse in der Textverarbeitung und der Nutzung des Internet hinaus.
- Im ersten Gespräch sagte sie, dass sie ihre eigenen Vorstellungen von der Ausbildung habe, jedoch gerne mit Ihnen zusammenarbeiten würde. Die Abteilungsleiterin sagt zu, Frau Thal bei ihren übrigen Aufgaben zu entlasten, damit sie die Ausbildungsaufgaben übernehmen kann.
- Alle übrigen sechs Arbeitskräfte im Büro sind ebenfalls weiblich.

Der Arbeitsplatz muss ein guter Nährboden für die Entwicklung von Fähigkeiten sein.

Im Folgenden stellen wir mehrere Checklisten für die Beurteilung der Ausbildungsmöglichkeiten an Arbeitsplätzen vor. Vor dem ersten Einsatz von Auszubildenden ist es besonders wichtig, dass die Checklisten von Ausbildern und den an der Ausbildung zu beteiligenden Fachkräften gemeinsam durchgegangen werden.

Checkliste zur Bewertung der personalen Voraussetzungen am Arbeitsplatz

1	Kontrollfragen: Inwieweit sind die personalen Voraussetzungen erfüllt?	erfüllt	nicht erfüllt	teilweise erfüllt	Maßnahmen zum Ausgleich von Bedingungen, die nicht oder nur teilweise erfüllt sind
1.1	Liegen in der Abteilung schon Ausbildungserfahrungen vor?				
1.2	Erklären Fachkräfte sich zur Mitwirkung bei der Ausbildung bereit?				
1.3	Können die mitausbildenden Fachkräfte Zeit für die Ausbildung aufwenden?				
1.4	Sind die mitausbildenden Fachkräfte persönlich für die Ausbildung Jugendlicher geeignet?				
1.5	Haben die mitausbildenden Fachkräfte die nötigen fachlichen Qualifikationen?				
1.6	Sind die mitausbildenden Fachkräfte bereit, mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder zu kooperieren?				
1.7	Gibt es Vorbehalte gegen die Ausbildung von weiblichen oder männlichen oder ausländischen Auszubildenden?				

Aufgabe

Werten Sie den Befund aus und kreuzen Sie Ihre Bewertungen in der Tabelle an. Wenn Sie es für sinnvoll erachten, auf Verbesserungen der Bedingungen hinzuwirken, dann sollten Sie die notwendigen Maßnahmen in die rechte Spalte der Tabelle eintragen.

Ergebnis: Die personalen Voraussetzungen sind insgesamt an diesem Arbeitsplatz

- ❑ erfüllt
- ❑ nur nach Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt
- ❑ nicht erfüllbar: der Arbeitsplatz ist nicht geeignet.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 2.1.5

2 Feststellungen zu arbeitszeitlichen Voraussetzungen am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung

An einem bestimmten Arbeitsplatz im Büro Ihres Betriebes soll erstmals ausgebildet werden.

Bei den Auszubildenden handelt sich um zwei Jugendliche: eine weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender.

Ihre Auszubildenden haben eine 38-Stunden-Woche und müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen einhalten. Daher wollen Sie feststellen, wie die Arbeitszeiten und Ruhepausen mit den Regelungen am Arbeitsplatz zusammenpassen.

Befund:

- Im Bürobereich wird täglich acht Stunden gearbeitet, mit einer täglichen Ruhepause von 30 Minuten. Am Freitag wird nur sechs Stunden gearbeitet und zwar bis 14.30 Uhr.
- Die Arbeitszeit wird an manchen Tagen auf zehn Stunden ausgedehnt, wenn Seminare für Kundinnen und Kunden stattfinden, die vom Büropersonal betreut werden.
- Damit das Büro immer ansprechbar und funktionsfähig ist, machen immer jeweils nur drei Kolleginnen und Kollegen zusammen 30 Minuten Mittagspause. Die erste Gruppe beginnt nach 4 Std. Arbeitszeit mit ihrer Pause, die zweite nach 4,5 Std. Arbeitszeit und die dritte Gruppe nach fünf Stunden Arbeitszeit.
- Die Arbeitszeit der Auszubildenden geht am Freitag bis 16.00 Uhr, von den Fachkräften ist im Regelfall nach 14.30 Uhr niemand mehr im Büro anwesend.

Auszüge aus dem JArbSchG

§ 1 (1) Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind,

§ 8 (1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Checkliste zur Bewertung der arbeitszeitlichen Voraussetzungen am Arbeitsplatz

2	Kontrollfragen: Inwieweit sind die arbeitszeitlichen Voraussetzungen erfüllt?	erfüllt	nicht erfüllt	teilweise erfüllt	Maßnahmen zum Ausgleich von Bedingungen, die nicht oder nur teilweise erfüllt sind
2.1	Entspricht die tägliche Arbeitszeit der zulässigen Arbeitszeit für jugendliche Auszubildende?				
2.2	Werden die Anforderungen des Jugendarbeitsschutzes durch die Sonderbedingungen an diesen Arbeitsplätzen erfüllt?				
2.3	Können die Jugendlichen ihre vorgeschriebenen Ruhepausen einhalten, wenn sie sich den übrigen Mitarbeitenden anschließen?				
2.4	Entspricht die Arbeitszeit der Ausbildungszeit, so dass immer eine Aufsicht vorhanden ist?				

§ 11 (1) Jugendlichen müssen im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

(2) ... Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 15 Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden.

Aufgabe

Werten Sie den Befund aus und kreuzen Sie Ihre Bewertungen in der Tabelle an. Wenn Sie es für sinnvoll erachten, auf Verbesserungen der Bedingungen hinzuwirken, dann sollten Sie die notwendigen Maßnahmen in die rechte Spalte eintragen.

Ergebnis: Die arbeitszeitlichen Voraussetzungen sind insgesamt an diesem Arbeitsplatz

- ❑ erfüllt
- ❑ nur nach Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt
- ❑ nicht erfüllbar: Der Arbeitsplatz ist nicht geeignet.

Leitsatz des Landgerichts Düsseldorf:

„Der Ausbildende ist nicht berechtigt, zur Erreichung des Ausbildungsziels gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu verstoßen."

© IFA Verlag GmbH

3 Feststellungen zur Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung

An einem bestimmten Arbeitsplatz im Büro Ihres Betriebes soll erstmals ausgebildet werden.

Bei den Auszubildenden handelt sich um zwei Jugendliche: eine weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender.

Es gehört zu Ihren Aufgaben als Ausbildungskraft, sich um die Arbeitssicherheit der Auszubildenden zu kümmern, wenn diese an betrieblichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden.

Befund:

- Die beiden Arbeitsplätze der Auszubildenden befinden sich direkt neben der Büroeingangstür, so dass beim Öffnen der Tür deutlich spürbarer Zug entsteht. Im dem weitläufig ausgelegten Büroraum befindet sich eine Klimaanlage.
- Die Büroleiterin berichtet, dass in den letzten fünf Jahren kein Unfall aufgetreten sei. Allerdings sei vor fünf Jahren eine Mitarbeiterin von einem Stuhl gefallen, als sie aus Oberschränken Akten entnehmen wollte. Deshalb sei eine standfeste Leiter beschafft worden und sie selbst habe die Mitarbeitenden angewiesen, unbedingt diese Leiter zu benutzen.
- Die 15“-Farbbildschirme an den Arbeitsplatzcomputern sind älteren Datums. Aus dem Typenschild geht hervor, dass sie der Norm TCO 1995 entsprechen.
- Sicherheitsunterweisungen sind nicht bekannt, werden nicht als notwendig angesehen und wurden bisher auch noch nicht durchgeführt.

Checkliste zur Bewertung der Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz

3	Kontrollfragen: Inwieweit sind die Anforderungen der Arbeitssicherheit erfüllt?	erfüllt	nicht erfüllt	teilweise erfüllt	Maßnahmen zum Ausgleich von Bedingungen, die nicht oder nur teilweise erfüllt sind
3.1	Ist der Schutz vor körperlicher Gefährdung gewährleistet?				
3.2	Achten die mitausbildenden Fachkräfte konsequent auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge?				
3.3	Wurden bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes ergonomische Gesichtspunkte beachtet?				
3.4	Wird bei minderjährigen Auszubildenden eine Unterweisung über Unfallgefahren regelmäßig durchgeführt?				

.

Aufgabe

Werten Sie den Befund aus und kreuzen Sie Ihre Bewertungen in der Tabelle an. Wenn Sie es für sinnvoll erachten, auf Verbesserungen der Bedingungen hinzuwirken, dann sollten Sie die notwendigen Maßnahmen in die rechte Spalte eintragen.

Ergebnis: Die Anforderungen der Arbeitssicherheit sind insgesamt an diesem Arbeitsplatz

- ❑ erfüllt
- ❑ nur nach Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt
- ❑ nicht erfüllbar: Der Arbeitsplatz ist nicht geeignet

2. Fortsetz. 2.1.5

§

JArbSchG

§ 29 Unterweisung über Gefahren

(1) Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

(2) Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich zu wiederholen.

© IFA Verlag GmbH

3. Fortsetz. 2.1.5

4 Feststellungen zur Eignung der Arbeitsaufgaben für die Ausbildung am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung

An einem bestimmten Arbeitsplatz im Büro Ihres Betriebes soll erstmals ausgebildet werden.

Bei den Auszubildenden handelt sich um zwei Jugendliche: eine weibliche Auszubildende und einen männlichen Auszubildenden

Zunächst stellen Sie fest, welche Arbeiten am Arbeitsplatz der mitausbildenden Fachkraft ausgeführt werden.

Die Auszubildenden sollen nach dem betrieblichen Ausbildungsplan die Bearbeitung von Korrespondenz und Organisationsarbeiten unter Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken lernen.

Befund:

Das Sekretariat ist die Haupteingangstelle für Briefe, Faxe, Telefonate und E-Mails.

Da das Unternehmen seine Produkte in andere europäische Länder liefert, ist auch viel fremdsprachliche Korrespondenz auszuführen. Teilweise gehen auch Reklamationen ein, und es werden Wünsche zur Unterstützung beim Einsatz der Produkte geäußert. Diese Anfragen werden an die Fachabteilungen weitergeleitet. Diese verlangen jedoch nicht selten, dass das Sekretariat bestimmte Antworten formuliert und versendet. Die Arbeiten werden zum Teil am Arbeitsplatz der mitausbildenden Fachkraft, Frau Thal, ausgeführt.

Checkliste zur Bewertung der Arbeitsaufgaben für die Ausbildung

4	Kontrollfragen: Inwieweit sind die Anforderungen an die Eignung der Arbeitsaufgaben erfüllt?	erfüllt	nicht erfüllt	teilweise erfüllt	Maßnahmen zum Ausgleich von Bedingungen, die nicht oder nur teilweise erfüllt sind
4.1	Entsprechen die Aufgaben am Arbeitsplatz den Ausbildungszielen des Ausbildungsplans?				
4.2	Sind die Arbeitsaufgaben vielfältiger Art?				
4.3	Haben weibliche und männliche Auszubildende gleichen Zugang zu den Arbeitsaufgaben?				
4.4	Können aus dem gesamten Arbeitsprozess kleinere ganzheitliche Aufgaben herausgezogen werden, die die Auszubildenden im Sinne von „Planen, Durchführen, Kontrollieren“ vollständig bearbeiten können?				
4.5	Sind die Arbeitsaufgaben anspruchsvoll und fördern sie die Problemlösefähigkeit?				
4.6	Bieten die Arbeitsaufgaben Chancen zur Entwicklung von Methodenkompetenz?				
4.7	Bietet der Arbeitsplatz Chancen zur Entwicklung von Sozialkompetenz?				

Aufgabe

Werten Sie den Befund aus und kreuzen Sie Ihre Bewertungen in der Tabelle an. Wenn Sie es für sinnvoll erachten, auf Verbesserungen der Bedingungen hinzuwirken, dann sollten Sie die notwendigen Maßnahmen in die rechte Spalte eintragen.

Ergebnis: Die Anforderungen der Arbeitssicherheit sind insgesamt an diesem Arbeitsplatz

- ❑ erfüllt
- ❑ nur nach Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt
- ❑ nicht erfüllbar: Der Arbeitsplatz ist nicht geeignet.

© IFA Verlag GmbH

4. Fortsetz. 2.1.5

5 Feststellungen zur Möglichkeit selbstorganisierten Arbeitens am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung

An einem bestimmten Arbeitsplatz im Büro Ihres Betriebes soll erstmals ausgebildet werden.

Es handelt sich um zwei Jugendliche, eine weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender.

An anderen Arbeitsplätzen haben Sie erlebt, dass die Auszubildenden nur zu unselbstständigen Hilfsarbeiten herangezogen worden waren. Die Fachkräfte sagten, es sei viel zu problematisch, solche „Grünschnäbel“ selbstständig arbeiten zu lassen. Daher versuchen Sie herauszufinden, ob dieser Arbeitsplatz Möglichkeiten für selbstorganisiertes Arbeiten der Auszubildenden bietet.

Befund:

Im Bürobereich greifen zwar viele Vorgänge ineinander, doch können viele Teilaufgaben abgetrennt und von den Auszubildenden, nach entsprechender Anleitung, selbstorganisiert bearbeitet werden.

Die Bearbeitung des Eingangs von Telefonaten, Faxen, Briefen, Mails und die teils fremdsprachliche Korrespondenz bietet z. B. viele selbstständige Arbeitsmöglichkeiten.

Die mitausbildende Fachkraft meint, dass es problematisch sei, Jugendliche selbstständig arbeiten zu lassen.

Alle Arbeiten im Büro schlagen sich in Schriftstücken nieder, die ordentlich abgelegt sind. Die Auszubildenden haben die Möglichkeit, sich anhand der Ablage Beispiele für die Ausführung der Arbeiten anzusehen und auch die Fachkraft um Anleitungen zu bitten.

Fremdsprachliche Wörterbücher, Anleitungen zum Telefonieren mit dem Ausland und Korrespondenzanleitungen stehen in der Handbibliothek des Büros zur Verfügung.

Checkliste zur Bewertung der Möglichkeiten zum selbstorganisierten Lernen und Arbeiten am Arbeitsplatz

5	Kontrollfragen: Inwieweit sind die Voraussetzungen für selbstorganisiertes Arbeiten erfüllt?	erfüllt	nicht erfüllt	teilweise erfüllt	Maßnahmen zum Ausgleich von Bedingungen, die nicht oder nur teilweise erfüllt sind
5.1	Lassen die Art der Aufgaben und die Organisation am Arbeitsplatz selbstorganisiertes Lernen und Arbeiten der Auszubildenden zu?				
5.2	Sind die mitausbildenden Fachkräfte bereit, selbstorganisiertes Lernen und Arbeiten anzuleiten und zu ermöglichen?				
5.3	Stehen ergänzende Informationsmittel bereit, die das selbstorganisierte Lernen und Arbeiten stützen?				
5.4	Bietet der Arbeitsplatz Möglichkeiten, dass sich interessierte Auszubildende über das Ausbildungsziel hinaus qualifizieren?				

Aufgabe

Werten Sie den Befund aus und kreuzen Sie Ihre Bewertungen in der Tabelle an. Wenn Sie es für sinnvoll erachten, auf Verbesserungen der Bedingungen hinzuwirken, dann sollten Sie die notwendigen Maßnahmen in die rechte Spalte eintragen.

Ergebnis: Die Voraussetzungen für selbstorganisiertes Lernen und Arbeiten sind insgesamt an diesem Arbeitsplatz

- ❑ erfüllt
- ❑ nur nach Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt
- ❑ nicht erfüllbar: Der Arbeitsplatz ist nicht geeignet.

© IFA Verlag GmbH

5. Fortsetz. 2.1.5

6 Feststellungen zur Arbeitsmittelausstattung am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung

An einem bestimmten Arbeitsplatz im Büro Ihres Betriebes soll erstmals ausgebildet werden.

Es handelt sich um eine weibliche Auszubildende und einen männlichen Auszubildenden.

Zunächst stellen Sie fest, welche Ausstattung mit Arbeitsmitteln am Arbeitsplatz vorliegt.

Befund:

Im Bürobereich, in unmittelbarer Nähe zu der künftigen mitausbildenden Fachkraft befinden sich zwei Bürotische, an denen die Auszubildenden arbeiten sollen. An beiden Plätzen stehen etwas ältere, jedoch funktionstüchtige PCs mit 17“-Bildschirmen.

Internetanschluss ist vorhanden, jedoch kein Zugang zum betrieblichen Server.

Beide Arbeitsplätze können zusammen einen Laserdrucker und eine Telefonnebenstelle nutzen.

Sonstige Bürohilfsmittel wie Locher, Heftzange, Schreibmittel, Ordnungsmittel befinden sich nicht an diesen Plätzen.

Checkliste zur Bewertung der Arbeitsmittelausstattung am Arbeitsplatz

6	Kontrollfragen: Inwieweit sind die Anforderungen an die Arbeitsmittelausstattung erfüllt?	erfüllt	nicht erfüllt	teilweise erfüllt	Maßnahmen zum Ausgleich von Bedingungen, die nicht oder nur teilweise erfüllt sind
6.1	Ist die notwendige Grundausstattung an Werkzeugen, Maschinen, Geräten, bürotechnischen Einrichtungen usw. vorhanden?				
6.2	Sind Geräte/Maschinen/Hardware auf einem hinreichenden Stand der Technik?				
6.3	Ist die erforderliche Software verfügbar und einsatzbereit?				
6.4	Sind Anschlüsse, Geräte und Software für Informations- und Telekommunikationsdienste (z. B. Zugang zum Internet) vorhanden und einsatzbereit?				

Aufgabe

Werten Sie den Befund aus und kreuzen Sie Ihre Bewertungen in der Tabelle an. Wenn Sie es für sinnvoll erachten, auf Verbesserungen der Bedingungen hinzuwirken, dann sollten Sie die notwendigen Maßnahmen in die rechte Spalte eintragen.

Ergebnis: Die Anforderungen an die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Arbeitsmitteln sind insgesamt an diesem Arbeitsplatz

- ❑ erfüllt
- ❑ nur nach Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt
- ❑ nicht erfüllbar: Der Arbeitsplatz ist nicht geeignet.

© IFA Verlag GmbH

6. Fortsetz. 2.1.5

7 Feststellungen zur Ausbildungsmittelausstattung am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung

An einem bestimmten Arbeitsplatz im Büro Ihres Betriebes soll erstmals ausgebildet werden.

Es handelt sich um eine weibliche Auszubildende und einen männlichen Auszubildenden.

Wir nehmen an, dass Sie den Arbeitsplatz analysiert haben und folgende Feststellungen zur Ausstattung mit Ausbildungsmitteln gemacht haben:

Befund:

Der Arbeitsplatz im Bürobereich erfordert keine besondere Berufskleidung, und eine bestimmte Kleiderordnung ist auch nicht eingeführt worden.

In der Handbibliothek des Büros befindet sich eine Lernsoftware zum Erwerb von Schreibfertigkeiten.

Weiterhin sind drei Grafikprogramme verfügbar, jedoch ohne Handbücher.

Über die Ausbildung der Bürokaufleute liegen keine Informationen vor.

Auch das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz liegen nicht vor. Die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften befinden sich in einem Sammelordner.

In einem Regal werden Kataloge, Preislisten, Geschäftsberichte, einige ältere Bücher über Büroorganisation und alte Handbücher zu Bürosoftware aufbewahrt.

Auch Handwörterbücher in verschiedenen Sprachen und Hilfen zur fremdsprachlichen Korrespondenz sind vorhanden.

Checkliste zur Bewertung der Ausbildungsmittelausstattung am Arbeitsplatz

7	Kontrollfragen: Inwieweit sind die Anforderungen an die Ausbildungsmittelausstattung erfüllt?	erfüllt	nicht erfüllt	teilweise erfüllt	Maßnahmen zum Ausgleich von Bedingungen, die nicht oder nur teilweise erfüllt sind
7.1	Sind Fachliteratur, Handbücher, Nachschlagewerke und Hilfesysteme zum PC hinreichend verfügbar?				
7.2	Sind Informationen über die Ausbildung verfügbar, z. B. der Ausbildungsplan?				
7.3	Ist Lernsoftware zum Erwerb bestimmter Qualifikationen verfügbar?				
7.4	Können die Auszubildenden mit ihrer Alltagskleidung der Berufsarbeit nachgehen?				

.

Aufgabe

Werten Sie den Befund aus und kreuzen Sie Ihre Bewertungen in der Tabelle an. Wenn Sie es für sinnvoll erachten, auf Verbesserungen der Bedingungen hinzuwirken, dann sollten Sie die notwendigen Maßnahmen in die rechte Spalte eintragen.

Ergebnis: Die Anforderungen an die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Ausbildungsmitteln sind insgesamt an diesem Arbeitsplatz

- ❑ erfüllt
- ❑ nur nach Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt
- ❑ nicht erfüllbar: Der Arbeitsplatz ist nicht geeignet

© IFA Verlag GmbH

2.1.6 Ausbilder/-innen können die Umsetzung von Ausbildungsplänen überwachen und die Pläne ggf. anpassen

Am Ende der Ausbildung müssen Ausbilder/-innen gleichsam alle Punkte des Ausbildungsplans abgehakt haben und sagen können: „Der Plan ist erfüllt".

Wie kann die Planerfüllung erreicht werden?

Die Umsetzung des Ausbildungsplans ist ein Ausbilden im Regelkreis: Man gibt sich bestimmte Sollwerte vor und überprüft, ob die Ist-Werte mit den Sollwerten übereinstimmen.

Stellt man eine Differenz fest, so ergreift man Maßnahmen, die den Abweichungen entgegenwirken.

Die Teil-Ausbildungspläne stellen die Soll-Werte dar.

Was sind dann die Ist-Werte?

1. Die Eintragungen im Ausbildungsnachweis

Stellvertretend für alle Ausbildungsordnungen sei aus der Verordnung über die Berufsausbildung im Einzelhandel zitiert

„Die Auszubildenden haben ein Berichtsheft in Form eines Ausbildungsnachweises zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu führen. Im Berichtheft ist der der Ausbildung zugrunde liegende Warenbereich zu dokumentieren. Die Ausbildenden haben das Berichtsheft regelmäßig durchzusehen."

Die Eintragungen der Auszubildenden lassen erkennen, welche Ausbildungsinhalte Gegenstand der Ausbildung an den verschiedenen Einsatzorten waren.

2. Das Lehrgespräch

Die Eintragungen der Auszubildenden im Ausbildungsnachweis lassen nicht erkennen, wie gründlich die Ausbildung war und welcher Lernerfolg erzielt wurde.

Daher ist es geboten, einmal in der Woche die Ausbildungsnachweise durchzusehen, abzuzeichnen und daraus ein Lehrgespräch abzuleiten.

Typisch für das Lehrgespräch sind die Erkundung der Erfahrungen, die die Auszubildenden gemacht haben und die Fortführung der gewonnenen Erkenntnisse.

Beim Lehrgespräch stellen die Ausbilder/-innen schnell fest, ob die angestrebten Ausbildungsziele erreicht wurden.

3. Die Sichtung der Teil-Ausbildungspläne

Nach Abschluss des Ausbildungsabschnittes, der in einem Teil-Ausbildungsplan als Ziel vorgegeben ist, geht der ausgefüllte Plan zu den Ausbildern/-innen zurück.

Zugleich werden die Erfolgstests und Beurteilungen dem Ausbilder/der Ausbilderin übermittelt. Daraus kann die Vollständigkeit der Planerfüllung recht genau abgelesen werden.

Was ist zu tun, wenn der Ausbildungsplan streckenweise nicht erfüllt wurde?

Die Ausbilder/-innen sind für die Erfüllung des Ausbildungsplans verantwortlich.

Sie müssen auf die ausbildenden Fachkräfte einwirken, so dass entsprechende Mängel in Zukunft nicht mehr auftreten.

1. Den Auszubildenden mit Lücken in der Ausbildung müssen Angebote zum Nachholen der fehlenden Ausbildungsteile gemacht werden.
2. Spätestens in der Prüfungsvorbereitung sind die Lücken in der Ausbildung gezielt auszufüllen.

Muster eines Ausbildungsnachweises

Die Formulare für die Ausbildungsnachweise werden von den Kammern zum kostenlosen Download angeboten.

Die Gestaltung der Formulare wurde den Bedürfnissen der jeweiligen Berufsgruppen angepasst..

Ausbildungsnachweis

Name: *Sabine Roller*
Beruf: *Elektronikerin für Energie- und Gebäudetechnik*
Woche: *vom 18. 01. bis 22. 01. 2010*
Lernort: *Werkstatt*
Ausbilder: *Franz Westhoff*

Montag	Std.
Quetschen von Aderhülsen	*1*
Leitungen zugerichtet	*4*
Spannung, Strom u. Leistung gemessen	*1*
Schaltungen mit logischen Grundfunktionen geprüft	*2*
Dienstag	Std.
Kundenauftrag analysiert	
Material zum Auftrag zusammengestellt	*1*
.....	*3*

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Ausbildungspläne sind in allen Berufen und Ausbildungsstätten zu erstellen.
2. Der Ausbildungsrahmenplan ist Teil der Ausbildungsordnung. Er ist sachlich und zeitlich gegliedert. Der betriebliche Ausbildungsplan bildet aus den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans Ausbildungsabschnitte und benennt die Lernorte, an denen diese Ausbildungsabschnitte durchgeführt werden. Weiterhin berücksichtigt der betriebliche Ausbildungsplan die Einschränkungen der Ausbildungszeit, die sich durch Urlaub und Blockunterricht ergeben.
3. Der Betrieb umfasst nur eine beschränkte Zahl von Lernorten. Diese sind auch nicht immer verfügbar, z. B. weil mitausbildende Fachkräfte im Urlaub sind. Der Belegplan sichert die optimale Nutzung der Lernorte.
4. Auszubildende können eine sehr unterschiedliche Vorbildung haben, die zu unterschiedlicher Ausbildungsdauer führt. Mit anderen Auszubildenden wird die Vermittlung von Zusatzqualifikationen vereinbart, die für den innerbetrieblichen Aufstieg, für besondere Arbeitsaufgaben und die Förderung von besonderen Begabungen der Auszubildenden bedeutsam sein können. Solche Besonderheiten, Differenzierung der Ausbildung genannt, erfordern die Erstellung von individuellen Ausbildungsplänen, die es ermöglichen, die Ausbildung der Auszubildenden individuell zu steuern.
5. Die Ausbildungsplanung soll sich von didaktischen Strategien leiten lassen. Einfache und wirksame Unterstützung bieten die **„Faustregeln der Ausbildungsplanung“**.

   Beispiele:

   - vom Einfachen zum Zusammengesetzen
   - vom Anfang zum Ende eines Prozesses
   - vom Leichten zum Schweren
   - vom Allgemeinen zum Speziellen.

   Diese Strategien erleichtert das Planen und Lernen. Dies betrifft auch den kleinen Betrieb, in dem erst die einfachen und dann die komplexen Arbeiten zugeteilt werden usw.

   Weitere Orientierung in der Ausbildungsplanung bieten die **„didaktischen Prinzipien“**, die auch geeignet sind, die Qualifikationen in bestimmter Weise zu beeinflussen.

   Beispiele:

   - Handlungsorientierung
   - Arbeitsorientierung
   - Prozessorientierung
   - Erfolgssicherung
   - Anschauung.
6. In den „Empfehlungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung“ heißt es u. a.:
   - Die Ausbildungszeit ist nach der Reihenfolge der Prüfungen zu gliedern.
   - Es sollen überschaubare Ausbildungsabschnitte von höchstens 6 (bis 7) Monaten gebildet werden.
   - Den Unterabschnitten sollen ebenfalls Zeitangaben, nach Wochen oder Monaten, zugeordnet werden.
   - Innerhalb eines Ausbildungsabschnittes sind zeitliche Verschiebungen und Umstellungen statthaft, wenn die Prinzipien einer vollständigen und gegliederten Ausbildung beachtet werden.
7. Bei der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes sind die folgenden drei Schritte sinnvoll:
   - Feststellen der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sowie deren Reihenfolge
   - Festlegen der Dauer der einzelnen Ausbildungsabschnitte
   - Zuordnen von Kenntnissen und Fertigkeiten zu bestimmten Lernorten.
8. Die sorgfältige Auswahl von Arbeitsplätzen für die Ausbildung ist sinnvoll und geboten, weil die Arbeitsplätze und die Arbeitsabläufe primär für die Arbeit und nicht für die Ausbildung gestaltet wurden. Daher sollen nur solche Ausbildungsplätze für die Ausbildung gewählt werden, an denen gute Bedingungen für die Ausbildung bestehen oder hergestellt werden können.
9. An betrieblichen Arbeitsplätzen, die zur Ausbildung Jugendlicher genutzt werden, sollen folgende personale Voraussetzungen u. a. erfüllt sein:
   - Bereitschaft von Fachkräften zur Mitwirkung an der Ausbildung
   - Einwilligung der Abteilungsleitungen in die Ausbildung
   - Hinreichend Zeit der mitausbildenden Fachkräfte für die Ausbildungsaufgaben
   - Persönliche Eignung der mitausbildenden Fachkräfte
   - Fachliche Kompetenz der Fachkräfte für die Arbeitsaufgaben
   - Kooperationsbereitschaft der in Frage kommenden Fachkräfte
   - Keine Vorbehalte gegen weibliche, männliche oder ausländische Jugendliche.
10. Betriebliche Arbeitsplätze, an denen Jugendliche ausgebildet werden, sollen folgende **arbeitszeitlichen Voraussetzungen** erfüllen:
    - Die Ausbildungszeit muss an die Arbeitszeit ohne Verstoß gegen das JArbSchG angepasst werden können
    - Es dürfen keine Überstunden verlangt werden
    - Jugendliche können die vorgeschriebenen Ruhepausen einhalten
    - Jugendliche können stets unter Aufsicht arbeiten.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

Vervollständigen Sie bitte die folgenden Aussagen bzw. streichen Sie unzutreffende Aussagen durch. Manchmal kommen mehrere Lösungswörter infrage. Auf jeden Fall sollen Sie die Lücken so ergänzen, dass richtige und sinnvolle Aussagen zustandekommen. Dann verstärkt diese Erfolgskontrolle zusätzlich das Behalten, insbesondere dann, wenn Sie den ergänzten Text insgesamt noch einmal durchlesen.

Bitte Nichtzutreffendes durchstreichen! ➤

1 Damit die Auszubildenden berufliche Erfahrungen und Qualifikationen entwickeln können, sollen sie an betrieblichen _____ ausgebildet werden.

2 Nicht jeder Arbeitsplatz ist für die Ausbildung _____.

3 Daher müssen Ausbilderinnen und Ausbilder eine verantwortungsvolle _____ treffen.

4 Die Arbeitsplätze, die für die _____ ausgewählt werden, müssen verschiedene Anforderungen erfüllen.

5 Da die Arbeitsplätze ursprünglich nicht für die Ausbildung eingerichtet wurden, erfüllen sie im Regelfall (alle/nicht alle) Anforderungen.

6 Deshalb müssen Ausbilderinnen und Ausbilder auf „Not-wendige“ _____ hinwirken, damit die Mindestanforderungen der Ausbildung erfüllt werden.

7 Von größter Bedeutung sind nicht die sachlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz, sondern die _____, die mitausbildend tätig werden sollen.

8 Ausbildung am Arbeitsplatz hat nur einen Sinn, wenn sich Fachkräfte zur _____ bereit erklären.

9 Wer Jugendliche am Arbeitsplatz ausbildet oder betreut, muss charakterlich in Ordnung sein: Diese Person muss insbesondere (fachlich/persönlich) geeignet sein.

10 Es kommt nicht darauf an, dass die mitausbildende Fachkraft in dem Ausbildungsberuf eine Abschlussprüfung bestanden hat; es kommt vielmehr darauf an, dass sie zur Durchführung der Arbeitsaufgaben (fachlich/vom Alter her) geeignet ist.

11 In manchen Arbeitsfeldern sind traditionell fast nur Frauen oder nur Männer beschäftigt. Dahinter stehen oftmals (sachliche Gründe/Rollenvorstellungen), die (immer noch/nicht mehr) zeitgemäß sind.

12 Wenn Ausbilderinnen und Ausbilder solche Vorstellungen an den Arbeitsplätzen antreffen – oft sind diese versteckt –, dann sollen sie für die (Gleichstellung/unterschiedliche Behandlung) der jungen Frauen und Männer eintreten.

13 Die gesetzlich geregelten Arbeitszeiten und die Ruhepausen von Jugendlichen und Erwachsenen unterscheiden sich. Daher müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder dafür sorgen, dass die arbeitszeitlichen Schutzvorschriften nach Maßgabe des _____ -Schutzgesetzes eingehalten werden.

14 Wenn Erwachsene in einem Bereich des Betriebes ihre Arbeitszeit beenden und die Jugendlichen allein an den Arbeitsplätzen verbleiben, sollte eine (Aufsicht/sinnvolle Beschäftigung) gesichert sein.

15 Wenn Auszubildende zusätzlich an Arbeitsplätze angegliedert werden, dann entstehen oft provisorische Arbeitsplätze mit schlechter Ausstattung. Ausbilder und Ausbilderinnen müssen gerade in solchen Situationen darauf achten, dass die Auszubildenden dadurch nicht (psychisch/körperlich) gefährdet werden.

16 Viele monotone, anspruchslose oder zu komplexe Arbeitsaufgaben eignen sich nicht für die Ausbildung. Daher ist zu prüfen, ob die Arbeitsaufgaben gute L_____chancen bieten, mit denen Ausbildungsziele erreicht werden können.

17 Das Ziel ist, dass die Auszubildenden vollständige (Teil-)Arbeitsaufgaben ausführen, bei denen sie verschiedene Kompetenzen entwickeln können, z. B. a) _____, b) _____.

18 Berufliche Handlungsfähigkeit wird insbesondere durch Arbeitsaufgaben entwickelt, an denen die Auszubildenden (selbstorganisiert/unter dauernder Anleitung) lernen und arbeiten können.

19 Auszubildende freuen sich, wenn sie mit neuen Werkzeugen und Geräten arbeiten dürfen. Dies ist aber keine Notwendigkeit. Allerdings sollten die Arbeitsmittel am Arbeitsplatz funktionstüchtig und auf dem aktuellen Stand der _____ sein.

20 Gerade das selbstorganisierte Lernen und Arbeiten erfordert die Ergänzung der Arbeitsplätze mit _____, mit deren Hilfe die Auszubildenden die Qualifikationslücken selbstständig ausfüllen können, die im Arbeitsablauf deutlich werden.

21 Es ist sinnvoll, komplexe Arbeitsprozesse zu _____, damit didaktisch sinnvolle Aufgabenstellungen herausgearbeitet und unter den Beteiligten als Lern- und Arbeitsaufgaben _____ werden können.

© IFA Verlag GmbH

2.2.1 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung beschreiben

Die Möglichkeiten der betrieblichen Interessensvertretungen werden durch abgestufte Beteiligungsrechte des Betriebsrats und – mit Einschränkungen – der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betriebsverfassungsgesetz beschrieben.

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

§ BetrVG

§ 96 Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

© IFA Verlag GmbH

2.2.2 Ausbilder/-innen können die Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung darstellen

Rechtsgrundlage der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Rechtsgrundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz.

§ 60 nennt die Bedingungen für die Errichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung. Die Errichtung ist an das Vorhandensein von Angehörigen folgender Personengruppen gebunden:

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

■ Betriebe mit Jugend- und Auszubildendenvertretung

In Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen und die in der Regel am Wahltag mindestens fünf Personen am Wahltag der oben genannten Gruppen beschäftigen, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

■ Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die am letzten Wahltag das 18. Lebensjahr sowie alle Auszubildenden, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die über 18-jährigen Auszubildenden sind gleichzeitig zur Wahl des Betriebsrates berechtigt.

■ Wählbarkeit

Im BetrVG wurde die Altersgrenze für die Wählbarkeit zur Jugend- und Auszubildendenvertretung auf das 25. Lebensjahr festgelegt. Grundsätzlich können alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Tage des Beginns der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in dieses Gremium gewählt werden. Eine Altersgrenze besteht nicht.

■ Staffelung der Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter (nach § 62)

Anzahl der wahlberechtigten Personen	Mitglieder in der JAV
5 – 20	1
21 – 50	3
51 – 150	5
151 – 300	7
301 – 500	9
501 – 700	11
701 – 1.000	13

Die Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung soll möglichst den verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufen der im Betrieb tätigen Personen entsprechen. Das Geschlecht, das unter den oben genannten Gruppen in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens 3 Mitgliedern besteht.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts (ebenso wie der Betriebsrat) gewählt.

■ Amtszeit

Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle 2 Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt.

Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bleibt bis zum Ende der Amtszeit bestehen, auch wenn vorher das 25. Lebensjahr erreicht wurde.

■ Aufgaben

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat

- Maßnahmen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;
- Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung weiblicher und männlicher Auszubildender zu beantragen;
- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Vorschriften umgesetzt werden;
- Anregungen und Beschwerden der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und beim Betriebsrat auf Bearbeitung und gegebenenfalls Umsetzung bzw. Abstellung der Ursache von Beeinträchtigungen hinzuwirken.

■ Zusammenwirken mit dem Betriebsrat

Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann an allen Sitzungen des Betriebsrates beratend teilnehmen. Bei Angelegenheiten, die überwiegend jugendliche Beschäftigte und Auszubildende betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen und bei Beschlüssen auch abstimmen.

■ Sitzungen

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Betriebsrates eigene Sitzungen abhalten.

■ Jugend- und Auszubildendenversammlungen

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat mindestens einmal im Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen, die vom Vorsitz der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet wird.

■ Beziehungen zum Arbeitgeber

Jugend- und Auszubildendenvertretung und Arbeitgeber haben keine Rechte und keine Befugnisse gegeneinander. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist kein selbstständiges Vertretungsorgan wie der Betriebsrat. Sie handelt vielmehr im Rahmen der Tätigkeit des Betriebsrates.

© IFA Verlag GmbH

2.2.3 Ausbilder/-innen können die betriebliche Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsbildung informieren

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Berufsbildung der Beschäftigten zu fördern. Der Begriff der Berufsbildung ist im BetrVG weiter gefasst, als im Berufsbildungsgesetz. Dieses ergibt sich schon daraus, dass die Betriebe die für die Ausübung einer Arbeitsfunktion erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auf ihre Weise und auf die betrieblichen Bedürfnisse zugeschnitten vermitteln.

Der Betriebsrat hat im Bereich der Berufsbildung Mitbestimmungsrechte. Diese dienen dazu, die unternehmerische Entscheidungsfreiheit im Interesse der Beschäftigten sozial zu begrenzen.

Seine Rechte kann der Betriebsrat nur wahrnehmen, wenn er vom Arbeitgeber umfassend informiert wird und dieser die Vorschläge des Betriebsrats in die Planung und Durchführung der Berufsausbildung hineinnimmt.

In mitbestimmungsbedürftigen Fragen der Ausbildung ist der Ausbildende der Ansprechpartner des Betriebsrats. Der Ausbildende kann jedoch unter Wahrung seiner Verantwortung wesentliche Aufgaben der Information und sonstigen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat aus praktischen Gründen dem Ausbilder übertragen. Dazu gehören

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

Der Betriebsrat kann jeden Ausbildungsplatz und Arbeitsplatz aufsuchen und sich von der Ordnungsgemäßheit der Ausbildung und der Rahmenbedingungen persönlich überzeugen.

Er kann den Ausbildenden auffordern, ihm sachkundige Personen zu benennen, die Auskunft erteilen.

© IFA Verlag GmbH

2.2.4 Ausbilder/-innen können die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung beachten

1 Rechte des Betriebsrats bei der Auswahl von Auszubildenden

§ 95, Abs. 1 BetrVG: „Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle."

Auswahlrichtlinien sollen eine weitgehende Transparenz über die Grundsätze von personellen Entscheidungen erzeugen. Die Arbeitnehmer sollen erkennen, warum sie von einer personellen Maßnahme betroffen werden. Zudem sollen die Grundlagen für personelle Einzelmaßnahmen versachlicht werden.

Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass die Auswahlrichtlinien für Einstellung und Kündigung von Auszubildenden oder von Personen mit Weisungsrecht gegenüber Jugendlichen auf die besonderen Belange dieser Arbeitnehmer abgestimmt sind.

Die Auswahl der Ausbildungsplatzbewerber ist Sache des Ausbildenden. Er kann seine Ausbilder/-innen als Erfüllungsgehilfen mit der Wahrnehmung der Auswahl von Auszubildenden betrauen.

Gleichwohl hat der Betriebsrat Anspruch auf Information über die Personalien aller Bewerber und nicht nur über die, die von den Ausbildern/-innen in die engere Wahl gezogen wurden. Auch über die Bewerber ist der Betriebsrat zu informieren, die offensichtlich den geforderten Qualifikationen nicht entsprechen.

Nur durch vollständige Informationen kann der Betriebsrat prüfen, ob eine unzulässige Benachteiligung von Personengruppen stattfindet. Ein Beispiel wäre die vorzeitige Aussortierung der Bewerbungen von Mädchen.

Der Ausbildende (der beauftragte Ausbilder) hat dem Betriebsrat alle persönlichen Tatsachen über die Bewerber mitzuteilen, die für die Willensbildung des Betriebsrats über Zustimmung oder Widerspruch erforderlich sind.

Das sind insbesondere:

- Vorname, Nachname
- Alter
- Familienstand
- Berufsausbildung
- Fachliche Vorbildung
- sowie alle Angaben, deren Vorlage einem Bewerber in einer Stellenausschreibung abverlangt worden sind.

Der Ausbildende ist auch verpflichtet, über Erkenntnisse zu informieren, die aus Vorstellungsgesprächen resultieren. Auch Ergebnisse einer ärztlichen Einstellungsuntersuchung sind dem BR mitzuteilen.

Die Unterlagen, die der Ausbildende erstellt hat, um Grundlagen für die Auswahlentscheidung zu treffen, sind dem Betriebsrat mitzuteilen.

Der Datenschutz steht einer Information des Betriebsrats nicht im Wege.

„An den Einstellungsgesprächen mit Ausbildungsplatzbewerbern nimmt immer der Betriebsrat teil"

(Dieter Dönel, Ausbildungsleiter bei VW in Zwickau)

2 Beteiligung des Betriebsrats an Vorstellungsgesprächen

Führt der Ausbildende persönliche Vorstellungsgespräche mit Ausbildungsplatzbewerbern durch, hat der Betriebsrat kein Recht zur Beteiligung.

Die Beteiligung kann jedoch von Fall zu Fall vereinbart werden oder auch durch Betriebsvereinbarung dauerhaft für alle Fälle geregelt werden.

Auch wenn der Betriebsrat nicht an den Vorstellungsgesprächen teilnimmt, ist der Ausbildende verpflichtet, den Betriebsrat über diejenigen Informationen und Erkenntnisse, insbesondere über die fachliche und persönliche Eignung des Bewerbers, die sich aus Vorstellungsgesprächen, strukturierten Interviews, Gruppendiskussionen oder spieltechnischen Übungen ergeben, zu unterrichten.

3 Rechte des Betriebsrats bei der Beendigung der Ausbildung

1. In der Probezeit kann der Ausbildungsbetrieb einem Auszubildenden ohne Einhalten einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines wichtigen Grundes kündigen.

   Vor Ausspruch der Kündigung ist jedoch der Betriebsrat anzuhören.

   Die Betriebsratsanhörung hat den Zweck, dass der Ausbildende den Entschluss, eine Kündigung auszusprechen, noch einmal überdenken soll. Zudem soll dem Betriebsrat ermöglicht werden, Widerspruchsgründe vorzubringen.

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur aus einem wichtigen Grund fristlos kündigen.

   Vor Ausspruch der Kündigung ist der Betriebsrat anzuhören. Im Falle der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung kann der Betriebsrat lediglich alle Argumente vorbringen, die gegen die Kündigung sprechen.

   Bei einem normalen Ausbildungsverhältnis kann der Betriebsrat letztlich die Kündigung des Auszubildenden nicht verhindern, sondern dem Ausbildenden die Kündigung schwer machen.

3. Die Betriebsratsanhörung muss der Auszubildende nur im Fall einer von ihm beabsichtigten Kündigung einleiten. Scheidet ein Auszubildender durch Eigenkündigung aus, so kann der Betriebsrat für ihn nichts mehr tun. Er wird lediglich über das Ausscheiden vom Ausbildenden informiert.

   Auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Zeitablauf bedarf es keiner vorherigen Anhörung des Betriebsrats.

© IFA Verlag GmbH

2.3.1 Ausbilder/-innen können die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern klären

Die Abbildung nennt die wesentlichen Kooperationspartner bei der Durchführung der Ausbildung.

Sie sind mit unterschiedlichen Funktionen an der Ausbildung beteiligt.

Berufsbildungszentren

sind Einrichtungen mit einem meist breiten Qualifizierungsangebot. Oft nennen sich diese Einrichtungen Überbetriebliche Ausbildungsstätte, Trainingszentrum oder Kompetenzzentrum.

Sie ergänzen die betriebliche Ausbildung mit Lehrgängen und Prüfungsvorbereitungen. Dafür sind Lehrgangsgebühren zu entrichten.

Wenn ein solcher Lehrgang im Ausbildungsvertrag vereinbart wird, haben die Auszubildenden die Pflicht, an den in Berufsbildungszentren angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Partnerbetrieb

Ausbildungsunternehmen, die mit dem Ausbildungsbetrieb in unterschiedlichen Beziehungen stehen und unter unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen miteinander kooperieren.

Die Zusammenarbeit beginnt mit kurzzeitiger Übernahme von Ausbildungsaufgaben, weil der entsendende Betrieb bestimmte Ausbildungsinhalte nicht oder nicht optimal vermitteln kann. Am anderen Ende der Zusammenarbeit steht das Zusammenwirken in der Verbundausbildung.

Berufsschulen

sind vorwiegend berufsbezogen und ausbildungsbegleitend organisiert. Als Partner im dualen System der Berufsausbildung ist es eine ständige Aufgabe der Ausbilder/-innen durch Abstimmung mit der Berufsschule eine optimale Ausbildung zu fördern.

Die Wirklichkeit: Das Zusammenwirken von Berufsschullehrer/-innen einerseits und Ausbildern/-innen andererseits wird zu einem hohen Anteil durch Schuleschwänzen und Disziplinlosigkeiten der Auszubildenden veranlasst.

© IFA Verlag GmbH

2.3.2 Die Ausbilder/-innen können Kooperationsnetzwerke bilden und nutzen

Der Begriff Netzwerk wird in vielen Wirklichkeitsbereichen benutzt.

Als „Netzwerk“ wird im Bereich der Computertechnologie ein System aus mehreren Computern bezeichnet, die so miteinander verbunden sind, dass sie ihre Daten austauschen können. Die miteinander verbundenen Computer können in einem Raum stehen (z. B. in einem Schulungsraum) oder über ein Gebäude verteilt sein (z. B. in einem Bildungszentrum). Das Netzwerk kann sich aber auch über ein größeres Gelände mit mehreren Gebäuden erstrecken oder z. B. die Filialen eines Unternehmens quer über mehrere Kontinente umfassen.

Im Bereich der Berufsausbildung gibt es Netzwerke, die aus funktionierenden Kontakten zwischen einer Mehrheit von Akteuren bestehen. Sie wirken als Interessensgruppen für die Ausbildung zusammen. Sie tauschen z. B. Erfahrungen mit bestimmten Formen der Bewerberauswahl, mit Methoden oder Beurteilungsverfahren aus.

Ob ein Netzwerk funktioniert, kann man an der Häufigkeit freiwilliger Kontakte ablesen.

In den beiden Texten werden Kooperationen zwischen dem Betrieb und anderen Lernorten angebahnt.

Die Texte sind in der Form fiktiver Gespräche ausgeführt worden.

Gespräch über die Kooperation mit einer außerbetrieblichen Bildungsstätte

Küchenmeister (Ausbilder): „Wir sollten unsere zwei Auszubildenden für vier Wochen in das Berufsbildungszentrum des Hotel- und Gaststättenverbandes senden“.

Geschäftsführerin: „Warum sollten wir das tun?“ Küchenmeister: „Sie wissen genau, dass wir keine französische Küche anbieten, obwohl ich das mehrfach vorgeschlagen habe. Deshalb sollten die Auszubildenden einen entsprechenden Lehrgang besuchen, damit wir uns für diese neue Aufgabe breit aufstellen können“.

Geschäftsführerin: „Und wann soll das sein?“

Küchenmeister: „Im Herbst, da haben wir den schwächsten Betrieb“.

Geschäftsführerin: „Steht dieser Lehrgang im Ausbildungsvertrag? Wenn nicht, dann bezahlen die Auszubildenden den Lehrgang selbst“.

Küchenmeister: „Aber, aber! Es steht nichts im Vertrag, und trotzdem sollten wir die Kosten übernehmen. Wir sollten mit den Auszubildenden reden, vielleicht wirkt sich ein solcher Lehrgang sehr positiv auf deren Motivation aus“.

Geschäftsführerin: „Ja, erkunden Sie das Interesse daran. Kennen Sie eigentlich dieses Berufsbildungszentrum?“

Küchenmeister: „Ich war selbst noch nicht dort. Aber ich habe im Ausbilderarbeitskreis von Kollegen nur Gutes gehört.

Ich besuche häufig die Web-Site des Zentrums und bekomme regelmäßig ein Newsletter über die Ausbildungsangebote dieses Zentrums. Auch habe ich schon mehrfach mit den dortigen Ausbildungskräften telefoniert“.

Geschäftsführerin: „Sie haben ein richtiges Netzwerk aufgebaut. Das imponiert mir!“

„Wie fruchtbar ist der kleinste Kreis, wenn man ihn zu pflegen weiß“!

(Johann Wolfgang von Goethe)

Gespräch über die Kooperation mit einem anderen Ausbildungsbetrieb

Ausbildungsleiter: „Sie haben mir mitgeteilt, dass wir in dem neuen Elektronikberuf nicht ausbilden können, weil im Betrieb wichtige Voraussetzungen fehlen. Welche sind das?“

Ausbilder: „Wir stellen keine elektronischen Leiterplatten her. Uns fehlen in dieser wichtigen Position der Ausbildung die fachlichen und sachlichen Voraussetzungen“.

Ausbildungsleiter: „Wir brauchen aber diese Ausbildung. Was schlagen sie vor?“

Ausbilder: „Wir sollten unsere Auszubildenden für vier Wochen in einen anderen Betrieb geben, z. B. zur Firma Berger GmbH“.

Ausbildungsleiter: „Gute Firma! Ich spreche unseren Chef an. Er kennt Herrn Berger aus der Vollversammlung der IHK. Ich denke, dass er uns eine Zusammenarbeit ermöglichen kann!“

Ausbilder: „ Ich kenne den Ausbilder bei Berger. Die Zusammenarbeit können wir einfach auf dem kleinen Dienstwege regeln“.

Ausbildungsleiter: „Das wäre nicht gut. Berger wendet modernste Verfahren an und solche Unternehmen lassen ungern Fremde in ihren Betrieb.

Erst die Empfehlung, dann ein Besuch und dann wird die Zusammenarbeit schon klappen“.

Ausbilder: „Ich erstelle schon einmal einen Teilausbildungsplan für die geplanten vier Wochen. Dann können wir unsere Vorstellungen mit den Ausbildern von Berger abstimmen“.

Ausbildungsleiter: „Gut. Können wir im Gegenzug Ausbildungsteile für die Fa. Berger übernehmen?“

Ausbilder: „Unsere Spezialität ist die Instandsetzung von elektronischen Steuerungen. Das könnten wir anbieten“.

Ausbildungsleiter: „Ich sehe schon, dass wir eine gute Kooperation vor uns haben, die beiden Unternehmen Nutzen bringen kann“.

© IFA Verlag GmbH

2.3.3 Ausbilder/-innen können die Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule sicherstellen

„Die Freude flieht auf allen Wegen, der Ärger kommt uns gern entgegen."

(Wilhelm Busch).

Abstimmungsziele, Abstimmungsformen und Abstimmungsnutzen

Wenn etwas abgestimmt werden soll, dann müssen die, die sich abstimmen,

- von der Abstimmung einen Nutzen erwarten
- Zeit investieren
- sich verständigen
- eigene Vorstellungen teilweise zurücknehmen und diese mit Rücksicht auf den Partner und die Partnerin verändern.

Was können wir von Berufsschullehrern und -lehrerinnen erwarten, die jeden Tag andere Berufsschüler und -schülerinnen unterrichten, die zudem noch aus verschiedenen Betrieben kommen? Sie werden ihre Pflicht tun, sie werden bei Unterrichtsversäumnissen der Auszubildenden im Betrieb nachfragen und bei Disziplinschwierigkeiten den Ausbilder oder die Ausbilderin um Einwirkung auf die Auszubildenden bitten. Von den Betrieben sehen und hören sie sonst nichts, und im Grunde sind sie darüber froh, denn sie wüssten eigentlich nicht, wie sie die teilweise unausgegorenen Vorstellungen mancher Ausbilder/-innen verschiedener Betriebe im Unterricht umsetzen sollten. Und im Übrigen bestehen nahezu alle ihre Berufsschüler und -schülerinnen die schriftliche Prüfung.

Dieses Bild einmal vorausgesetzt, wollen wir fragen, gibt es Gebiete, auf denen Abstimmung möglich ist und den Beteiligten Nutzen bringt?

Einplanung des Berufsschulunterrichts

Im betrieblichen Ausbildungsplan muss der Berufsschulunterricht berücksichtigt werden, denn das sind Zeiten, in denen die Auszubildenden nicht im Betrieb sind.

Beachten der Rahmenlehrpläne der Berufsschule bzw. der Ausbildungsordnungen

Mit der Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden zugleich Rahmenlehrpläne für den Unterricht entwickelt. Diese Pläne sind thematisch aufeinander abgestimmt. Für beide Partner ist die Kenntnis der Pläne ein Hinweis darauf, was der Partner z. B. im ersten Ausbildungsjahr vermittelt oder vermitteln soll. Vielleicht kann Doppelarbeit erspart werden, wenn an die Qualifizierungsleistungen des Partners angeknüpft wird.

Verzahnung von Theorie und Praxis

Dies ist ein altes Schlagwort, welches das Verhältnis der Lernorte erhellen soll. Dahinter steht die Vorstellung, dass der Betrieb die „Praxis" und die Schule die „Theorie" vermittelt. Das ist heute in vielen Bereichen anders geworden. Die neuen Techniken haben die Grenzen zwischen Theorie und Praxis verwischt. Für die Beteiligten ist es z. B. wichtig, voneinander zu erfahren, welche Software sie einsetzen und welche Aufgaben die Auszubildenden damit lösen. Durch eine solche Verständigung kann der Betrieb durchaus Ausbildungsaufwand einsparen. Und die Schule müsste wissen, welche Software die Betriebe einsetzen.

Aufbau beruflicher Handlungskompetenz

Größere Aufgabenstellungen und Projektarbeiten dienen der Entwicklung von Selbstständigkeit und beruflicher Handlungsfähigkeit. Im Betrieb kommt die theoretische Fundierung der Aufgaben meist zu kurz. Es kann durchaus eine Abstimmung folgender Art erreicht werden:

Ausbildungskräfte und Berufsschule einigen sich für jedes Ausbildungsjahr auf vier größere Themenbereiche, in denen Projektarbeiten durchgeführt werden könnten. In diesen Bereichen bildet die Schule theoretische Schwerpunkte, auf die die Betriebe dann, wenn sie wollen, bei ihren Projektarbeiten und Arbeitseinsätzen zurückgreifen können.

Was kann ein Ausbildungsbetrieb sich mehr wünschen, als dass betriebliche Arbeit deutlich schneller durchgeführt werden kann und die künftigen Facharbeiter und Facharbeiterinnen eine Handlungsfähigkeit erreichen, die auf soliden fachtheoretischen Grundlagen fußt?

Verbesserung der Ausbildung durch gegenseitige Impulse

Ausbildung ist ein dynamischer Prozess. Die Ziele und Inhalte sollten sich mit den Veränderungen in den Arbeitsstrukturen, Produkten, Verfahren und Technologien fortlaufend ändern. Dies muss sich unabhängig von den Ausbildungsordnungen und Lehrplänen vollziehen.

Die einzelne Ausbildungs- oder Lehrkraft kann kaum die Kraft zur Reorganisation der Ziele und ständigen Veränderung der Inhalte aufbringen.

Durch Zusammenarbeit können Ziele eindringlicher bewusst gemacht werden oder es kann ein schlechtes Gewissen erzeugt werden, so dass der Mut zu Veränderungen im eigenen Bereich gefasst wird.

Wenn sich Ausbildungs- und Lehrkräfte alle zwei Monate für zwei Stunden zu einer Arbeitsgemeinschaft „Kontinuierliche Verbesserung der Ausbildung durch Innovation und Zusammenarbeit" treffen würden, käme ein langfristig spürbarer Nutzen heraus.

Zusammenarbeit in den Prüfungsausschüssen

In jedem Prüfungsausschuss sind mindestens ein Lehrer oder eine Lehrerin und ein Ausbilder oder eine Ausbilderin desselben Berufes oder Berufsfeldes vertreten. Durch die Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss können Informationen ausgetauscht werden, die sich in einem besseren Verständnis, in erleichterten Kontaktaufnahmen und stillem Eingehen auf den anderen Lernort niederschlagen.

© IFA Verlag GmbH

Fortsetz. 2.3.3

„Wir sind mit den Betrieben im fortlaufenden Gespräch."

(Lehrerin am Berufskolleg in Hennef)

Führung des kooperativen Ausbildungsnachweises

Die Abstimmung der Ausbildungsinhalte kann auf Dauer nur gelingen, wenn ein ständiger Informationsfluss zwischen den Lernorten stattfindet. Dabei sind vor allem folgende Informationsinhalte gefragt:

- die tatsächlich behandelten Ausbildungsinhalte in der Schule oder im Betrieb
- die Lage dieser Ausbildungsinhalte im Ausbildungsablauf.

Ausbildungsnachweise können als Informationsmittel genutzt werden.

Die Auszubildenden können durchaus zur Führung des Ausbildungsnachweises über den Berufsschulunterricht verpflichtet werden.

Die Ausbilder und Ausbilderinnen können sich dann kurzfristig über die Unterrichtsinhalte informieren und diese vor dem Hintergrund des Betriebes nacharbeiten.

Die Lehrkräfte können die Ausbildungsnachweise aus den Betrieben überfliegen und finden dort den Hintergrund, den ihre Schüler und Schülerinnen mitbringen und zahlreiche Anknüpfungspunkte für den Unterricht: „Roland, ich las in Ihrem Ausbildungsnachweis, dass Sie sich mit dem Versand von Waren nach Süd-Afrika befasst haben. Können Sie uns von Ihren Erfahrungen berichten? Das würde unser neues Thema „Auslandsversand" bereichern".

Welch eine Erleichterung des Unterrichts! Es kommt nur darauf an, Verkrustungen aufzubrechen!

Darstellung der Unterrichtsplanung im Internet

Die rasante Verbreitung und Nutzung des Internet kann auch der Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieb dienen.

Berufsschulen können im Netz für jede Klasse darbieten

- die Lage der Schulferien
- die Lage der Unterrichtstage und -blöcke im Schuljahr
- den Stoffplan für die einzelnen Unterrichtsstunden.

Und sie können die Ausbildungsbetriebe bitten, den Auszubildenden vor den einzelnen Unterrichtsblöcken, bzw. vor Beginn der einzelnen Quartale, bestimmte praktische Erfahrungen zu ermöglichen.

Auch wenn die Ausbilder und Ausbilderinnen nicht darauf eingehen, ein Teil der Auszubildenden wird sich diese Informationen aus dem Internet ausdrucken und damit auf ihre Ausbilder/-innen zugehen.

Bei gut organisierter Einrichtung der Web-Seiten ist die Bereitstellung solcher Informationen, die ja ohnehin von den Lehrern/-innen zusammengestellt werden, nur eine Frage von wenigen Minuten, um sie aus einer Textverarbeitung in Web-Seiten zu überführen.

Die Realität der Kooperation

In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden Erhebungen über die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule angestellt. Wir greifen hier einige Ergebnisse heraus, die geeignet sind, die Schwierigkeiten der Zusammenarbeit zu erkennen und diskutierbar zu machen.

Kontakte

Zusammenarbeit drückt sich in der Häufigkeit der Kontakte aus.

74 % der Ausbilder und Ausbilderinnen erklärten, dass sie im Jahr vor der Befragung einen telefonischen Kontakt zur Berufsschule hatten; bei den Lehrkräften waren es 92 %. Das mag recht hoch erscheinen, doch wird es bereits als Kontakt angesehen, wenn ein Lehrer anruft, weil eine Schülerin mehrere Tage unentschuldigt im Unterricht fehlte.

Anlässe für den Kontakt

Am häufigsten kommen Kontakte wegen Lernschwierigkeiten der Auszubildenden und wegen Disziplinschwierigkeiten zustande. Eine nur untergeordnete Rolle, 20 % bei den Ausbildern und Ausbilderinnen und 9 % bei den Lehrern und Lehrerinnen, spielt die inhaltliche Abstimmung der Ausbildung.

Zusammenarbeit

Von den Ausbilderinnen und Ausbildern arbeiten 26 % überhaupt nicht und 31 % sporadisch mit der Berufsschule zusammen. Informationen werden fast ausschließlich über die Auszubildenden vermittelt.

Häufig ist bei der Gruppe der Ausbilder/-innen eine geringe Einschätzung des Stellenwertes der Berufsschule verbreitet. Es handelt sich hier vor allem um Ausbilder/-innen aus kleinen handwerklichen und kaufmännischen Berufen. Ihr Anteil liegt in dieser Gruppe bei 40 %. Bei Mittelbetrieben enthalten sich rd. 24 % der Zusammenarbeit, bei Großbetrieben nur 9 %. Zugleich kann fortlaufende konstruktive Zusammenarbeit bei rd. 28 % der Ausbildungskräfte gewerblich-technischer Berufe aus großen Betrieben verzeichnet werden. Diese Gruppe umfasst die weitaus kooperationsfreudigsten Ausbilder/-innen.

Die Zusammenarbeit entspricht offenbar nicht dem, was aus der Konstruktion des dualen Systems heraus möglich und pädagogisch wünschenswert wäre.

Wie sehen sich die Ausbildungskräfte und Lehrkräfte gegenseitig?

Da gibt es ausgeprägte Vorurteile auf beiden Seiten.

- Ausbilder/-innen sind häufig der Meinung, dass Berufsschullehrer/-innen den betrieblichen Alltag viel zu wenig kennen und für neue Entwicklungen nicht hinreichend aufgeschlossen sind.
- Berufsschullehrer/-innen meinen, dass Ausbilder/-innen nur geringe pädagogische Kompetenz haben und zu wenig Zeit für die Kooperation einsetzen.

Bitte diskutieren Sie vor diesem Hintergrund Ihre Erfahrungen und Vorstellungen!

© IFA Verlag GmbH

2.3.4 Ausbilder/-innen können die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht herstellen

Inanspruchnahme eines außerbetrieblichen Ausbildungsmanagements

In den vorangegangenen Texten wurde bereits die Funktion von außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen und die Zusammenarbeit in Ausbildungsverbünden angesprochen.

Diese Ausführungen sollen durch die Darstellung von Unterstützungsmaßnahmen ergänzt werden, die allgemein als Ausbildungsmanagement bezeichnet werden.

Ausbildungsmanagement hilft Betrieben, die bislang noch nicht ausbildeten oder wenig Zeit für deren Organisation aufwenden wollen, bei der Einrichtung und Durchführung der Ausbildung.

Typische Angebote der externen Dienstleister an die Betriebe sind

- Im Vorfeld der Ausbildung:
  - Analyse des Fachkräftebedarfs
  - Auswahl passender Ausbildungsberufe
  - Organisation der Ausbildung
  - Entwicklung eines Ausbildungsplans
  - Unterstützung bei rechtlichen Fragestellungen
  - Ausbildungsmarketing
  - Erstellung und Abgleich von betrieblichen Anforderungsprofilen an Bewerber
  - Vorauswahl von Bewerbern und passgenaue Vorschläge für die Besetzung von Ausbildungsstellen.
- Während der Ausbildung:
  - Strukturierung von Ausbildungsinhalten
  - Unterstützung oder Übernahme administrativer Aufgaben
  - Unterstützung bei der Umsetzung von Innovationen in der Ausbildung
  - Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungsabschnitten und besonderen Phasen, z. B. Organisation von Lernen am Arbeitsplatz, Projektarbeit
  - Unterstützung bei der Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen
  - Unterstützung bei der Umsetzung neuer Prüfungsformen.

Lernortkooperation ist das Zusammenwirken verschiedener Orte, an denen die Ausbildung stattfinden kann.

Im Folgenden werden mehrere Ausbildungsmaßnahmen beschrieben, die nach dem Willen von Ausbilderinnen für Julia Sommer kooperativ durchgeführt werden sollen.

Vereinbarung von außerbetrieblichen Ausbildungs- und Managementaufgaben im ABB-Trainings-Center Berlin

Die verschiedenen Lösungen sollten mit ihren Lernpartnern erörtert werden. Der Austausch von Argumenten führt dann zum eigentlichen Lernergebnis.

1. Maßnahme:

Vor der Abschlussprüfung stellt Ausbilderin Sommer mit Erschrecken fest, dass eine Lücke in der praktischen Ausbildung entstanden ist, die im eigenen Betrieb nicht aufgefüllt werden kann.

Das Ausbildungsziel: „Ermöglichen praktischer Arbeitserfahrungen in einem bestimmten Tätigkeitsbereich“ über vier Wochen.

2. Maßnahme:

Im ersten Ausbildungsjahr fehlen im Unternehmen die personellen Möglichkeiten, „Grundkenntnisse und Fertigkeiten in den elektronischen Schaltungen“ systematisch zu vermitteln. Der Ausbilder Kabel sucht eine Lösung.

Das Ausbildungsziel: Systematische und theoriegestützte Vermittlung von elektronischen Grundkenntnissen und –fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs Wochen.

3. Maßnahme:

Im dritten Ausbildungsjahr sollen die Auszubildenden im Beruf Industriekaufmann/-frau in einem bestimmten Einsatzgebiet einen kompletten Arbeitsprozess als Projekt durchführen. Das Projekt soll einmal in der Woche aufgegriffen und über zehn Wochen fortgeführt werden.

Das Ausbildungsziel: Ein prozessorientiertes Projekt durchführen mit Vermittlung praktischer Erfahrungen und theoretischer Unterlegung.

	1. Maßnahme	2. Maßnahme	3. Maßnahme
Prüfungsvorbereitungslehrgang des fachlich einschlägigen Verbandes			
Partnerbetrieb in der Region			
Stützunterricht aus dem Programm „abH ausbildungsbegleitende Hilfen“			
Regionales Berufsbildungszentrum als außerbetriebliche Ausbildungsstätte			
Fachlehrer in der Berufsschule			
Ausbildungsberater der IHK			

Kreuzen Sie an, mit welchem Lernort bzw. mit welchem Partner die Ausbilder/-innen bei der Realisierung der drei oben beschriebenen Ausbildungsmaßnahmen zusammenarbeiten sollten!

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1 An der Ausbildung sind zahlreiche Personen direkt oder indirekt beteiligt z. B.:

Ausbildende, Ausbilder, Fachkräfte, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Leiter und Lehrer der berufsbildenden Schulen, Leiter und Ausbilder überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, Ausbildungsberater und Geschäftsführung der Kammer, Berufsbildungsausschuss und Prüfungsausschuss der Kammer.

2 Im Bereich der Berufsausbildung ist es sinnvoll, Netzwerke zu pflegen. Diese bestehen aus funktionierenden Kontakten zwischen mehreren Akteuren der Berufsausbildung. Sie wirken als Interessensgruppen, in denen der Informations- und Erfahrungsaustausch eine große Rolle spielt.

3 Eine besondere Bedeutung für den Erfolg der Ausbildung hat die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb. Die Zusammenarbeit gestaltet sich relativ leicht, wenn die Schüler einer Fachklasse aus einem großen Ausbildungsbetrieb stammen. Schwierig ist es, wenn sie aus unterschiedlichen kleinen Betrieben entsandt werden. Um eine Verzahnung von Theorie und Praxis zu erreichen, sollten zwischen Berufsschule und Betrieben jedes Jahr bestimmte Themenblöcke – am besten Projekte – vereinbart werden, die dann schwerpunktmäßig zur gleichen Zeit in Schule und Betrieb behandelt werden können.

4. Für Ausbilder muss es selbstverständlich sein, dass sie neben den eigenen Ausbildungsplan den Rahmenlehrplan der Berufsschule legen und beide Pläne stets im Auge haben.

5. Wenn Ausbilder sich als Prüfer zur Verfügung stellen, dann haben sie jährlich viele Stunden Kontakt zu Lehrkräften und können dadurch eine nützliche Zusammenarbeit anbahnen.

6. Ausbilder können verlangen, dass die Auszubildenden auch die Themen ihres Berufsschulunterrichts in ihren Ausbildungsnachweis eintragen. In manchen Bereichen geht die Zusammenarbeit so weit, dass auch die Lehrkräfte den Ausbildungsnachweis durch ihre Unterschrift zur Kenntnis nehmen.

7. Außerbetriebliche Bildungseinrichtungen übernehmen nicht nur Teile der Ausbildung, sondern übernehmen teils auch wesentliche Funktionen des Ausbildungsmanagements.

- Im Vorfeld der Ausbildung
  - analysieren sie den Fachkräftebedarf
  - unterstützen sie das Ausbildungsmarketing
  - entwickeln sie den Ausbildungsplan und
  - unterstützen sie die Auswahl von Auszubildenden.
- Während der Ausbildung
  - übernehmen sie administrative Aufgaben
  - unterstützen sie die Organisation des Lernens
  - unterstützen sie die Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen und Zusatzqualifikationen
  - geben sie Hilfen bei der Prüfungsvorbereitung.

Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie alle zutreffenden Aussagen an!

❑ 1 Das Berufsbildungsgesetz schreibt die Bildung von Netzwerken im Bereich der Berufsbildung vor.

❑ 2 Wenn Ausbilder/-innen in Netzwerken zusammenarbeiten, dann dient dies besonders der gegenseitigen Information, dem Erfahrungsaustausch und der Unterstützung der Ausbildung.

❑ 3 Der Blockunterricht in der Berufsschule muss bei der zeitlichen Planung der betrieblichen Ausbildung berücksichtigt werden.

❑ 4 Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind bei der Entwicklung dieser Pläne aufeinander abgestimmt worden.

❑ 5 Verzahnung von Fachtheorie und Fachpraxis ist durch Verabredung von Ausbildungsschwerpunkten im Ansatz realisierbar.

❑ 6 Das Berufsbildungsgesetz schreibt für Betrieb und Schule gleichermaßen die Führung eines Ausbildungsnachweises vor.

❑ 7 Leider haben Ausbilder nicht das Recht, von den Auszubildenden die Nennung der Unterrichtsthemen im betrieblichen Ausbildungsnachweis zu verlangen.

❑ 8 In der Realität kommen die meisten Gespräche zwischen Schule und Betrieb dadurch zustande, dass Lehrer Versäumnisse und Disziplinschwierigkeiten von Schülern bemängeln.

❑ 9 Der Stellenwert der Berufsschule wird von den Ausbildungskräften der kleinen Betriebe besonders hoch eingeschätzt.

❑ 10 Die kooperationsfreudigsten Ausbilder/-innen kommen aus gewerblich-technischen Großbetrieben.

❑ 11 Ausbilder und Lehrer treffen in den Prüfungsausschüssen zusammen. Wenn sie auch selten die gleichen Auszubildenden ausbilden, so können die intensive Zusammenarbeit und Randgespräche die Kooperation von Schule und Betrieb fördern.

❑ 12 Wenn ein Ausbilder Schwierigkeiten hat, alle Ausbildungsinhalte in seinem Betrieb zu verwirklichen, dann helfen gute Beziehungen zu Ausbildern anderer Betriebe und zu den Ausbildungskräften in außerbetrieblichen Einrichtungen.

❑ 13 Der Aufbau eines Partnerverzeichnisses erleichtert die schnelle Kontaktaufnahme.

© IFA Verlag GmbH

2.4.1 Ausbilder/-innen die Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten darstellen und bewerten

In Handbuch 1 haben wir bereits auf den teils dramatischen Rückgang von Ausbildungsplatzbewerbern hingewiesen, der die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und die Aufgabenfelder der Ausbilder/-innen gefährdet. Wir beschreiben hier eine Reihe von Maßnahmen, die bei der Anwerbung von Auszubildenden helfen sollen. Wir nennen diese Maßnahmen

Ausbildungsmarketing.

A Was ist Ausbildungsmarketing?

Ausbildungsmarketing umfasst alle Aktivitäten, die dazu beitragen, dass die vom Unternehmen angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Nachwuchskräften besetzt werden. Marketing ist nicht einfach nur Werbung, sondern eine Strategie und daraus resultierend ein Bündel von Maßnahmen und Aktivitäten, junge Frauen und Männer für die Ausbildung zu gewinnen und an den Betrieb zu binden.

Vorteile sind u. a.:

- Ausbildungsmarketing schafft die Voraussetzungen für die Einstellung geeigneter Bewerber/-innen und damit zur Sicherung der Qualität des Nachwuchses: Wer das beste Marketing macht, ebnet sich den Weg, die besten Bewerber/-innen zu gewinnen.
- Ausbildungsmarketing ist eine systematische Vorgehensweise, die letztlich den Aufwand für die Suche nach geeigneten Bewerbern/-innen verringert.
- Ausbildungsmarketing schließt Berufsinformationstage, Betriebserkundungen, Schulpraktika und z. B. Einstiegsqualifizierungen ein. Dadurch erhalten die Jugendlichen bereits im Berufswahlprozess einen realistischen Einblick in Ausbildung und Berufsarbeit.
- Gleichzeitig gewinnen Ausbilder/-innen Wissen über die Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Vorstellungen der künftigen Auszubildendengeneration. Diese wichtigen Einblicke werden jedoch nur möglich, wenn sich Ausbilder und ältere Auszubildende intensiv um die Schüler/-innen bei ihren Betriebseinsätzen kümmern. Entscheidungen der Jugendlichen für einen Betrieb werden wesentlich davon beeinflusst, ob sie das Gefühl haben, „dass man sich um sie kümmert“ (im wahrsten Sinne des Wortes „kümmern“).
- Nach einer Befragung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bieten ca. 53 % der befragten Betriebe im Rahmen ihres Ausbildungsmarketing Praktika und andere Aktivitäten zur Betriebserkundung und Berufsorientierung an.
- Immer noch entscheiden sich über 50 % aller jungen Frauen und fast 40 % aller jungen Männer für jeweils zehn typische Männer- oder Frauenberufe – bei einem Gesamtangebot von derzeit 344 Ausbildungsberufen. Ausbildungsmarketing kann diese Entscheidungsmuster aufbrechen.

B Warum Ausbildungsmarketing?

Der Ausbildungsmarkt bietet ein widersprüchliches Bild. Da gibt es Regionen und darin besonders die kleineren Betriebe, die kaum geeignete Auszubildende finden.

Gleichzeitig finden sehr viele Schulabgänger mit mangelhafter Ausbildungsreife keinen Ausbildungsplatz. Wegen der steigenden Anforderungen in den meisten Berufen verschärft sich dieses Problem.

Daher ist gerade für Betriebe mit absehbarem Mangel an geeigneten Auszubildenden das Ausbildungsmarketing unverzichtbar.

C Ausbildungsmarketing erfordert die Analyse der Ausgangssituation

Um die Anwerbung von Jugendlichen kümmern sich meist nicht die Ausbilder/-innen, sondern andere Personalverantwortliche. Fachkundige Anregungen jedoch sollten alle Ausbilder/-innen geben können, zumal sie im Regelfall am nachfolgenden Auswahlprozess beteiligt werden.

Der Einstieg in das Ausbildungsmarketing beginnt mit der Erfassung der Aktivitäten, die in den letzten (z. B.) zwei Jahren zur Gewinnung von Auszubildenden ergriffen wurden.

Bisherige Einstellungen und Zahl der Bewerber/-innen

- ❑ Wie hoch war im Erfassungszeitraum die Zahl der Bewerbungen für die im Betrieb angebotenen Ausbildungsberufe?
- ❑ Wie viele junge Männer/Frauen haben sich für diese Ausbildungsberufe beworben?
- ❑ Welche Schulabschlüsse legten die Bewerber/-innen vor?
- ❑ Wurden weibliche Auszubildende überproportional seltener eingestellt oder übernommen?

Ausschreibungen und Werbemaßnahmen

- ❑ Wurden Berufsinformationstage, die z. B. von der Kammer organisiert werden, zur Werbung genutzt?
- ❑ Wurden Schulklassen zu Betriebserkundungen eingeladen?
- ❑ Wurden Tage der offenen Tür oder spezielle Schnuppertrage für Schüler/-innen veranstaltet?
- ❑ Wurden die neuen Medien und Online-Praktikumsbörsen der Agentur für Arbeit oder der Kammer genutzt?
- ❑ Wurde bei allen Aktivitäten auf das Interesse an weiblichem Nachwuchs nachdrücklich hingewiesen (besonders wichtig in Berufen, die Mädchen selten wählen)?
- ❑ Wurden Schulpraktika und Ferienjobs angeboten?
- ❑ Wurden Plätze zur Einstiegsqualifizierung angeboten?

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 2.4.1

D Wie kann die Attraktivität der Ausbildung für junge Leute gesteigert werden?

- Verdeutlichung bisheriger Ausbildungserfolge
- Beteiligung an Ausbildungsverbünden
- Ermöglichung von Ausbildungsphasen im Ausland
- Angebot attraktiver Zusatzqualifikationen
- Gespräche über innerbetriebliche Karrieren bereits im Auswahlverfahren
- Zusage der Übernahme nach der Ausbildung
- Steigerung der internen Akzeptanz der Ausbildung, besonders bei den ausbildenden Fachkräften
- Bei weiblichen Auszubildenden Ansprechpartnerinnen benennen
- Mehrere weibliche Auszubildende gleichzeitig einstellen, um z. B. eine Isolation in männerdominierten Ausbildungsberufen zu vermeiden.

E Welche Ziele sollen mit dem Ausbildungsmarketing erreicht werden?

- Zahl der einzustellenden Auszubildenden in den verschiedenen Berufen festlegen
- Ausschreibungen festlegen
- Werbemaßnahmen festlegen
- Verbessertes Auswahlverfahren festlegen.

F Aktivitäten im regionalen Einzugsbereich Ihrer Firma ergreifen

Im ersten Schritt sollten lokale Schwerpunkte gesetzt werden:

- Gezielte Werbung in Stadtteilen oder Ortschaften, die verkehrstechnisch gut erreichbar sind.
- Gezielte Werbung im Wohnumfeld Ihrer Kollegen, weil dort ein besonders gutes Meinungsklima über Ihr Unternehmen vorausgesetzt werden kann.
- Mit Schulen oder anderen Einrichtungen Kooperation suchen, die besondere Angebote der Berufsorientierung, Berufswahl oder Lebensplanung der Schüler/-innen entwickeln.

Jugendliche im regionalen Umfeld gezielt ansprechen

Mit den folgenden Fragen soll der Blick auf die Möglichkeiten gelenkt werden, die Ihnen Zugang zu den Jugendlichen ermöglichen.

- **Schulen**

Welche Veranstaltungen führen die Schulen in Ihrem regionalen Umfeld durch? Zu fragen ist nach Projektwochen, Betriebserkundungen, Aktivitäten zur Öffnung des Berufsspektrums für Jungen und Mädchen, Zeitraum des Berufskundeunterrichts.

Es ist zu erkunden, ob Ihre Auszubildenden oder Ausbildungskräfte dort als Gäste teilnehmen und über Ihre Ausbildung informieren dürfen.

Sind die Ansprechpersonen in den Schulen bekannt?

Kennen die Schulen Ihre Hilfsangebote?

- **Jugendeinrichtungen und Vereine**

Gibt es Vereine und Jugendeinrichtungen, die bei Schülern/-innen beliebt sind?

Mit welchen Einrichtungen lohnt es sich Kontakt aufzunehmen?

Anmerkung: Wir haben für unsere Zeitschrift PRÜFUNGS-PRAXIS recherchiert und sind auf eine Firma gestoßen, in der Mitarbeiter nur dann zu Führungskräften aufsteigen können, wenn sie in Vereinen oder Ehrenämtern tätig sind und dort auch Jugendliche auf die Ausbildung im Unternehmen aufmerksam machen.

- **Vereine ansprechen**

Vereine geben von Zeit zu Zeit Vereinszeitschriften heraus, die bei den Lesern hohe Aufmerksamkeit und überdurchschnittliches Vertrauen genießen. Stellen Sie entsprechende Vereine in Ihrer Region fest und erkundigen Sie sich nach den Bedingungen zum Schalten von Anzeigen.

- **Im Kino werben**

Jugendliche gehen gerne ins Kino. Ein bedeutender Teil der Filme und der Werbeblöcke ist auf ihren Geschmack zugeschnitten oder soll ihn beeinflussen. Denken Sie über die Möglichkeit nach, Kinospots zu schalten. Ermitteln Sie Agenturen, die Lokalwerbung in Kinos machen und holen Sie Preisangebote ein.

- **Pressearbeit für die Ausbildung**

Mit geringem Kostenaufwand können Sie Berichte, Interviews oder Bilder Ihres Unternehmens in die regionale Presse einbringen. Ein Berliner Unternehmen hat seine Pressearbeit so kultiviert, dass die Eröffnung des Ausbildungsjahres mit dem Besuch einer bildungspolitisch bedeutsamen Persönlichkeit und entsprechendem Presserummel verbunden wird. Besucher waren der Bundeskanzler, der Oberbürgermeister, die Bundesbildungsministerin, Senatoren usw.

Beherzigen Sie folgende Ratschläge:

- Notieren Sie, welche Zeitungen und Anzeigenblätter in Ihrer Region erscheinen.
- Erstellen Sie ein Verzeichnis mit den zuständigen Redakteuren und deren Kontaktadressen.
- Erstellen Sie ein Verzeichnis von Themen, die für Veröffentlichungen interessant sein könnten. Beispiele:
  - Fa. NN öffnet die Türen für interessierte Schüler
  - Was ein Mädchens am Girls'Day bei der Fa. NN erlebte
  - Mädchen nehmen die Ausbildung in einem für sie ungewöhnlichen Beruf auf
  - Lern- und Arbeitspartnerschaften Alt-Jung bewähren sich
  - Fa. NN ist bei der Einstiegsqualifizierung besonders aktiv
  - Mit besonderem Engagement in der Berufsvorbereitung will Fa. NN dem Demografischen Wandel begegnen
  - Auszubildende der Fa. NN übernehmen Patenschaft für Kinderspielplatz
  - Auszubildende der Fa NN berichten über Ausbildung im Ausland.
  - Fa. NN feiert ihren landesbesten Auszubildenden
  - Zusammenarbeit von Fa. NN und Hochschule ermöglicht duale Studien.
- Verfassen Sie eine Kurzdarstellung des Ereignisses, über das berichtet werden sollte.
- Verfassen Sie ein Kurzporträt Ihrer Firma, max. eine A4-Seite.
- Legen Sie die Kurzdarstellungen und das Porträt Ihrer Firma in eine Pressemappe.

  Beschreiben Sie darin Ihre Ausbildungsabsichten und die Zahl der freien Stellen.

© IFA Verlag GmbH

- Senden Sie die Mappe vor dem Ereignis an die Presse und laden Sie diese zu dem Ereignis ein.
- Wenn die Presse nicht erscheint, dann senden Sie die Mappe mit aktualisierten Daten, einem Bericht und Fotos im Format 13 x 18 cm sofort an die Presse.

  Achtung: Verfassen Sie keine Werbebriefe für die Presse. Diese werden nicht angenommen. Überlegen Sie, was die Öffentlichkeit interessieren und das Image Ihres Ausbildungsbetriebs verbessern könnte: Und darum geht es langfristig.

G Ein Bespiel für die gezielte Ansprache von Mädchen: Der Girls'Day

Im Jahre 1993 begannen amerikanische Väter, ihre Töchter, Nichten und weiblichen Nachbarskinder für einen Tag in ihren Betrieb einzuladen und ihnen ihre Arbeitswelt zu zeigen. Daraus entwickelte sich der Girls'Day, der in vielen Ländern jeweils am letzten Donnerstag im April durchgeführt wird.

Daran beteiligen sich vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen sowie technischen Ausbildungsabteilungen. Sie öffnen ihre Türen für Mädchen der Klassen 5 bis 10, um ihnen vielfältige Einblicke in die technische Arbeitswelt zu geben sowie Kontakte zu Praktikums- und Personalverantwortliche zu ermöglichen.

In ihren Büros, Werkstätten, Laboren und Konstruktionsabteilungen zeigen sie an Beispielen, wie interessant und spannend die Arbeit dort sein kann. Die Auszubildenden und Mitarbeiter/-innen sind darauf vorbereitet, die Attraktivität ihrer Arbeit zu veranschaulichen.

Warum ist der Girls'Day für Mädchen und Betriebe wichtig?

Mädchen entscheiden sich im Rahmen ihrer Berufswahl überproportional häufig für ein „typisch weibliches" Berufsfeld oder Studienfach.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellte hierzu in 2008 fest:

- Unter den zehn am häufigsten von Mädchen gewählten Berufen befindet sich kein einziger technischer Beruf.
- In den Metallberufen lag der Anteil der Mädchen bei 2,7 Prozent.
- Für Elektroberufe entschieden sich 4,2 Prozent.
- Unter den Top 25 taucht nur die Mediengestalterin Digital auf Platz 21 auf.

  Damit schöpfen die Mädchen ihre Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die beruflichen Lebenschancen nicht voll aus.

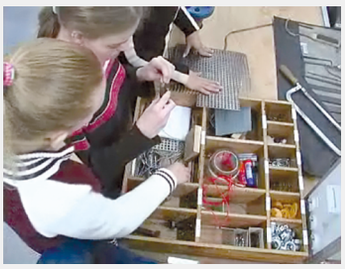
  Andererseits fehlt es den Betrieben gerade in technischen Bereichen zunehmend an Nachwuchs mit Ausbildungsreife. Indem die Unternehmen den Blick von Mädchen auf die technisch-naturwissenschaftlichen Berufe und ihre eigenen Ausbildungsmöglichkeiten lenken, können sie sich eine Top-Personalressource für die Zukunft erschließen. Zudem demonstrieren sie den eigenen Mitarbeitern/-innen sowie der regionalen Öffentlichkeit ihr gesellschaftliches Engagement.

Den Girls'Day können alle Betriebe durchführen, bei denen die Einstellung von jungen Frauen wünschenswert ist, vom handwerklichen Maler- und Lackiererbetrieb bis zum Industriebetrieb der Chemie.

Ausgewählte Schritte und Maßnahmen zur Organisation eines Girls'Day

1. Festlegen der Zielgruppe:
   - Töchter der Mitarbeiter/-innen und deren Freundinnen
   - Schülerinnen der Region.
2. Einladungen und Anträge auf Unterrichtsfreistellung verbreiten
   - über Mitarbeiter/-innen
   - über die Schulen
   - über die Presse
   - über das Berufsinformationszentrum des Arbeitsamtes.
3. Rückmeldeliste führen, Einladungen aussprechen, u. U. Absagen versenden und Ersatzveranstaltung vorschlagen.
4. Aktion im Betrieb bekanntmachen, Betriebsrat einbinden und von den zu Beteiligenden Vorschläge zur Veranschaulichung ihrer Arbeitsgebiete einholen.
5. Begleitpersonen gewinnen und in ihre Aufgabe einstimmen, z. B.
   - erfahrene Mitarbeiterinnen, die Karriere gemacht haben
   - weibliche Auszubildende älterer Ausbildungsjahre
   - Betriebsrat
   - Jugend- und Auszubildendenvertreter
   - Ausbilder/-innen
   - ausbildende Fachkräfte.
6. Ablaufplan vorbereiten
   - Versicherungsfragen vorab klären
   - Begrüßung
   - Über sicheres Verhalten informieren
   - Austeilung von Schutzhelmen, falls erforderlich
   - Information über das Unternehmen austeilen
   - Beköstigung vorbereiten
   - Gruppen bilden
   - Pausenaufenthalte vorbereiten
   - Über den Programmablauf informieren
   - Erkundungstour starten und überwachen
   - Aussprache
   - Erinnerungsgeschenke austeilen
   - Verabschiedung
7. Dank an alle Beteiligten
8. Auswertung der Veranstaltung
9. Sofort Pressemitteilung und Fotos aussenden
10. Einige Zeit später: Fotoaussendung an die Mädchen, Dank für den Besuch und erneuter Hinweis auf die Ausbildungsmöglichkeiten versenden.

2. Fortsetz. 2.4.1



© IFA Verlag GmbH

2.4.2 Ausbilder/-innen können die Anforderungen des Ausbildungsberufes sowie des Betriebes und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterien herausstellen

Die Auseinandersetzung mit den Auswahlkriterien für einen Ausbildungsberuf wird sicherlich in jedem Betrieb erfolgen. Die eigentlichen Entscheidungen über die Deckung des Personalbedarfs durch Ausbildung fallen bei denen, die für das Personalwesen zuständig sind. Auf dieser Entscheidungsebene werden auch Vorstellungen über den späteren Einsatz der Auszubildenden bis zu 10 Jahre im Voraus entwickelt. Ein größeres Unternehmen hat z. B. in den nächsten Jahren einen bestimmten Bedarf an mittleren Führungskräften, der hervorragend durch überdurchschnittlich qualifizierten Nachwuchs aus der Ausbildung mit anschließender Aufstiegsfortbildung gedeckt werden könnte. Aus dieser Perspektive heraus werden dann die Kriterien für die Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen bestimmt.

Es wird jedoch für Sie als Ausbilderin oder Ausbilder schwer werden, die Auswahlkriterien im Einzelnen zu erfassen, von denen sich die Entscheidungsebenen leiten lassen. Hilfreich ist daher eine Untersuchung, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung veranstaltet hat.

Die erste Tabelle zeigt das Ergebnis für den kaufmännischen Bereich (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln):

Schlüsselqualifikationen:
Was Betriebe verlangen

Die Unternehmen messen 17 vorgegebenen Schlüsselqualifikationen von Lehrstellenbewerberinnen und -bewerbern im kaufmännischen Bereich folgende Bedeutung zu (die Rangliste für den gewerblich-naturwissenschaftlichen Bereich weicht davon leicht ab):

Kennzeichnen Sie die für Ihren Beruf wichtigsten fünf Eigenschaften, indem Sie die Rangfolgeziffern von 1 bis 5 in die Kästchen eintragen.

Ihre Rangfolge	Schlüsselqualifikationen	sehr wichtig	eher unwichtig
	Leistungsbereitschaft	100	0
	Einstellung zur Arbeit	100	0
	Zuverlässigkeit	97	3
	Verantwortungsbewusstsein	97	3
	Konzentrationsfähigkeit	97	3
	Teamfähigkeit	95	4
	Logisches Denken	95	5
	Initiative	95	5
	Selbstständiges Lernen	94	5
	Zielstrebigkeit	93	7
	Kommunikatives Verhalten	92	8
	Planvolles Arbeiten	90	10
	Motivation	88	0
	Kritikfähigkeit	84	16
	Beständigkeit	83	7
	Belastbarkeit	83	7
	Kreativität	76	24

Fachliche Qualifikationen:
Was Betriebe verlangen

Die Unternehmen messen den folgenden Eigenschaften bzw. Fähigkeiten von Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen im kaufmännischen Bereich die Bedeutung „sehr wichtig/wichtig“ zu:

		sehr wichtig/ wichtig
1	Rechnen	95,7
2	Abschluss (Schule, berufl. Grundbildung)	94,3
3	Ausdruck	93,3
4	Rechtschreibung	91,3
5	Noten	90,0
6	Form der Bewerbung	86,3
7	PC/EDV	64,8
8	Begründung der Bewerbung	62,0
9	Praktika	48,4
10	sonstige Zeugnisse	42,4
11	Zusatzqualifikation	33,4
12	sozio-ökonomische Kenntnisse	29,5
13	berufsspezifische Kenntnisse	29,9
14	gesellschaftswissenschaftliche Fächer	25,3
15	Fremdsprachen	25,3
16	Naturwissenschaften	17,9
17	musische Fächer	6,1

Aufgrund dieser Erwartungen fordern die Betriebe von den Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen bestimmte Eigenschaften. In wie weit entspricht die Rangfolge der geforderten fachlichen Qualifikationen Ihren Vorstellungen?

Leiter der betrieblichen Bildung, Daimler AG Bremen, Prof. Dr. Horst-Erich Rikeit: „*...deshalb ist für uns von zentraler Bedeutung, dass die Entscheidung für einen oder eine Auszubildende ganz bewusst getroffen und später nicht widerrufen wird.*“

© IFA Verlag GmbH

2.4.3 Ausbilder/-innen können geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung verschiedener Bewerbergruppen anwenden

Welche Auswahlverfahren wenden Betriebe an?

In großen Unternehmen wird oft ein großer Aufwand getrieben. In kleinen Betrieben des Handwerks sieht es anders aus. Das belegt eine Studie, die das EMNID-Institut im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertages durchgeführt hat. In Rahmen der Studie wurden 300 Ausbilder befragt, in deren Betrieben es nach dem 1. Lehrjahr zur Auflösung des Ausbildungsverhältnisses kam. In den angegebenen Prozentwerten sind Kombinationen von mehreren Verfahren enthalten. In einem anderen Teil der Untersuchung wurden die Ausbildungsabbrecher nach ihren persönlichen Gründen für den Abbruch befragt. Die häufigsten Gründe geben wir hier wieder. Sie hängen alle mit der falschen Berufswahl zusammen. Hieran wird deutlich, wie bedeutsam der Einsatz von Verfahren zur Auswahl von Bewerbern ist. Es geht dabei nicht um das Aussieben von weniger qualifizierten Jugendlichen. Wähl man einen Abiturienten für eine einfache handwerkliche Arbeit mit viel Routineanteilen, dann übersteht ein solches Ausbildungsverhältnis nicht die Probezeit.

Die richtige Person für einen bestimmten Beruf finden, das ist die Kunst der Bewerberauswahl.

Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife

Das vormalige Bündnis für Arbeit hat Kriterien und Definitionen zur Ausbildungsreife vorgeschlagen, die die Verständigung unter den Partnern auf dem Ausbildungsmarkt erleichtern sollen. Es handelt sich um berufsübergreifende Kriterien, die aus der Sicht der Betriebe unverzichtbar sind.

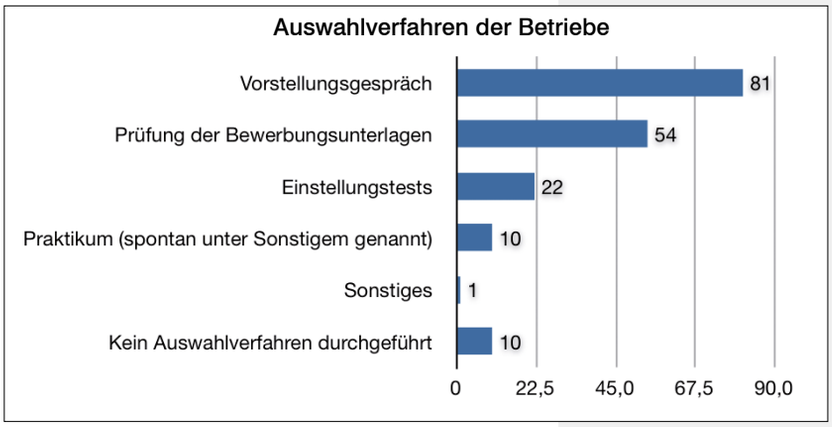
Ausbildungsreife kann man einem Jugendlichen bestätigen, wenn er „die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann“ (Bündnis f. A.).

Schulische Basiskenntnisse

- (Recht)Schreiben
- Lesen, mit Texten und Medien umgehen
- Sprechen und Zuhören
- Mathematische Grundkenntnisse
- Wirtschaftliche Grundkenntnisse

Psychologische Leistungsmerkmale

- Sprachbeherrschung
- Rechnerisches Denken
- Logisches Denken
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Merkfähigkeit
- Bearbeitungsgeschwindigkeit
- Befähigung zu Daueraufmerksamkeit



Physische Merkmale

- Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen

Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit

- Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Leistungsbereitschaft
- Selbstorganisation/Selbstständigkeit
- Sorgfalt
- Teamfähigkeit
- Umgangsformen
- Verantwortungsbewusstsein
- Zuverlässigkeit

Berufswahlreife

- Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz

Diese Kriterien werden im Regelfall bei der Untersuchung von Jugendlichen bei der Agentur für Arbeit und von Betriebspsychologen angewendet. Alle Kriterien sind in Handbuch 5, dem „Lexikon zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung“ definiert. Damit können Sie besseren Zugang zu Gutachten finden und Ihr Blick öffnet sich für die Merkmale, die bei der Auswahl von Auszubildenden wichtig sind.

Anhand dieser Kriterienliste können Sie auch Auszubildende in der Probezeit und danach beobachten, beurteilen und fördern.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 2.4.3

Die Erwartungen der Betriebe sind wesentliche Auswahlgesichtspunkte. Wie werden diese Gesichtspunkte umgesetzt, wie lässt sich bei Bewerberinnen und Bewerbern erkennen, ob sie die Auswahlkriterien erfüllen?

Wir greifen hierrunter die ersten zehn fachlichen Kriterien der befragten Betriebe (siehe gegenüberliegende Seite) auf und gestalten daraus einen Fragenkatalog, von dem Sie sich als Ausbilder oder Ausbilderin bei der Vorauswahl und beim Bewerbungs- bzw. Einstellungsgespräch leiten lassen können.

1. Rechnen

Wie sind die Rechenfähigkeiten entwickelt?

- ❑ Noten im Rechnen sichten
- ❑ Rechentest durchführen

2. Abschluss

Welchen Bildungsabschluss hat der Ausbildungsstellenbewerber bzw. die Ausbildungsstellenbewerberin?

- ❑ keinen Abschluss
- ❑ Hauptschule
- ❑ Realschulabschluss oder entsprechenden mittleren Abschluss
- ❑ Fachhochschulreife
- ❑ Allgemeine Hochschulreife
- ❑ Berufsfachschule
- ❑ Berufsgrundbildungsjahr

3. Ausdruck

Wie drückt sich die Bewerberin bzw. der Bewerber sprachlich aus?

Kriterien: geordnet, verständlich, Beherrschung der deutschen Sprache

- ❑ schriftlicher Test, z. B. Beantwortung von zwei Fragen
- ❑ mündlich durch ein Gespräch

4. Rechtschreibung

In welchem Maße wird die deutsche Rechtschreibung beherrscht?

- ❑ Schulnoten sichten
- ❑ Bewerbungsunterlagen sichten
- ❑ Rechtschreibtest durchführen
- ❑ Diktat, z. B. 10 Zeilen aus der Tageszeitung, durchführen

5. Noten

Welche Noten enthält das Zeugnis?

- ❑ Notendurchschnitt ermitteln
- ❑ Noten in beruflich bedeutsamen Fächern ermitteln
- ❑ Letztes Zeugnis sichten
- ❑ Vorletztes Zeugnis sichten
- ❑ Bemerkungen im Zeugnis sichten

6. Form der Bewerbung

In welcher Form wurde die Bewerbung verfasst?

- ❑ Anschreiben: Form, Inhalt, Sauberkeit
- ❑ Lebenslauf: Form, Inhalt, Sauberkeit, Ausdruck, Lebensweg

7. PC/EDV/Internet

Über welche Fähigkeiten in der PC-Nutzung verfügt der Bewerber bzw. die Bewerberin?

- ❑ Zertifikate zeigen lassen
- ❑ Arbeitsbeispiele (Tabellen, Grafik) zeigen lassen
- ❑ Genutzte Software und Internetnutzung im Gespräch beschreiben lassen

8. Begründung der Bewerbung

Was sind Gründe für die Bewerbung um diesen Ausbildungsplatz?

- ❑ Grund für die Berufswahl erkunden
- ❑ Grund für die Bewerbung in unserem Betrieb erkunden

9. Praktika

Welche Praktika hat der Bewerber bzw. die Bewerberin durchgeführt?

- ❑ Art der Praktika erklären lassen
- ❑ Erfahrungen erfragen
- ❑ Wahl des Praktikumbetriebs begründen lassen

10. Sonstige Zeugnisse

Hat der Bewerber bzw. die Bewerberin neben dem letzten Schulzeugnis weitere Zeugnisse vorgelegt?

- ❑ Soziales Jahr, Ökologisches Jahr
- ❑ andere Schulen
- ❑ Sprachkenntnisse
- ❑ vorherige Arbeitsverhältnisse
- ❑ vorherige (Teil-)Ausbildungen

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 2.4.1

Das Bewerbungsgespräch

Grundsätzlich kann folgendes Verfahren für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern und die Durchführung eines Bewerbungs- bzw. Einstellungsgespräches empfohlen werden:

1. Vorbereitung

- Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- Einladung zu Ausbildungstests, soweit diese vorgesehen sind
- Durchführung der Tests
- Auswertung der Tests und anderen Unterlagen
- Vorauswahl für das Bewerbungsgespräch
- Einladung zum Bewerbungsgespräch (Vorstellungsgespräch)
- bei Jugendlichen auch Einladung der Eltern vorsehen.

An schriftlichen Unterlagen sollen vorliegen:

- der Lebenslauf
- die letzten Schulzeugnisse
- das Bewerbungsschreiben
- Ergebnisse von Tests
- Eine Auswertung der Unterlagen mit
  - ➤ Vermerken über Besonderheiten der Bewerberin oder des Bewerbers
  - ➤ Vormerkung besonderer Fragen

2. Durchführung des Einstellungsgespräches unter Beachtung folgender Grundsätze:

- Partnerschaftliche Behandlung des Bewerbers bzw. der Bewerberin
- Beginn des Gespräches mit einem Thema, das Befangenheit und Ängste abbaut
- Informationen über den Betrieb, Tätigkeiten und Einsatzbereiche
- Befragung nach Maßgabe der Auswahlkriterien
- Einbeziehen geschlechtstypischer Verhaltensweisen junger Frauen und Männer (z. B. Selbstvertrauen, Einschätzung und Darstellung der eigenen Kompetenzen)
- Geduldige Gesprächsführung und Notierung wesentlicher Ergebnisse.

Die Fragen richten sich in typischer Weise auf

- den Lebenslauf
- die Vorbildung
- die Berufsvorstellungen
- die Erwartungen, mit denen die Bewerberin oder der Bewerber die Ausbildung aufnehmen will
- die Interessen und Freizeitbeschäftigungen, sofern sie für die zukünftige Tätigkeit bedeutsam sind.

3. Entscheidung über die Einstellung

- sofort, wenn es möglich ist
- kurzfristig nach dem Einstellungsgespräch, schriftlich.

Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche,

Evelin Wöstenkühler und Christian Spoden: „*Im Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber, in ihren Reaktionen auf den Stress der Situation zeigen sich typische Tendenzen, die wir kennen sollten, um zu einem fairen und angemessenen Urteil kommen zu können*“.

Reflexion:

1. Über welchen Zeitraum würde sich Ihrer Einschätzung nach das gesamte Verfahren erstrecken?

2. Auf welche Schritte (Punkte) des Verfahrens kann am ehesten verzichtet werden?

© IFA Verlag GmbH

2.4.4 Ausbilder/-innen können die rechtlichen Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens beachten

Rechtliche Hintergründe

Hier ist vor allem das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) zu nennen.

Dieses hat zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Benachteiligungen sind nach Maßgabe des AGG § 2 unzulässig in Bezug auf:

(1) Pkt.3 „den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung.“

Nach dem AGG ist die „Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen“ zulässig.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung … ist zulässig, wenn der Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.“

Der Betrieb kann also durchaus eine Auswahl unter den Bewerbern im Hinblick auf die bestmögliche Eignung für die zu erlernenden und auszuübenden Tätigkeiten treffen.

Im Einstellungsverfahren sollten Ausbilder/-innen aus rechtlichen Gründen nicht nach folgenden Personenmerkmalen fragen:

- Religionszugehörigkeit
- Parteizugehörigkeit
- sexuelle Orientierung
- Schwangerschaft
- Parteizugehörigkeit
- Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft
- Vermögensverhältnisse
- Vorstrafen; hier sind beschränkt zulässig, wenn diese für einen konkreten Ausbildungsplatz bedeutsam sind.

2.4.5 Ausbilder/-innen können Ausbildungsbewerbern die mit der Berufsbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven aufzeigen

Mit der Berufswahl haben die Auszubildenden einen ersten Schritt in die Arbeitswelt getan. Klare Vorstellungen über die Möglichkeiten, die der Beruf bietet, haben die Auszubildenden im Regelfall nicht.

Daher sollte bereits bei der Einstellung das Nachdenken über einen persönlichen beruflichen Lebensplan angestoßen werden.

Wenn die Jugendlichen von attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten hören, erfahren sie dadurch eine Verstärkung ihrer Berufswahl. Dieser Aspekt ist nicht unwichtig, da über 20 % der Jugendlichen bereits im ersten Ausbildungsjahr die Ausbildung abbrechen. Nicht selten zählt eine vermeintliche Perspektivlosigkeit zu den Gründen des Abbruchs.

Welche Perspektiven können aufgezeigt werden?

- Durchführung von Teilen der Ausbildung im Ausland
- Aufstieg durch Fortbildung (vertikale Karriere)
- Übergang an eine Hochschule ohne Abitur
- Tätigkeit als Ausbilder/-in
- Horizontale Karriere in Form zunehmend anspruchsvollerer Arbeitsaufgaben und der Durchführung von Projekten.

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Ausbildungsmarketing besteht aus einem Bündel von Strategien und Maßnahmen, die das Interesse von Schülerinnen und Schülern für die Ausbildungsangebote eines Unternehmens wecken sollen. Die Maßnahmen reichen von Praktika für Lehrkräfte und insbesondere für die Schülerinnen und Schüler bis hin zu Anzeigen und zur Streuung von Informationsmaterial.
2. Bei der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern sollten folgende Gesichtspunkte beachtet werden:
   - Auszubildende sind so nach ihrer schulischen Vorbildung und ihren Potenzialen auszuwählen, dass sie dem künftigen Bedarf des Betriebes an Fach- und Führungskräften entsprechen.
   - Die Bewerber und Bewerberinnen sollen zum Betrieb und angestrebten Beruf „passen“, da sonst Ausbildungsabbrüche mit ihren negativen Auswirkungen drohen.
   - Auszubildende sollten nicht nach ihren allgemeinen Fähigkeiten ausgewählt werden, sondern danach, ob sie in ihren Fähigkeiten und Potenzialen den speziellen Anforderungen des angestrebten Berufes entsprechen.
   - In allen Berufen soll jungen Frauen und Männern grundsätzlich gleiche Einstellungschancen gegeben werden. Wo junge Frauen unterrepräsentiert sind, sollten sie nach Möglichkeit bei der Einstellung bevorzugt werden.
3. Umfragen zeigen, dass Betriebe insbesondere folgende Schlüsselqualifikationen von den zukünftigen Auszubildenden erwarten:
   - Leistungsbereitschaft
   - Positive Einstellung zur Arbeit
   - Zuverlässigkeit
   - Verantwortungsbewusstsein
   - Konzentrationsfähigkeit
   - Teamfähigkeit.
4. Betriebe erwarten nicht, dass Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber bereits berufliche Handlungsfähigkeit mitbringen. Allerdings stellen sie folgende Anforderungen, die als fachliche Grundqualifikationen angesehen werden können:
   - Rechenfähigkeit (worauf aufgrund der PISA-Studie nun noch mehr Aufmerksamkeit gerichtet ist)
   - Abschluss einer schulischen und ggf. beruflichen Grundbildung
   - sprachliche Ausdrucksfähgkeit
   - Rechtschreibung
   - Zeugnisnoten
   - Form der Bewerbung
   - Praktika
   - PC- und Internetkompetenz.
5. Wenn Ausbilderinnen oder Ausbilder vor der Aufgabe stehen, für die Einstellung von Auszubildenden ein System von Informationsquellen und Auswahlkriterien zu entwickeln, könnten sie wie folgt vorgehen:
   A Ermitteln der Anforderungen, die der Ausbildungsberuf stellt.
   B Abstimmen dieses Befundes mit sachkundigen Personen im Betrieb.
   C Eine Liste – nach der Wichtigkeit geordnet – von vielleicht zehn Schlüsselqualifikationen und Vorkenntnissen aufstellen, die für den Ausbildungsberuf vorrangig zu verlangen sind.
   D Aufstellen einer Liste von Informationsquellen, die Hinweise auf die Ausprägung der notwendigen Schlüsselqualifikationen und Vorkenntnisse liefern können. Dazu gehören
   ➤ Zeugnisse
   ➤ Lebenslauf
   ➤ vorbereitete Fragen für das Einstellungsgespräch
   ➤ Tests.

Eine Auszubildende bei Daimler AG im Rahmen einer Erkundung des Betriebes durch Schüler: „...und in Mathe solltet ihr gute Noten haben“.

6. Das Bewerbungs- oder Einstellungsgespräch umfasst Vorbereitung, Durchführung und Auswertung.
   - Bei der Vorbereitung des Gespräches werden die schriftlichen Unterlagen und deren Auswertungen zusammengefasst. Dann wird der Termin anberaumt, die Beteiligten werden eingeladen.
   - Bei der Durchführung des Gespräches sind zunächst grundlegende Anforderungen an die Kommunikation zu stellen: Partnerschaftliches Gesprächsverhalten, Abbau von Befangenheit bei den Bewerberinnen und Bewerbern, gesprächsfördernde Impulse, geduldiges Zuhören, flexible Gesprächsführung, Berücksichtigung geschlechtstypischer Verhaltensweisen. Dabei sind Fragen zu stellen, die Hinweise auf die Ausprägung wichtiger Schlüsselqualifikationen, Vorkenntnisse und Motive liefern.
   - Nach dem Gespräch sollte kurzfristig die Auswertung erfolgen und der Bewerberin oder dem Bewerber die Entscheidung zugeleitet werden.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

A Welche Maßnahme ist eine zentrale Aufgabe des Ausbildungsmarketing?

- ❑ 1 Personalentwicklung
- ❑ 2 Pädagogische Qualifizierung von ausbildenden Fachkräften
- ❑ 3 Durchführung von Schüler- und Schülerinnen-Praktika
- ❑ 4 Außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

B In welchen betrieblichen Funktionsbereich ist die Auswahl von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern einzuordnen?

- ❑ 1 Marketing
- ❑ 2 Personalwesen
- ❑ 3 Produktion
- ❑ 4 Geschäftsleitung
- ❑ 5 Vertretung von Arbeitnehmern

C Welche Aussage zu den Vor- und Nachteilen der Bestenauslese für die Personalstruktur des Unternehmens ist zutreffend?

- ❑ 1 Mit der Einstellung ausschließlich von Abiturientinnen und Abiturienten wird ein hochqualifizierter Stamm an Fachkräften entwickelt.
- ❑ 2 Betriebe sollten nur Auszubildende ohne oder nur mit niedrigem Schulabschluss einstellen, weil diese später als Fachkräfte eine sehr hohe Bindung zum Betrieb haben.
- ❑ 3 Eine Mischung von Auszubildenden unterschiedlicher Schulabschlüsse kann am ehesten den unterschiedlichen Anforderungen an die spätere Struktur des Fachkräftebestandes entsprechen.
- ❑ 4 Es sollten nicht die Besten, sondern die bevorzugt werden, die einen besonders guten Gesamteindruck machen. Sie werden später den Betrieb nach außen repräsentieren.

D Aus welchem Grund sollten sich Betriebe dafür einsetzen, den Anteil weiblicher Auszubildender in technischen Berufen zu erhöhen? (Zwei Antworten sind richtig!)

- ❑ 1 Der Gesetzgeber hat vorgeschrieben, dass Mädchen und Jungen in den Betrieben in gleicher Zahl ausgebildet werden müssen.
- ❑ 2 Angesichts des kommenden Fachkräftemangels sollten Betriebe auf das Potenzial gut vorgebildeter Mädchen zugreifen und sich so einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.
- ❑ 3 Mädchen sind ebenso für technische Arbeiten geeignet wie Jungen. Erfahrungen aus der Ausbildung zeigen, dass Mädchen geringere technische Vorkenntnisse und Vorerfahrungen durch Engagement und Fleiß rasch kompensieren.

E Wohin entwickeln sich die Anforderungen in der Arbeitswelt? (Drei Antworten sind richtig!)

- ❑ 1 Immer höhere Anforderungen an die Qualität der Arbeitsergebnisse
- ❑ 2 Immer mehr Einzelarbeit
- ❑ 3 Immer weniger Verantwortung bei den einzelnen Mitarbeitenden
- ❑ 4 Immer mehr Teamarbeit
- ❑ 5 Immer mehr Anforderungen an die körperlichen Kräfte
- ❑ 6 Immer mehr Anforderungen an die sozialen Fähigkeiten
- ❑ 7 Immer mehr Anforderungen an die Bereitschaft, sich unterzuordnen
- ❑ 8 Immer weniger Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit

F Welche Schlüsselqualifikation fordern Betriebe von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern in besonderem Maße?

- ❑ 1 Zuverlässigkeit
- ❑ 2 Kreativität
- ❑ 3 Kritikfähigkeit

G Welche Erwartungen haben Betriebe insbesondere im Hinblick auf die fachlichen Qualifikationen der Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber?

- ❑ 1 musische Fähigkeiten
- ❑ 2 gesellschaftswissenschaftliche Vorkenntnisse
- ❑ 3 Rechenfertigkeiten

H Wie gehen Sie vor, wenn Sie z. B. beim Einstellungsgespräch das Auswahlkriterium „Ausdruck“ ermitteln wollen?

- ❑ 1 Bewerbungsunterlagen sichten
- ❑ 2 Diktat durchführen
- ❑ 3 Ein anspruchsvolles Gespräch führen

J Welcher Rat sollte bei der Durchführung eines Einstellungs- bzw. Bewerbungsgespräches beachtet werden?

- ❑ 1 Wenn die Eltern beim Bewerbungsgespräch dabei sind, sollten Sie vorzugsweise mit der Mutter sprechen.
- ❑ 2 Gehen Sie die Auszubildenden durchaus forsch an, damit sie ihre typische Reserve aufgeben.
- ❑ 3 Versuchen Sie im Gespräch zu erkennen, in welchem Maße die Bewerberinnen und Bewerber Ihren Auswahlkriterien entsprechen.

© IFA Verlag GmbH

2.5.1 Ausbilder/-innen können wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrages darstellen

Mit dem Abschluss des Ausbildungsvertrages verbinden die Partner hohe Erwartungen.

Damit keine Enttäuschungen und Konflikte auftreten, ist ein rechtlich einwandfreier Vertrag zu vereinbaren.

Wenn sich die Ausbildenden und die Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber über eine Einstellung einig geworden sind, ist ein Ausbildungsvertrag zustandegekommen. Das Berufsbildungsgesetz schreibt jedoch die schriftliche Niederlegung des Vertrages vor. Dies geschieht meist auf einem Vertragsformblatt der Kammer. Im vorliegenden Handlungsbereich wird ein vollständiger Vertragstext abgedruckt und ein Vertrag nach beigefügten Angaben ausgefertigt.

§ BBiG

Auszug aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG):

§ 10 Vertrag

(1) Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (Ausbildende), hat mit den Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen.

(2) Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

(3) Schließen die gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen mit ihrem Kind einen Berufsausbildungsvertrag, so sind sie von dem Verbot des § 181 des Bürgerlichen Gesetzbuches befreit.

(4) Ein Mangel in der Berechtigung, Auszubildende einzustellen oder auszubilden, berührt die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages nicht.

(5) Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).

§ 11 Vertragsniederschrift

(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

(2) Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.

(3) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.

(4) Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

§ 12 Nichtige Vereinbarungen

(1) Eine Vereinbarung, die Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt, ist nichtig. Dies gilt nicht, wenn sich Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichten, nach dessen Beendigung mit den Ausbildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

(2) Nichtig ist eine Vereinbarung über

1. die Verpflichtung Auszubildender, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen,
2. Vertragsstrafen,
3. den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen,
4. die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen.

1. Fortsetz. 2.5.1

Situationsbeschreibung – Aufgabe

Im Folgenden soll eine Vertragsverhandlung simuliert werden. Einige Vorstellungen der Beteiligten entsprechen nicht den rechtlichen Rahmenbedingungen.

Sie haben die Aufgabe, die erforderlichen Daten zu entnehmen und damit den auf den folgenden Seiten abgedruckten Ausbildungsvertrag auszufüllen.

Bei manchen Positionen müssen Sie dabei Entscheidungen treffen, die sich an Ihren Vorstellungen und Rechtskenntnissen orientieren.

Eine Jugendliche, Sonja Breuer, 17 Jahre alt, wird von der Fa. Metalltechnik GmbH, vertreten durch die Geschäftsführerin Ursula Barstdorf, zur Ausbildung als Bürokauffrau eingestellt. Die Mutter, Vera Breuer, ist Alleinerziehende und wohnt mit ihrer Tochter zusammen. Sonja Breuer wünscht eine möglichst weitgehende Abkürzung der Ausbildungszeit und hat folgende Bildungsgeschichte:

Sie hat einen Hauptschulabschluss mit hervorragenden Noten. Sonja besuchte ein schulisches Berufsgrundbildungsjahr im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, Schwerpunkt „Absatzwirtschaft und Kundenberatung“. Das Berufsgrundbildungsjahr im Berufsfeld Absatzwirtschaft und Kundenberatung ist nach einer Verordnung des zuständigen Bundeslandes auf die Ausbildung Bürokauffrau mit einem halben Jahr anzurechnen.

Ab. 1. Aug. 2009 bedarf die Anrechnung des gemeinsamen Antrags der Auszubildenden und des Ausbildenden. Frau Barstdorf schöpft alle Möglichkeiten der Abkürzung für Sonja Breuer aus.

Die Mutter schlägt einen halben Monat Probezeit vor.

Die Ausbildung beginnt am 1. 8. JJJJ und endet nominell am TT. MM. JJJJ.

Die Ausbildung erfolgt in der zentralen Verwaltung der Fa. Metalltechnik mit Einsätzen in der Personalabteilung, in der Entwicklungsabteilung, im Lagerbüro und in der Arbeitsvorbereitung. Sonja soll einen außerbetrieblichen Lehrgang in der Archivierungstechnik und den Unterricht in der kaufmännischen Berufsschule besuchen.

Es wird vorgesehen, dass die Auszubildende monatlich eine Vergütung von 625,- € erhält, deren Steigerung an die künftigen Tarifabschlüsse gekoppelt sein soll. Überstunden werden im Regelfall nicht verlangt.

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit soll 8,5 Std. betragen, am Freitag endet die Ausbildung dafür um 12.00 Uhr. Der Urlaub beläuft sich auf 30 Arbeitstage im Jahr. Unter sonstigen Vereinbarungen trägt Frau Barstdorf ein: „Sollte die Auszubildende das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beenden, darf sie ein Jahr kein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis bei einem Konkurrenzunternehmen im Umkreis von 100 km annehmen. Sie muss strengste Verschwiegenheit über alles wahren, was ihr während der Ausbildung an Geschäftsbeziehungen und Unternehmenszielen zur Kenntnis gelangt ist“.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 2.5.1

Der Bundesausschuss für Berufsbildung hat ein Muster eines Berufsausbildungsvertrages formuliert und zur bundeseinheitlichen Verwendung empfohlen.

Hierauf greifen wir im folgenden Beispiel zurück.

Schließen Sie einen Vertrag ab. Die Situationsaufgabe von Seite 44 liefert Ihnen die Daten und fordert Sie zu Entscheidungen heraus.

Der abgedruckte Mustervertrag liefert das Handlungsschema. Die Erklärungen unter dem Vertrag geben Ihnen die Informationen, die Sie benötigen, um die Entscheidungen sachgerecht treffen zu können.

Ein Ausbildungsvertrag kann grundsätzlich schriftlich oder mündlich oder durch „schlüssiges Verhalten", also stillschweigend abgeschlossen werden. Der wesentliche Inhalt ist schriftlich niederzulegen.

Das Unterlassen der Niederschrift stellt zwar eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 1.000 Euro geahndet werden kann, berührt aber dennoch nicht die Rechtswirksamkeit des Vertrages.

Berufsausbildungsvertrag
(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz - BBiG)

Zwischen der/dem Ausbildenden / der Firma

.....

und der/dem Auszubildenden

.....

in	Straße
.....	.....
geb. am	in
.....	.....

gesetzlich vertreten durch [1)]

.....

in	Straße
.....	.....

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf

.....

nach Maßgabe der geltenden Ausbildungsordnung geschlossen.

Die Vertragsparteien beim Berufsausbildungsvertrag sind der bzw. die Ausbildende und der bzw. die Auszubildende..

Anmerkung:

[1)] Bei minderjährigen Auszubildenden ist die Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters und der gesetzlichen Vertreterin erforderlich. Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Berufsausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.

© IFA Verlag GmbH

3. Fortsetz. 2.5.1

§ 1 – Dauer der Ausbildung

1. Dauer

   Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung ..... Jahre/Monate.

   a) Auf die Ausbildungsdauer wird die Berufsausbildung zum/zur.....bzw.

      eine berufliche Vorbildung in .....

      mit ..... Monaten angerechnet.

   b) die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle

      aufgrund ..... um .....Monate

   Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am .....

   und endet am .....

2. Probezeit

   Die Probezeit beträgt ..... Monate. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

3. Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses
   Bestehen Auszubildende vor Ablauf der unter Nr. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

4. Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses
   Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Wie lange dauert die Probezeit?

Auszug aus dem BBiG:

§ 20 Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Die Vereinbarung einer kürzeren oder längeren Probezeit ist unwirksam. Es ist jedoch, gemäß einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (1981), eine Vereinbarung folgender Art statthaft:

„Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung." (Zit. aus dem Muster-Berufsausbildungsvertrag der IHK Aachen.)

Auszubildende können sich auf eine solche Vereinbarung jedoch nicht berufen, wenn sie die Unterbrechung der Ausbildung selbst vertragswidrig herbeigeführt haben.

Die normale Ausbildungsdauer wird durch die Ausbildungsordnung festgelegt. Sie beträgt bei den meisten Berufen 36 Monate. Bei der Festlegung der Ausbildungsdauer wird davon ausgegangen, „in welchem Zeitraum ein durchschnittlich begabter und schulisch vorgebildeter Jugendlicher (oder eine durchschnittlich begabte Jugendliche, Anm. d. Verf.) in einem durchschnittlich geeignetem Betrieb das Ausbildungsziel normalerweise erreicht" (Herkert). Bessere Voraussetzungen, seien es nun erhöhte Begabung, bessere Vorbildung, höhere Leistungsfähigkeit, Lebenserfahrung usw., sollen zu angemessenen Verkürzungen der Ausbildungszeit führen.

© IFA Verlag GmbH

4. Fortsetz. 2.5.1

Die folgenden Richtlinien enthalten die Maßstäbe, nach denen Kammern Entscheidungen über die Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit richten. (Quelle: nach IHK Aachen, Nov. 2008)

A Abkürzung der Ausbildungszeit

A. 1 Grundsatz und allgemeine Voraussetzungen der Antragstellung

(1) Auf gemeinsamen Antrag des Ausbildenden und des Auszubildenden hat die Kammer die Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 1 BBiG zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.

(2) Die Abkürzung der Ausbildungszeit soll möglichst bei Vertragsabschluss, spätestens jedoch so rechtzeitig beantragt werden, dass noch mindestens ein Jahr Ausbildungszeit verbleibt.

(3) Der Antrag muss gemeinsam von beiden Vertragsparteien (Ausbildender und Auszubildender) schriftlich bei der Kammer gestellt werden. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.

(4) Die Antragsteller müssen glaubhaft machen, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht werden kann, z. B. durch Vorlage von (Berufs-)Schul- und Prüfungszeugnissen, Leistungsbeurteilungen, Berufsausbildungsverträgen und betrieblichen Plänen.

A. 2 Abkürzungsgründe bei Vertragsabschluss gem. § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG

(1) Nachfolgende Gründe können zu einer Verkürzung in dem angegebenen Zeitrahmen führen:

● Fachoberschulreife oder gleichwertiger Abschluss	bis zu 6 Monate
● Nachweis der Fachhochschulreife oder ● allgemeine Hochschulreife oder ● abgeschlossene Berufsausbildung	bis zu 12 Monate

(2) Im Einzelfall kann die Ausbildungszeit auch wegen eines Lebensalters von mehr als 21 Jahren um bis zu 12 Monate verkürzt werden.

(3) Darüber hinaus kann bei Nachweis einer einschlägigen beruflichen Grundbildung oder einschlägigen Berufstätigkeit oder Arbeitserfahrung im Berufsfeld diese angemessen berücksichtigt werden. Die Anrechnungsmöglichkeiten nach § 1 Berufskollegan-rechnungs- und -zulassungsverordnung (BKAZVO) sind zu beachten.(NRW)

(4) Bei Fortsetzung der Berufsausbildung in demselben Beruf kann die zurückgelegte Ausbildungszeit ganz oder teilweise für eine Kürzung berücksichtigt werden.

(5) Soweit bei einem Berufswechsel nach Abschluss des ersten Ausbildungsjahres festgestellt wird, dass die Grundbildung des Erstberufes im Wesentlichen identisch ist mit der Grundbildung des neuen Ausbildungsberufes, kann diese in vollem Umfang (12 Monate) berücksichtigt werden.

A. 3 Abkürzung während der Berufsausbildung gem. § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG

(1) Die Abkürzung der Ausbildungszeit während der laufenden Berufsausbildung ist möglich, wenn Verkürzungsgründe nach A. 2 vorliegen, das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht werden kann und die Ausbildungsinhalte vermittelt werden können.

(2) Wird der Antrag erst im Laufe der letzten 12 Monate der Ausbildungszeit gestellt, so soll dieser in Abstimmung mit den Antragstellern vorrangig als Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung behandelt werden.

A. 4 Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe

Mehrere Verkürzungsgründe können nebeneinander berücksichtigt werden. Eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung ist auch bei verkürzter Ausbildungsdauer gem. § 45 Abs. 1 BBiG möglich, wenn dadurch die vorgegebene Mindestausbildungsdauer nicht unterschritten wird.

A. 5 Abkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG (Teilzeitberufsausbildung)

(1) Bei berechtigtem Interesse ist auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und des Ausbildenden die Ausbildungszeit auch in Form einer täglichen oder wöchentlichen Reduzierung der Ausbildungszeit zu kürzen (§ 8 Abs. 1 S. 2 BBiG). Ein berechtigtes Interesse ist z. B. dann gegeben, wenn der/die Auszubildende ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen hat oder vergleichbar schwerwiegende Gründe vorliegen.

(2) Das berechtigte Interesse ist durch Vorlage geeigneter Belege nachzuweisen.

(3) Da das Berufsbildungsgesetz für die Abkürzung der Ausbildungszeit keine anteilige Untergrenze festlegt, ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob die Auszubildenden auch bei einer täglichen oder wöchentlichen Reduzierung der betrieblichen Ausbildungszeit noch wirklichkeitsnah mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht werden können und in dem für die Ausbildung erforderlichen Maß in die betriebliche Praxis eingebunden werden können. Als Richtschnur soll eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden nicht unterschritten werden.

(4) Die Teilzeitberufsausbildung führt nicht grundsätzlich zu einer Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer.

(5) Im Einzelfall kann eine verkürzte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit aber mit einer Verlängerung der kalendarischen Ausbildungsdauer verbunden werden (§ 8 Abs. 2 BBiG), wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

(6) Die Entscheidung über die Verlängerung kann bei noch unsicherer Prognose oder bei veränderten Rahmenbedingungen auch später getroffen werden.

© IFA Verlag GmbH

5. Fortsetz. 2.5.1

B. Mindestdauer der Ausbildung

Die Ausbildungsdauer soll in der Regel, insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe bzw. bei vorzeitiger Zulassung, folgende Mindestzeiten nicht unterschreiten:

Regelausbildungszeit	Mindestzeit der Ausbildung
3 ½ Jahre	24 Monate
3 Jahre	18 Monate
2 Jahre	12 Monate

C. Verlängerung der Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 2 BBiG

C. 1 Grundsatz

(1) In Ausnahmefällen kann die IHK auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

(2) Inhaltlich verknüpfte Anträge auf Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit und auf Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer sollen im Sinne förderlicher Bedingungen für die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie entschieden werden.

C. 2 Allgemeine Voraussetzungen der Antragstellung

(1) Der Antrag ist vom Auszubildenden schriftlich bei der Kammer zu stellen. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.

(2) Der Antrag soll rechtzeitig vor Ablauf des Berufsausbildungsverhältnisses gestellt werden.

(3) Vor der Entscheidung über den Antrag ist der Ausbildende zu hören. Die Berufsschule kann gehört werden.

(4) Der Auszubildende muss glaubhaft machen, dass die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Eine Verlängerung soll nur ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer Gründe gewährt werden.

C. 3 Verlängerungsgründe

(1) Nachfolgende Gründe können eine Verlängerung erforderlich machen:

- erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung,
- Nichterreichen des Leistungszieles der Berufsschulklasse,
- längere vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z. B. längere Krankheit),
- körperliche, geistige und seelische Behinderung des Auszubildenden, die dazu führt, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann,
- Betreuung eines eigenen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen,
- verkürzte tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit.

(2) Bei der Festlegung der Verlängerungszeit sind die Prüfungstermine zu berücksichtigen.

© IFA Verlag GmbH

6. Fortsetz. 2.5.1

§ 2 – Ausbildungsstätte

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach § 4 Nr. 12 in

.....

(Ausbildungsstätte)

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

Welche Regeln gelten für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte?

Begriffliche Klärungen

Ausbildungsstätte

1. Institution, die die Auszubildenden einstellt, gleichbedeutend mit „Ausbildungsbetrieb";
2. Organisatorische, personelle und materielle Einheit einer Ausbildungseinrichtung, in die die Auszubildenden zum Zwecke der Berufsausbildung eingegliedert werden;
3. Im weitesten Sinne: Alle Einrichtungen, wie sie in § 2 des BBiG (Lernorte der Berufsbildung) definiert sind.

Ausbildungsplatz

Ein Ort innerhalb einer Ausbildungsstätte, der personell und materiell so ausgestattet ist, dass dort in einem bestimmten Ausbildungsberuf ausgebildet werden kann.

Nennung der Ausbildungsstätten

im Berufsausbildungsvertrag

- Beim Abschluss des Vertrages ist zunächst die regelmäßige Ausbildungsstätte zu nennen. Diese muss den Eignungsanforderungen entsprechen. Die Ausbildungsstätte schließt die mit dem Betriebssitz üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen ein.
- Wesentlicher Bestandteil des Ausbildungsvertrages ist die Angabe der Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Hierbei kommen grundsätzlich drei Formen in Betracht:

Freiwillig zwischen Ausbildenden und Auszubildenden vereinbarte Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Zwischen den Vertragsparteien können zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen freiwillig vereinbart werden, z. B. ein 14-tägiger Kurs zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. Solche vertraglich vereinbarten Maßnahmen werden als „von den Ausbildenden veranlasste Ausbildungsmaßnahmen" aufgefasst. Das bedeutet, dass die Ausbildenden (wie für die anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte) die Kosten tragen müssen.

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, weil die Ausbildungsstätte Eignungsmängel aufweist

Das Berufsbildungsgesetz will die Ausbildungsleistungen auch jener Betriebe erhalten, die überwiegend geeignet sind, jedoch die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse nicht in vollem Umfang vermitteln können. Solche Mängel sind z. B. das Fehlen eines für die Ausbildung notwendigen Bereiches von Arbeitsaufgaben. Diese Betriebe können den Mangel durch geeignete Maßnahmen in geeigneten außerbetrieblichen Ausbildungsstätten oder anderen Ausbildungsbetrieben beheben.

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte nach Maßgabe der Ausbildungsordnung

Ausbildungsordnungen können festlegen, dass zur Ergänzung der betrieblichen Berufsausbildung Ausbildungsmaßnahmen in Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Die ausbildenden Betriebe sind grundsätzlich geeignet; es liegen keine Mängel im Sinne von § 27 BBiG vor.

© IFA Verlag GmbH

7. Fortsetz. 2.5.1

§ 3 – Pflichten des Ausbildenden

Die/der Ausbildende verpflichtet sich,

1. **(Ausbildungsziel)**
   dafür zu sorgen, dass der/dem Auszubildenden die volle berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungszieles nach der Ausbildungsordnung erforderlich ist, und die Berufsausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgegebenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;

2. **(Ausbilder/Ausbilderin)**
   selbst auszubilden oder eine/einen persönlich und fachlich geeignete/geeigneten Ausbilderin/Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen und diese/diesen dem/der Auszubildenden jeweils schriftlich bekanntzugeben;

3. **(Ausbildungsordnung)**
   der/dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhändigen;

4. **(Ausbildungsmittel)**
   der/dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind;

5. **(Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)**
   die/den Auszubildende/n zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nr. 12 durchzuführen sind;

6. **(Führung von Schriftlichen Ausbildungsnachweisen)**
   soweit schriftliche Ausbildungsnachweise geführt werden, diese der/dem Auszubildenden für die Berufsausbildung kostenfrei auszuhändigen und die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßige Abzeichnung zu überwachen;

7. **(Ausbildungsbezogene Tätigkeiten)**
   der/dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren/seinen körperlichen Kräften angemessen sind;

8. **(Sorgepflicht)**
   dafür zu sorgen, dass die/der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;

9. **(Ärztliche Untersuchungen)**
   sofern die/der Auszubildende noch nicht 18 Jahre alt ist, sich Bescheinigungen gemäß § 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz darüber vorlegen zu lassen, dass sie/er a) vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist;

10. **(Eintragungsantrag)**
    unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle unter Beifügung der Vertragsniederschriften und – bei Auszubildenden unter 18 Jahren – einer Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beantragen; Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes;

11. **(Anmeldung zu Prüfungen)**
    die/den Auszubildende/n im Rahmen einer gemäß § 2 dieses Vertrages erteilten Ermächtigung rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen oder zum ersten und zweiten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung anzumelden und für die Teilnahme freizustellen sowie der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung bei Auszubildenden, die noch nicht 18 Jahre alt sind, eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen; die/der Auszubildende erhält eine Kopie des Anmeldeantrages;

12. **(soweit zutreffend: Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)**

    .....

    .....

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die Rechte und Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden ergeben sich im Wesentlichen aus dem Berufsbildungsgesetz (insbesondere den §§ 13-19), den arbeitsrechtlichen und tarifrechtlichen Vorschriften, dem Berufsausbildungsvertrag und dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Den Rechten und Pflichten der einen Seite stehen zumeist Pflichten und Rechte der anderen Seite gegenüber.

© IFA Verlag GmbH

8. Fortsetz. 2.5.1

§ 4 – Pflichten der/des Auszubildenden

Die/der Auszubildende hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie/Er verpflichtet sich insbesondere,

1. **(Lernpflicht)**
   die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;

2. **(Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen)**
   am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die sie/er nach § 4 Nr. 5, 11 und 12 freigestellt wird;

3. **(Weisungsgebundenheit)**
   den Weisungen zu folgen, die ihr/ihm im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;

4. **(Betriebliche Ordnung)**
   die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten;

5. **(Sorgfaltspflicht)**
   Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihr/ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden;

6. **(Betriebsgeheimnisse)**
   über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren;

7. **(Führung von schriftlichen Ausbildungsnachweisen)**
   vorgeschriebene schriftliche Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen;

8. **(Benachrichtigung)**
   bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen dem Ausbildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, die länger als drei Kalendertage dauert, hat die/der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Ausbildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen;

9. **(Ärztliche Untersuchungen)**
   soweit auf sie/ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß § 32 und 33 dieses Gesetzes ärztlich

   a) vor Beginn der Ausbildung untersuchen und

   b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen und die Bescheinigungen hierüber dem Ausbildenden vorzulegen.

© IFA Verlag GmbH

9. Fortsetz. 2.5.1

Welche Regeln gelten für Vergütungen?

§ 5 – Vergütung und sonstige Leistungen

1. (Höhe und Fälligkeit)

Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; sie beträgt z. Z. monatlich
€ ..... brutto im ersten Ausbildungsjahr
€ ..... brutto im zweiten Ausbildungsjahr
€ ..... brutto im dritten Ausbildungsjahr
€ ..... brutto im vierten Ausbildungsjahr.

Soweit Vergütungen tariflich geregelt und nach § 12 anwendbar oder vereinbart sind, gelten die tariflichen Sätze.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.

Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Das auf die Urlaubszeit entfallende Entgelt (Urlaubsentgelt) wird vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt.

Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

2. (Sachleistungen)

Soweit der Ausbildende der/dem Auszubildenden Kosten und/oder Wohnung gewährt, gilt die in der Anlage beigefügte Regelung.

3. (Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

Ausbildende tragen die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte nach § 4 Nr. 5, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem diese Kosten einsparen. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten nach § 17 Abs. 2 BBiG darf 75 % der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen.

4. (Berufskleidung)

Wird vom Ausbildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie von ihm zur Verfügung gestellt.

5. (Fortzahlung der Vergütung)

Der/dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt
a) für die Zeit der Freistellung gem. § 4 Nr. 5, 11 und 12 dieses Vertrages sowie gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 43 Jugendarbeitsschutzgesetz
b) bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn sie/er
aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
bb) aus einem sonstigen, in ihrer/seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, die Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,
cc) bei Krankheit nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

1 Rechtsgrundlagen

Das Berufsbildungsgesetz regelt in den §§ 17-19 die Fragen zur Vergütung der Auszubildenden. In der Regel bestehen außerdem Tarifverträge, deren Bestimmungen unmittelbar gelten oder sonstige Bestimmungen, die als Maßstab herangezogen werden.

Höhe der Vergütung

Die Ausbildenden haben den Auszubildenden eine Vergütung zu zahlen.

1. Die Vergütung soll „angemessen“ sein

Was angemessen ist, ist von Branche zu Branche verschieden. Bestehen tarifvertragliche Regelungen, so sind deren Mindestsätze maßgebend. Beim Fehlen von tariflichen Regelungen sollte beim Abschluss des Berufsausbildungsvertrages eine Anlehnung an tarifliche Regelungen vergleichbarer Berufe vorgenommen werden, damit die „Angemessenheit“ gewahrt bleibt.

2. Die Vergütung muss „mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich“ ansteigen

Eine jährliche Steigerung der Vergütung ist auch vorzunehmen, wenn die Anfangsvergütung über der Angemessenheitsgrenze lag. Für die jährliche Steigerung ist nicht das Kalenderjahr, sondern das Ausbildungsjahr maßgebend.

Bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit ist der Zeitraum, um den die Ausbildung verkürzt wird, als bereits zurückgelegte Ausbildungszeit zu behandeln und die Anfangsvergütung entsprechend höher anzusetzen.

Eine „fortschreitende Berufsausbildung“ liegt nicht vor, wenn die Ausbildungszeit auf Verlangen der Auszubildenden verlängert wird und die Gründe in ihrer Person liegen, z. B. Verlängerung wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung oder längerer Krankheit.

In diesen Fällen kann die zuletzt gezahlte Vergütung in gleicher Höhe weitergezahlt werden.

© IFA Verlag GmbH

10. Fortsetz. 2.5.1

Unbefristete Fortzahlung der Vergütung

Die Vergütung wird in den folgenden Fällen unbefristet fortgezahlt: Teilnahme am Berufsschulunterricht (auch Blockunterricht), an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Fortzahlung der Vergütung bis zu sechs Wochen

Nach § 19 BBiG ist die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen bei

- Unterbrechungen der Berufsausbildung, wenn sich die Auszubildenden zur Ausbildung bereithalten
- unverschuldeter Krankheit der Auszubildenden
- unverschuldeter Verhinderung der Auszubildenden aus anderen Gründen, z. B. Untersuchungshaft, Verkehrsunfall.

Auszahlung der Vergütung

Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Sie ist für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

Die Vergütung ist grundsätzlich an die Auszubildenden selbst zu zahlen. Die gesetzlichen Vertreter können jedoch verlangen, dass die Vergütung für minderjährige Auszubildende an sie gezahlt werden.

Welche Regeln gelten für Ausbildungszeit und Urlaub?

§ 6 – Ausbildungszeit und Urlaub

1. (Tägliche Ausbildungszeit)
Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt ..... Stunden.

2. (Urlaub)
Der Ausbildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen.

Es besteht ein Urlaubsanspruch

auf ..... Werktage oder ..... Arbeitstage im Jahr ..... ,

auf ..... Werktage oder ..... Arbeitstage im Jahr ..... ,

auf ..... Werktage oder ..... Arbeitstage im Jahr ..... ,

auf ..... Werktage oder ..... Arbeitstage im Jahr ..... .

3. (Lage des Urlaubs)
Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf die/der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

Urlaub: Eintragung in den Berufsausbildungsvertrag

Die Urlaubsdauer richtet sich im Allgemeinen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz oder nach tariflichen Regelungen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht z. B. für unterschiedliche Lebensalter unterschiedliche Urlaubszeiten vor. Entsprechend sind die Eintragungen in den Berufsausbildungsvertrag für jedes einzelne Urlaubsjahr vorzunehmen. Das Urlaubsjahr ist grundsätzlich das Kalenderjahr. Für die Bemessung ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres maßgeblich.

Besteht tarifliche Gebundenheit und ist der tarifliche Urlaub länger als der gesetzlich vorgesehene Urlaub, so gilt die tarifliche Regelung als Mindesturlaub.

Bei der Bemessung der Urlaubsdauer ist immer die Rechtslage zur Zeit des Vertragsabschlusses maßgebend. Mit Änderung der Rechtslage ändern sich automatisch die Daten des Vertrages.

Urlaubszweck

Urlaub ist eine Freistellung von der Ausbildung zum Zwecke der Erholung, ohne dass im Einzelfall ein konkretes Erholungsbedürfnis nachgewiesen werden muss. Die Vergütung wird fortgezahlt. Wegen dieser Zweckbestimmung des Urlaubs dürfen die Auszubildenden während der Urlaubszeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

© IFA Verlag GmbH

11. Fortsetz. 2.5.1

§ 7 – Kündigung

1. **(Kündigung während der Probezeit)**
   Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

2. **(Kündigungsgründe)**
   Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
   a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
   b) von der/dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

3. **(Form der Kündigung)**
   Die Kündigung muss schriftlich, im Falle der Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

4. **(Unwirksamkeit einer Kündigung)**
   Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gem. § 10 eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

5. **(Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung)**
   Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Ausbildende oder die/der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (Nr. 2b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

6. **(Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildungseignung)**
   Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungseignung verpflichten sich Ausbildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung der zuständigen Arbeitsagentur rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Das Berufsausbildungsverhältnis endet durch Gründe, die wir in drei Gruppen einteilen können: Beendigung durch

- beiderseitige Vereinbarung
- einseitige Willenserklärung
- höhere Gewalt.

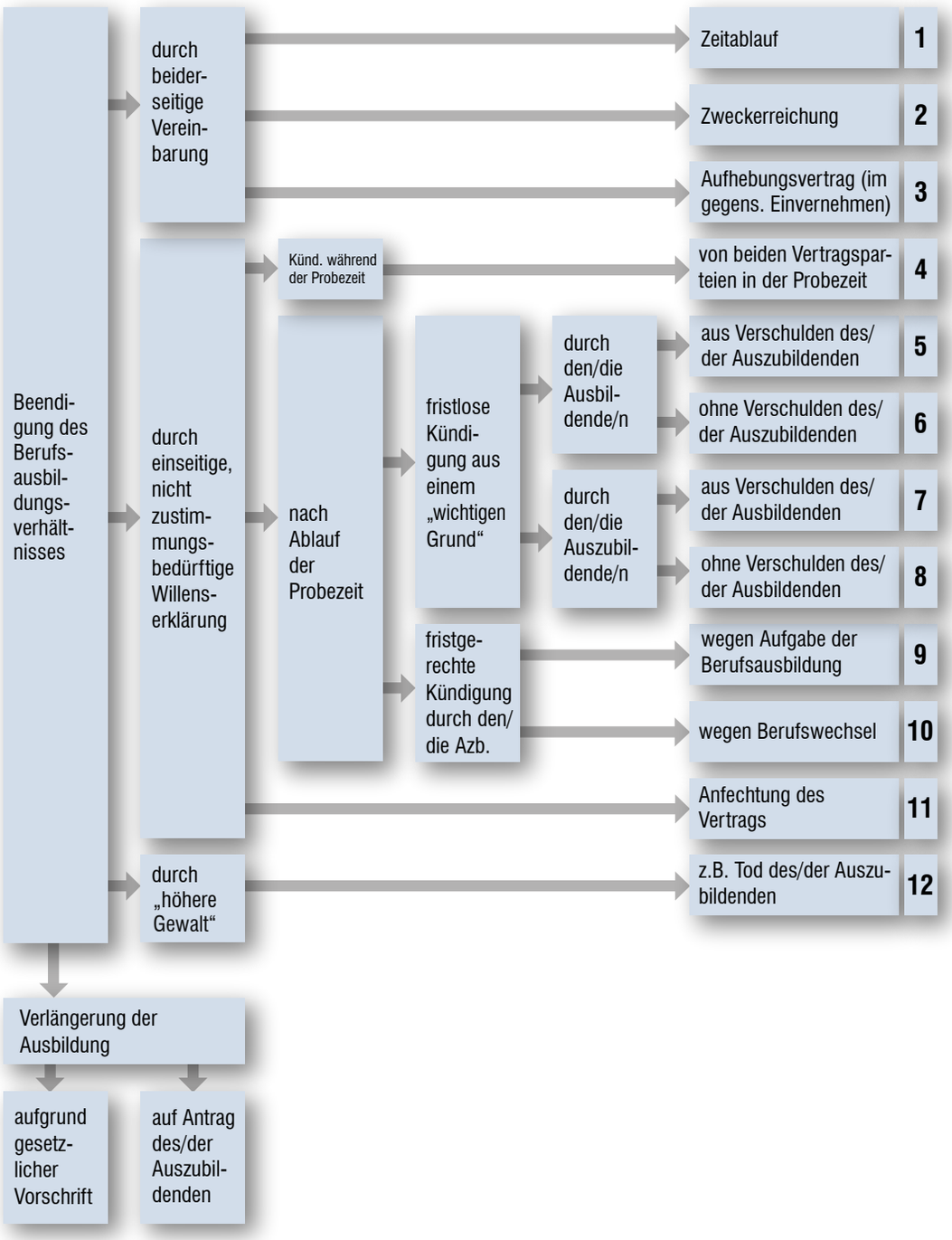
§ 8 – Betriebliches Zeugnis

Der Ausbildende hat der/dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Auszubildenden. Auf Verlangen der/des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

© IFA Verlag GmbH

12. Fortsetz. 2.5.1

Übersicht über den Handlungsbereich „Abschluss und Verlängerung der Ausbildung“



© IFA Verlag GmbH

12. Fortsetz. 2.5.1

Arten der Beendigung einer Ausbildung

In der Grafik auf der vorangegangenen Seite wurden die Beendigungsmöglichkeiten für das Berufsausbildungsverhältnis schrittweise aufgegliedert. Dieser Weg führte zur Unterscheidung von zwölf Fällen. Auf diese Fälle gehen wir in den folgenden Texten ein:

1 Beendigung durch Zeitablauf

Das Berufsausbildungsverhältnis endet zu dem Zeitpunkt, der im Berufsausbildungsvertrag eingetragen ist, von selbst, ohne dass es einer Kündigung oder sonstigen Erklärung bedarf.

Eine Mitteilung der Ausbildenden, dass sie die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht beabsichtigen, ist aus menschlichen Gründen angebracht, jedoch nur von informativem Charakter. Das Unterlassen dieser Mitteilung erzeugt keine Rechtsfolgen. Anders sieht es bei verbindlichen tariflichen Regelungen aus. Bestehen die Auszubildenden die Abschlussprüfung nicht, so haben sie das Recht, eine Verlängerung der Ausbildung zu verlangen.

In Berufsausbildungsverträgen müssen die Kündigungsmöglichkeiten aufgeführt werden. Im übrigen regelt sich die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach den Grundsätzen des gültigen Tarifvertrags und des Bürgerlichen Gesetzbuches.

2 Beendigung durch Zweckerreichung

Das Berufsbildungsgesetz sagt in § 21 Abs. 2, dass das Berufsausbildungsverhältnis schon vor Ablauf der Ausbildungszeit endet, wenn die Auszubildenden die Abschlussprüfung bestehen.

BBiG § 21

(1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. (...)

(2) Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen ist und den Auszubildenden das Prüfungsergebnis in verbindlicher Form mitgeteilt wurde. Zumeist geschieht dies durch eine „vorläufige“ Erklärung (Bescheinigung) der oder des Prüfungsausschussvorsitzenden. Mit dem Tage des Zugehens der Bescheinigung endet das Berufsausbildungsverhältnis. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

Anmerkung zu den Beendigungsmöglichkeiten von 1 und 2

Die Beendigung durch Zeitablauf oder Zweckerreichung tritt bei Jugend- und Auszubildendenvertretern und -vertreterinnen nicht automatisch ein. Rechtsquelle dieser besonderen Regelung ist das „Gesetz zum Schutz in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen“. Nach diesem Gesetz haben Auszubildende, die Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsräten, Bordvertretungen oder Seebetriebsräten sind, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

3 Beendigung durch Aufhebungsvertrag (im gegenseitigen Einvernehmen)

Beide Vertragspartner bzw. -partnerinnen erzielen freiwillig darüber Einvernehmen, dass das Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig beendet werden soll. Sie schließen durch diese willentliche Übereinstimmung einen neuen Vertrag, durch den der ursprüngliche Berufsausbildungsvertrag aufgehoben wird.

4 Kündigung während der Probezeit

Das Berufsbildungsgesetz schreibt zwingend eine Probezeit vor. Sie beträgt mindestens einen Monat, höchstens vier Monate. Folgerichtig ermöglicht das BBiG in dieser Zeit eine unbefristete Lösung des Berufsausbildungsverhältnisses durch beide Vertragsparteien.

In der Probezeit sollen die Auszubildenden Gelegenheit erhalten, ihre Berufswahl zu überdenken, ihre Eignung und Neigung zu überprüfen und ihre Berufswahl gegebenenfalls kurzfristig zu ändern.

Die Ausbildenden sollen in der Probezeit ermitteln, ob die Auszubildenden den Anforderungen gewachsen sind und das Ausbildungsziel erreichen können. Die Kündigung während der Probezeit ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- die Angabe eines Grundes ist nicht erforderlich
- die Erklärung muss schriftlich erfolgen
- Kündigungsfristen sind nicht vorgesehen
- beide Partner besitzen das Kündigungsrecht
- keinen Vertragsteil trifft ein Verschulden.

Vorbemerkungen zu den Kündigungen aus einem „wichtigen Grund“ nach Ablauf der Probezeit zu den Punkten 5, 6, 7 und 8

Bei der Durchführung des Berufsausbildungsverhältnisses können Umstände eintreten, unter denen einem der Vertragspartner eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Es wird in diesem Fall von einem „wichtigen Grund“ gesprochen.

Auszug aus dem BGB:

§ 626 Abs. 1
Außerordentliche fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Beispiele für „wichtige Gründe“

Tätlichkeiten von Ausbildenden oder fortlaufende Unpünktlichkeit von Auszubildenden sind als „wichtige Gründe“ anzusehen.

Bei einer längeren Folge von Verfehlungen, wie sie z. B. durch Unpünktlichkeit gegeben ist, bietet die einzelne Verfehlung für sich allein genommen keinen wichtigen Grund.

© IFA Verlag GmbH

13. Fortsetz. 2.5.1

Die zeitlich letzte Verfehlung kann aber „das Maß zum Überlaufen bringen“ und ein Festhalten am Vertragsverhältnis als unzumutbar erscheinen lassen. Das BGB gebietet (s. o.) „Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles“. Bei jugendlichen Auszubildenden ist daher kein so strenger Maßstab anzulegen wie bei erwachsenen Fachkräften, die die Ausbildung bereits beendet haben. Die Ausbildenden sollten vor der Kündigung aus wichtigem Grund alle Erziehungsmittel ausgeschöpft haben. Insbesondere muss bei Verhaltenstendenzen, wie sie sich z. B. in der Unpünktlichkeit ausdrücken, das Verhalten mehrfach „abgemahnt“ worden sein.

Formerfordernisse der fristlosen Kündigung nach Ablauf der Probezeit

- Die Kündigung aus wichtigem Grund kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit Bekanntwerden des Kündigungsgrundes. Sie ist eine Ausschlussfrist, nach deren Verstreichung das Kündigungsrecht erlischt;
- die Angabe des Kündigungsgrundes ist unbedingt erforderlich;
- die Erklärung hat in schriftlicher Form zu erfolgen;
- die Einhaltung einer Frist ist nicht erforderlich;
- das Fehlverhalten muss abgemahnt worden sein, es sei denn, dass ein längeres Zuwarten völlig unzumutbar wäre;
- die Auszubildenden müssen zuvor zu dem Fehlverhalten gehört worden sein.

Bei den folgenden Fallunterscheidungen zur fristlosen Kündigung gelten alle vorstehenden Formerfordernisse.

5 Fristlose Kündigung durch die Ausbildenden aus Verschulden der Auszubildenden

Fallbeispiele für Verfehlungen der Auszubildenden:

- wiederholte, beharrliche Verstöße gegen die Lernpflicht (trotz Abmahnung);
- fortlaufende Unpünktlichkeit;
- Unterlassung der ärztlichen Nachuntersuchung;
- eigenmächtiger Antritt des Urlaubs;
- Ehrverletzungen von beträchtlichem Gewicht gegen Ausbildende, Ausbildungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen;
- Vermögensdelikte gegen den Ausbildungsbetrieb oder Mitarbeitende;
- fortgesetztes unentschuldigtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht.

6 Fristlose Kündigung durch die Ausbildenden ohne Verschulden der Auszubildenden

Fallbeispiele:

- Stillegung der Arbeitsstätte;
- Verlegung der Betriebsstätte;
- anhaltende, in ihrem Ende nicht absehbare Krankheit der Auszubildenden.

7 Fristlose Kündigung durch die Auszubildenden aus Verschulden der Ausbildenden

Fallbeispiele für Verfehlungen der Ausbildenden:

- Fehlen oder Verlieren der Berechtigung zum Einstellen oder Ausbilden;
- Nichtzahlung der vereinbarten Vergütung;
- Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Auszubildenden;
- schwerer oder wiederholter Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz;
- erhebliche Verstöße gegen die Ausbildungs- und Betreuungspflicht;
- Unterlassung der Niederschrift des Ausbildungsvertrages trotz mehrmaliger Abmahnung durch die Auszubildenden.

8 Fristlose Kündigung durch die Auszubildenden ohne Verschulden der Ausbildenden

Fallbeispiele:

- dauernde Dienstunfähigkeit der Auszubildenden;
- Umzug der Eltern von minderjährigen Auszubildenden in einen entfernten Ort.

9/10 Befristete Kündigung nach Ablauf der Probezeit durch die Auszubildenden

Das Berufsbildungsgesetz sieht noch zwei weitere Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vor. Diese Möglichkeiten stehen aber nur den Auszubildenden zur Verfügung. Damit soll den jungen Frauen und Männern die Möglichkeit gegeben werden, den Beruf zu wechseln.

Diese Kündigungen vollziehen sich unter folgenden Bedingungen:

- die Erklärung hat in schriftlicher Form zu erfolgen
- die Kündigung kann nur von den Auszubildenden ausgesprochen werden
- keinen der Vertragspartner trifft ein Verschulden
- die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen
- der Kündigungsgrund ist anzugeben.

Je nach dem Grund werden zwei Fälle der befristeten Kündigung unterschieden:

1) **Befristete Kündigung nach Ablauf der Probezeit durch die Auszubildenden, weil diese den Ausbildungsberuf wechseln wollen**

   Beispiel: Eine Auszubildende bricht die Ausbildung zur Bürokauffrau ab, um eine Ausbildung als Informationselektronikerin aufzunehmen.

2) **Befristete Kündigung nach Ablauf der Probezeit durch die Auszubildenden, weil diese die Berufsausbildung völlig aufgeben wollen**

   Beispiel: Ein Auszubildender ist volljährig geworden und bricht seine Ausbildung ab, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können.

11 Auflösung des Berufsausbildungsverhältnisses durch Anfechtung

Hierbei handelt es sich um die allgemeinen Beendigungsgründe, die im Bürgerlichen Gesetzbuch verankert sind. Der Vertrag kann angefochten werden wegen Irrtums, wegen arglistiger Täuschung und wegen Drohung bei Vertragsabschluss.

12 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch „höhere Gewalt“

Das Ausbildungsverhältnis endet durch den Tod der Auszubildenden. Beim Tod der Ausbildenden treten in der Regel die Rechtsnachfolger bzw. -nachfolgerinnen in die Rechte und Pflichten des Berufsausbildungsvertrages ein. Durch eine etwaige Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung wird das Ausbildungsverhältnis nicht beendet. Nach § 1 des Arbeitsplatz-Schutzgesetzes ruht das Ausbildungsverhältnis während des Wehrdienstes.

Durch fortgesetztes unentschuldigtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht droht der Ausbildungsabbruch.

(Ausbildender, Bremen)

© IFA Verlag GmbH

14. Fortsetz. 2.5.1

§ 9 – Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes errichtete Schlichtungsausschuss anzurufen, sofern ein solcher bei der zuständigen Stelle besteht.

§ 10 – Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Ort der Ausbildungsstätte.

§ 11 – Sonstige Vereinbarungen
Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

.....

.....

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch schriftliche Ergänzung im Rahmen des § 12 dieses Berufsausbildungsvertrages getroffen werden.

..... , den .....
(Ort) (Datum)

Der/die Ausbildende:

.....
(Stempel und Unterschrift)

Der/die Auszubildenden

.....
(Unterschrift)

Der gesetzliche Vertreter des/der Auszubildenden:
Vater: .....
und Mutter: .....
oder Vormund: .....

Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen am: .....
unter Nr. .....

Vorgemerkt zur Prüfung für (Siegel) .....

Anlage gemäß §4 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages
Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Berufsausbildungsablaufs:

.....

.....

U. a. können als integraler Bestandteil der Ausbildung Ausbildungsabschnitte im Ausland bis zu einem viertel der Ausbildungsdauer vereinbart werden. Weiterhin können Zusatzqualifikationen vereinbart werden. Diese können Wahlbausteine in neuen Ausbildungsordnungen oder Teile anderer Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen sein. Zusatzqualifikationen müssen gesondert geprüft und bescheinigt werden.

2.5.2 Ausbilder/-innen sind in der Lage die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden darzustellen

Die Ausführungen zu diesem Punkt des Rahmenplans finden Sie auf den Seiten 50 und 51.

© IFA Verlag GmbH

2.5.3 Ausbilder/-innen können die Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Ausbildungsverzeichnis erläutern

Alle Ausbildungsverträge müssen nach Maßgabe des Berufsbildungsgesetzes in das „Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge“ der jeweils zuständigen Stelle eingetragen werden. Früher wurde dies Verzeichnis „Lehrlingsrolle“ genannt. Heute ist das nichts anderes als eine schlichte Datenbank, die zur Organisation des Prüfungswesens, zur Überwachung der Ausbildung und zu statistischen Zwecken genutzt wird.

Das abgebildete Formblatt wird von der Kammer bereitgestellt und vom Betrieb mit dem Ausbildungsvertrag eingesandt.

Bitte, lesen Sie die Erklärung, die Ausbildende abgeben müssen . Welche der dort übernommenen Pflichten muss der Ausbilder oder die Ausbilderin einlösen?

Beispiel:

Antrag
auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

An die
Industrie- und Handelskammer
.....
.....

Mit Vorlage des kompletten Formularsatzes wird die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer beantragt. Hierzu wird erklärt:

1. In der Ausbildungsstätte ist Vorsorge getroffen, dass die Ausbildung nach dem Ausbildungsberufsbild und den Bestimmungen des Berufsausbildungsvertrages durchgeführt wird.
2. Die Einrichtungen der Ausbildungsstätte bieten – gegebenenfalls zusammen mit den im Berufsausbildungsvertrag aufgeführten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte – die Voraussetzung, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach dem Ausbildungsberufsbild in vollem Umfang vermittelt werden können.
3. In der Person des/der Ausbildenden und des/der gegebenenfalls von ihm/ihr bestellten Ausbilders/Ausbilderin liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.
4. Der umseitig genannte Ausbilder bzw. die umseitig genannte Ausbilderin ist auch fachlich für die Berufsausbildung geeignet. Eine Ausbilder-/Ausbilderinnenkarte nach dem neuesten Stand liegt der Kammer bereits vor, bzw. wird mit dem Antrag eingereicht.
5. Wesentliche Änderungen des Ausbildungsvertrages werden der Kammer unverzüglich angezeigt.
6. Ein Ausbildungsplan (sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung) wird dem/der Auszubildenden mit Beginn der Berufsausbildung ausgehändigt.
7. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben wird bestätigt.

Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der für das Berufsausbildungsverhältnis geltenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

....
Ort und Datum Rechtsverbindliche Unterschrift und Stempel

Hinweis:

An der **Sommerprüfung** können nur diejenigen Auszubildenden teilnehmen, deren vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit spätestens am **30.9.** des Jahres endet.

An der **Winterprüfung** können nur diejenigen Auszubildenden teilnehmen, deren vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit spätestens am **31.3.** des Jahres endet.

Das Info der Kammer

Für den Abschluss eines Ausbildungsvertrags müssen von der zuständigen Stelle Formblätter für den Ausbildungsvertrag angefordert werden.

Viele IHKn bieten diese Formblätter zum Herunterladen aus dem Internet an.

Die Kammer sendet diese kurzfristig zu und fügt im Regelfall ein Informationsblatt bei, welches Formulierungen folgender Art enthält:

„Diesem Schreiben sind die von Ihnen gewünschten Berufsausbildungsverträge beigefügt. Die Verträge sind in Form eines Durchschreibesatzes gestaltet und können ohne Einlage von Kohlepapier ausgefüllt werden.
Die gesamten Unterlagen (Antrag auf Eintragung und zwei Vertragsformulare) sind der Kammer zur Eintragung einzureichen.
Ebenfalls ist bei Auszubildenden unter 18 Jahren die Bescheinigung über die erfolgte Erstuntersuchung des/der Jugendlichen lt. Jugendarbeitsschutzgesetz vorzulegen.
Wenn für den im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbilder/die genannte Ausbilderin keine Ausbilder-/Ausbilderinnenkarte nach dem neuesten Stand vorliegt, ist eine solche mit dem Antrag einzureichen.“

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 2.5.3

Arbeiten auf Gerüsten, Hebebühnen und Dächern erfordern Schwindelfreiheit, sonst drohen erhebliche Gefährdungen.

Nach Maßgabe des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind ärztliche Untersuchungen Voraussetzung für den Eintritt von Jugendlichen in ein Ausbildungsverhältnis. Jugendliche, die sich nicht untersuchen lassen wollen, können keine Beschäftigung aufnehmen. Es besteht freie Arztwahl. Die Kosten der Untersuchung trägt das jeweilige Bundesland.

Die Erstuntersuchung muss innerhalb der letzten 14 Monate vor Eintritt in das Berufsleben erfolgt sein. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin darf Jugendliche nur einstellen, wenn sie eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung vorlegen, wie sie hier abgebildet ist.

Die erste Nachuntersuchung muss innerhalb der letzten drei Monate des ersten Beschäftigungsjahres erfolgen. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin soll Jugendliche neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf die Nachuntersuchung hinweisen. Legen Jugendliche die Bescheinigung der ersten Nachuntersuchung nicht nach Ablauf des Jahres vor, haben die Ausbildenden sie unter Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen schriftlich zur Vorlage der Bescheinigung aufzufordern.

Durchschriften des Aufforderungsschreibens erhalten die Personensorgeberechtigten, der Betriebsrat und die Aufsichtsbehörde. Nach Ablauf von 14 Monaten dürfen Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden, solange sie die Bescheinigung nicht vorgelegt haben.

Weitere Nachuntersuchungen können Jugendliche nach Ablauf eines jeden weiteren Jahres vornehmen lassen.

Jugendliche erhalten von der zuständigen Amtsstelle auf Anforderung einen Berechtigungsschein für die Erstuntersuchung. Der Arzt bzw. die Ärztin der Wahl nimmt umfangreiche Untersuchungen vor, deren Befunde er/sie aufbewahrt. Die Eltern oder der Vormund erhalten einen Ergebnisbericht mit Empfehlungen für weitere Untersuchungen und Behandlungen. Die hier abgebildete „Ärztliche Mitteilung“ ist insgesamt für Eltern bestimmt. Der oder die Ausbildende erhält auch diese Bescheinigung, die allerdings um den Teil mit den vertraulichen Daten gekürzt ist.

.....

(Name und Anschrift des Arztes / der Ärztin)

Ärztliche Mitteilung

für die Eltern oder den Vormund
über die Erstuntersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG)

Der/die Jugendliche ..... geb. am .....
(Zuname) (Vorname)

Anschrift .....

wurde von mir untersucht.

Aufgrund der Untersuchung halte ich gegenwärtig die Gesundheit des bzw. der Jugendlichen durch die Ausübung nachstehend angekreuzter Arbeiten für gefährdet:

1. Körperlich schwere mittelschwere Arbeiten
2. Arbeiten überwiegend im Stehen Gehen Sitzen
   Bücken Hocken Knien
3. Arbeiten mit häufigem Heben, Tragen oder Bewegen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel
4. Arbeiten, die besondere Anforderungen an das Greifen oder Festhalten stellen
   die die volle Gebrauchsfähigkeit beider Hände Arme Beine erfordern
5. Arbeiten, die Schwindelfreiheit erfordern Arbeiten mit Absturzgefahr
6. Arbeiten überwiegend bei Kälte Nässe Zugluft starken Temperaturschwankungen
   trockener Hitze feuchter Wärme
7. Arbeiten unter besonderer Einwirkung von Lärm
   unter besonderer Einwirkung von mechanischen Schwingungen (Erschütterungen)
   auf die Hände und Arme den ganzen Körper
8. Arbeiten mit besonderer Belastung der Haut
9. Arbeiten mit besonderer Belastung der Schleimhäute durch Stäube, Gase, Dämpfe, Rauch
10. Arbeiten, die volle Sehkraft ohne Brille Farbtüchtigkeit räumliches Sehen erfordern
11. Arbeiten mit besonderen psychischen Belastungen
12. Sonstige Arbeiten: nämlich: .....

.....

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 2.5.3

Einreichung des Berufsausbildungsvertrages

Das Berufsbildungsgesetz legt Ausbildenden mehrere Pflichten auf, u. a. müssen sie nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages

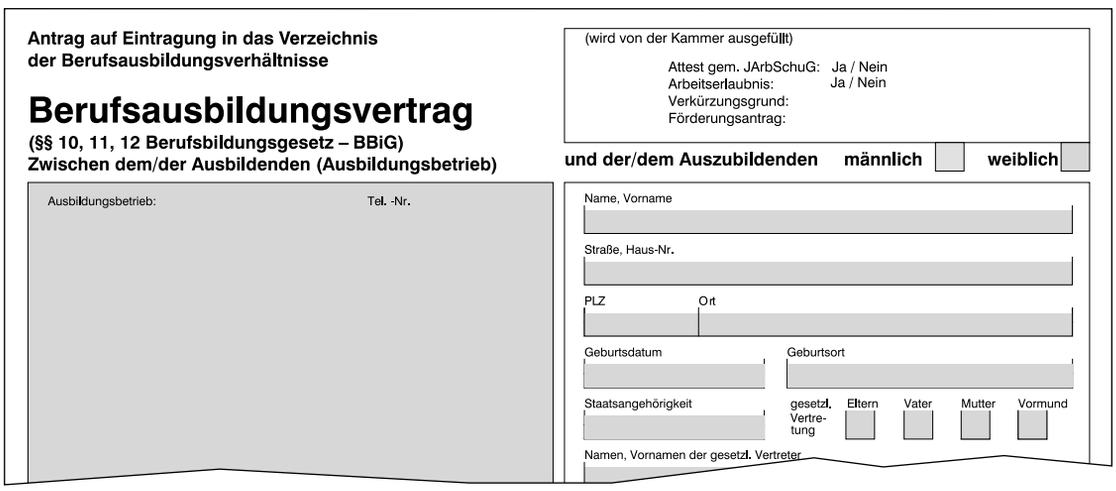
- „unverzüglich“ den wesentlichen Inhalt des Vertrages niederlegen (§11 BBiG),
- „unverzüglich“ den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern bzw. Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Vertragsniederschrift aushändigen (§11 BBiG) und
- „unverzüglich“ die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle beantragen (§36 BBiG).

Was bedeutet der bei der Gesetzgebung offenbar beliebte Begriff „unverzüglich“?

Unverzüglich heißt, dass die vorgeschriebenen Handlungen von den Ausbildenden „ohne schuldhafte Verzögerung“ vorzunehmen sind. „Vergessen“, die Ausbildenden den Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzureichen ist eine Ordnungswidrigkeit, die die Ausbildenden sich zurechnen lassen müssen.

So etwas kann in der Praxis nicht passieren, weil die Ausbildenden sich auf ihre Ausbilder und Ausbilderinnen verlassen können.

Die Abbildung zeigt den oberen Teil des Formblattes.



Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11, 12 Berufsbildungsgesetz – BBiG)
Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

Ausbildungsbetrieb: Tel. -Nr.

(wird von der Kammer ausgefüllt)

Attest gem. JArbSchuG: Ja / Nein
Arbeitserlaubnis: Ja / Nein
Verkürzungsgrund:
Förderungsantrag:

und der/dem Auszubildenden **männlich** **weiblich**

Name, Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Geburtsdatum Geburtsort

Staatsangehörigkeit gesetzl. Vertretung Eltern Vater Mutter Vormund

Namen, Vornamen der gesetzl. Vertreter

2.5.4 Ausbilder/-innen können Auszubildende bei der Berufsschule anmelden

Sobald der Ausbildungsvertrag ausgefertigt ist, sollte auch die Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule erfolgen.

Die Berufsschule muss auf der Grundlage der Meldungen Unterrichtsklassen bilden.

Dies fällt umso leichter, je früher sie über die Schüler und Schülerinnen informiert ist, die zum Schuljahresanfang oder an einem anderen Termin eine bestimmte Ausbildung beginnen.

Die Schule muss bis in den September hinein mit großen Ungewissheiten planen, weil die Betriebe verspätet die Ausbildung melden oder, weil später eintretende Auszubildende eines Tages ohne Anmeldung im Schulbüro stehen.

Manchmal können zunächst keine Fachklassen gebildet werden. Dann müssen Schüler und Schülerinnen des gleichen Berufsfeldes zusammengefasst werden. Doch dann kommen noch mehrere Anmeldungen, und die Schule muss die Aufteilung der Klassen, den Einsatz der Lehrkräfte sowie die Raumbelegung neu planen.

Unter Umständen ist eine Fachklasse bis zur äußersten Kapazität aufgefüllt worden.

Wenn Sie dann verspätet mit der Meldung Ihrer Auszubildenden kommen, müssen Sie hinnehmen, dass Ihre Auszubildenden zeitweilig in anderen Klassen „geparkt“ werden.

Für die Schule ist es auch wichtig, welche Vorbildung die Auszubildenden haben, dann kann sie die Klassen so zusammensetzen, dass alle Auszubildenden ein Höchstmaß an Förderung erfahren.

Mit einer frühen und umfassenden Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule können Sie der Berufsschule helfen und Ihren Auszubildenden die besten Lernvoraussetzungen sichern.

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem bzw. der Ausbildenden (für den Ausbildungsbetrieb) und dem oder der Auszubildenden abgeschlossen.

2. Der Berufsausbildungsvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Das BBiG verlangt jedoch, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen und zwar spätestens vor Beginn der Berufsausbildung.

3. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

4. Grundsätzlich können mehrere Gründe für die Abkürzung der Ausbildungsdauer unterschieden werden:
   - Verpflichtende Abkürzung auf Grund von Rechtsverordnungen, z. B. die Berufsfachschul-Anrechnungsverordnung (beachten Sie §7 BBiG 2005).
   - Individuelle Abkürzung zu Beginn der Ausbildung, z. B. wegen eines höheren Alters oder
   - Abkürzung durch eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung.

5. Die Ausbildungszeiten richten sich nach den jeweiligen tariflichen Regelungen. Wo diese fehlen, gelten die Arbeitszeitschutzgesetze der Erwachsenen und für Jugendliche die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

6. Wesentliche Pflichten der Ausbildenden sind
   - Ausbilden, so dass die Auszubildenden berufliche Handlungsfähigkeit entwickeln
   - Bestellen geeigneter Ausbilderinnen oder Ausbilder, wenn die Ausbildung von den Ausbildenden nicht selbst wahrgenommen wird
   - Bereitstellen der Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplans
   - Kostenfreies Bereitstellen von Ausbildungsmitteln
   - Freistellen der Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule und Anleiten zum Besuch der Berufsschule
   - Bereitstellen der Ausbildungsnachweise und Sicherstellen seiner ordnungsgemäßen Führung
   - Übertragen von Verrichtungen, die dem Ausbildungszweck dienen
   - Die Auszubildenden charakterlich fördern. Die Auszubildenden zu einem partnerschaftlichen Verhalten zwischen den Geschlechtern erziehen
   - Die Auszubildenden vor Gefährdungen bewahren
   - Einfordern ärztlicher Untersuchungsberichte
   - Den Ausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle eintragen lassen
   - Die Auszubildenden für die Prüfungen anmelden und freistellen.

7. Wesentliche Pflichten der Auszubildenden sind
   - Mit vollem Einsatz im Betrieb und der Berufsschule lernen
   - Am Berufsschulunterricht, außerbetrieblicher Ausbildung und an Prüfungen teilnehmen
   - Weisungen im Betrieb folgen
   - Die betriebliche Ordnung beachten
   - Sorgfältig mit anvertrauten Geräten und Maschinen umgehen
   - Über betriebliche Angelegenheiten, vor allem Betriebsgeheimnisse, schweigen
   - Schriftliche Ausbildungsnachweise führen
   - Den Betrieb unverzüglich informieren, wenn sie nicht an der Ausbildung teilnehmen können
   - Die vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vornehmen lassen und die Bescheinigungen hierüber dem Ausbildungsbetrieb vorlegen.

8. Der Urlaub ist eine Freistellung von der Ausbildung zum Zwecke der Erholung, ohne dass die Auszubildenden im Einzelfall ein konkretes Erholungsbedürfnis nachweisen müssen.

   Gesetzliche Grundlagen sind bei Jugendlichen das Jugendarbeitschutzgesetz oder tarifliche Regelungen. Erwachsene Auszubildende erhalten Urlaub nach Maßgabe der Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag und den gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht.

9. Eine Ausbildungsvergütung gilt als angemessen, wenn sie sich z. B. an der Höhe tariflicher Regelungen orientiert. Wenn keine tarifliche Gebundenheit besteht, dürfen die Vergütungen die tariflichen Sätze nicht mehr als 20 % unterschreiten.

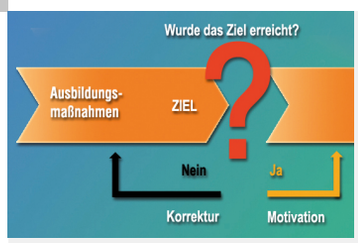
   Mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens in jedem Ausbildungsjahr, ist die Vergütung anzuheben.

10. Die Ausbildungsvergütung wird bis zur Dauer von sechs Wochen fortgezahlt, z. B. bei unverschuldeter Krankheit der Auszubildenden; die Vergütung wird ebenfalls bei der Teilnahme am Blockunterricht der Berufsschule oder beim Besuch vereinbarter außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen und zwar unbefristet fortgezahlt.

11. Die Ausbildungsvergütung ist für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

12. Die Ausbildenden haben den Auszubildenden bei der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen und den Auszubildenden anzubieten.

© IFA Verlag GmbH



Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie bitte alle zutreffenden Aussagen an!

- ❑ 1 Ausbildungsverhältnisse müssen im Laufe des ersten Jahres bei der Kammer gemeldet werden.
- ❑ 2 Ausbildungsbetriebe müssen bei der Kammer den Eintrag eines neuen Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich beantragen.
- ❑ 3 Eine der Voraussetzungen zur Eintragung ist die Einreichung eines Ausbildungsvertrages.
- ❑ 4 Dem Eintragungsantrag werden zwei Ausfertigungen des Berufsausbildungsvertrages beigefügt.
- ❑ 5 Die Kammer prüft anhand des Berufsausbildungsvertrages, ob die gesetzlichen Vorschriften, z. B. zur Mindestvergütung oder Arbeitszeit eingehalten werden.
- ❑ 6 Mit dem Antrag versichert der Ausbildungsbetrieb, dass die Ausbildende bzw. der Ausbildende die berufs- und arbeitspädagogische Eignung besitzt.
- ❑ 7 Wenn Ausbilder oder Ausbilderinnen die Ausbildung wahrnehmen sollen, dann müssen sie bei der Kammer registriert werden.
- ❑ 8 Registrierungsmittel für Ausbilder und Ausbilderinnen ist die Ausbilder-/Ausbilderinnenkarte.
- ❑ 9 In der Ausbilder-/Ausbilderinnenkarte muss z. B. angegeben werden, in welchem Beruf und wann der Ausbilder/die Ausbilderin die Abschlussprüfung abgelegt hat.
- ❑ 10 Bei jugendlichen Auszubildenden muss dem Ausbildungsvertrag die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beigelegt werden.
- ❑ 11 Der Betrieb hat die Auszubildenden möglichst frühzeitig bei der Berufsschule anzumelden.

Die folgenden Fälle sind von Gerichten entschieden worden. Wir haben sie inhaltlich reduziert und für Sie auf den Punkt gebracht.

Wie hätten Sie entschieden?

Fall A: Langsames Lernen (nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Frankfurt)

Ein Auszubildender bestand die Abschlussprüfung nicht. Er verlangte Schadensersatz, weil er nicht hinreichend ausgebildet worden sei. Der Betrieb brachte dagegen vor, dass der Auszubildende viel langsamer als andere lerne und sich der Ausbilder aus Zeitgründen nicht besonders auf diesen Auszubildenden einlassen konnte.

Wie hätten Sie entschieden?

Fall B: Ausbildungsvergütung bei fehlender Tarifbindung (nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts)

Eine Auszubildende wurde bei einem nicht tarifgebundenen Versicherungsvermittler ausgebildet. In einem Streit um die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung legte das Gericht fest, um wie viel Prozent eine Ausbildungsvergütung hinter den tariflichen Sätzen zurückbleiben darf, um noch als angemessen zu gelten.

Bei welchem Prozentsatz würden Sie die Grenze ziehen?

Fall C: Teilnichtigkeit bei unangemessener Vergütung (nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg)

Die Vergütung war von einem nicht tarifgebundenen Ausbildenden unangemessen niedrig angesetzt worden.

- Kann der/die Auszubildende die angemessene Vergütung einklagen?
- Wird durch Teilnichtigkeit des Ausbildungsvertrages – wegen nichtiger Vereinbarung über die Vergütung – der gesamte Ausbildungsvertrag nichtig?
- Ist gegebenenfalls der Ausbildungsvertrag nachträglich zu ändern?

Wie hätten Sie in den einzelnen Punkten entschieden?

Fall D: Blockunterricht (nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Aachen)

In einem Berufsausbildungsvertrag wurde, entgegen allgemeiner Auffassung, der Blockunterricht als „Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte“ bezeichnet.

Der Auszubildende klagte daher auf Ersatz der Fahrtkosten zum Blockunterricht, da der Ausbildende verpflichtet sei, die Kosten für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte zu tragen.

Wie hätten Sie entschieden?

© IFA Verlag GmbH

2.6.1 Ausbilder/-innen können die Vorteile und möglichen Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und Betrieb ausloten

„Die Internationalisierung der Märkte und der Arbeitswelt erfordert für die Zukunft Fachkräfte, die Kenntnisse über die Strukturen und Mechanismen der Weltmärkte besitzen sowie über Erfahrungen mit anderen Wirtschaftskulturen verfügen. Diesen Voraussetzungen für ein erfolgreiches ökonomisches Handeln in der Zukunft trägt die Berufsausbildung unserer jungen Menschen unseres Erachtens zu wenig Rechnung. Es erscheint uns dringend notwendig, die nationalen Ausbildungsinhalte mit internationalen Elementen anzureichern."
(Heinz Gehlen, Geschäftsführer Berufsbildung, IHK Aachen)

Einführung in den Kompetenzbereich

Die deutsche Wirtschaft ist eng mit anderen Ländern verflochten und erzielt einen erheblichen Teil des Umsatzes im Ausland. Viele Unternehmen unterhalten Arbeitsstätten im Ausland.

Auch Fachkräfte sind gefordert, im Rahmen der Kontakte mit ausländischen Unternehmen auf andere Mentalitäten, Arbeitsweisen und Lösungsstrategien einzugehen. Daher werden vermehrt Anstrengungen unternommen, Auszubildenden durch Auslandsaufenthalte die Chance zu geben, internationale Kompetenzen zu entwickeln. Die Arbeitgeber haben sich das Ziel gesetzt, den Anteil der Auszubildenden mit Auslandsaufenthalten auf 10 Prozent zu steigern.

Chancen für Auszubildende und Betriebe sind vielfältiger Art:

- Jugendliche lernen meist zum ersten Mal eine Fremdsprache in Arbeitssituationen kennen
- Sie leben und arbeiten unter Einbettung in die Kultur des jeweiligen Landes
- Sie sammeln Erfahrungen mit den Denkweisen, den Werten und Vorstellungen ihrer Arbeitspartner
- Die Auszubildenden vertiefen ihre Sprachfähigkeiten
- Die Auszubildenden lernen, sich in neuen Situationen zurechtzufinden und sich bei einer Gastfamilie einzufügen
- Die Auszubildenden entwickeln verstärkt Selbstständigkeit, Offenheit gegenüber neuen Situationen, Toleranz und Flexibilität
- Die Perspektive Auslandsaufenthalt ist ein wirksames Argument, um leistungsstarke Jugendliche für die Ausbildung zu gewinnen.

Mögliche Risiken eines Auslandsaufenthaltes:

- Der Auslandsaufenthalt vermittelt, trotz vorheriger Absprache mit dem Partnerbetrieb, wenig Ausbildungsinhalte, die dem Ausbildungsziel dienen.
- Auszubildende versäumen die Berufsschule. Wenn sie nicht willens oder nicht fähig sind, diesen Stoff eigenverantwortlich nachzuholen, treten erhebliche Lücken auf.
- Bei längeren Aufenthalten, besonders wenn die Ausbildung bereits verkürzt wurde, entstehen in der praktischen Ausbildung Lücken, die nur mit großem zusätzlichen Ausbildungsaufwand gefüllt werden können.

2.6.2 Ausbilder/-innen können die Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung heranziehen

Das Berufsbildungsgesetz hat folgende Regelungen getroffen:

§ 2 Abs. 3

Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten.

§ 76 Abs. 3

Die Durchführung von Auslandaufenthalten nach § 2 Abs. 3 überwacht und fördert die zuständige Stelle in geeigneter Weise. Beträgt die Dauer eines Ausbildungsabschnitts im Ausland mehr als vier Wochen, ist hierfür ein mit der zuständigen Stelle abgestimmter Plan erforderlich.

Diese gesetzlichen Regelungen sollten Sie interpretieren können. Das soll so geschehen, dass wir uns folgende Ausbildungssituation vorstellen:

Ein Auszubildender ist an einem Auslandsaufenthalt interessiert und stellt einige Fragen, die Sie als Ausbilder/-in beantworten:

1 „Ich bin an einem Einsatz in Ausland interessiert. Habe ich darauf einen Anspruch?"

Es gibt keine Vorschrift, die einen Auslandaufenthalt während der Ausbildung gebietet.

Ein Auslandsaufenthalt ist nur dann möglich, wenn unser Betrieb mit Ihnen, als Auszubildendem, eine entsprechende Vereinbarung trifft.

2 „Wann muss eine solche Vereinbarung getroffen werden?"

Wie alle Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, wenn sie von längerer Dauer sind, ist auch der Auslandaufenthalt im Ausbildungsvertrag zu vermerken. Das kann bereits beim Abschluss des Vertrages vereinbart werden. Wenn der Entschluss zum Auslandsaufenthalt erst während der laufenden Ausbildung fällt, dann wird der Vertrag geändert und die Änderung unverzüglich der IHK mitgeteilt.

3 „Nehmen wir mal an, ein Auslandsaufenthalt wird möglich. Wie lang kann oder muss dieser dauern?"

Der Aufenthalt kann sehr kurz sein, z. B. drei Wochen. Er kann aber auch länger dauern. Allerdings darf er ein Viertel der Regel-Ausbildungsdauer, wie sie die Ausbildungsordnung vorschreibt, nicht überschreiten.

4 „Ich durchlaufe eine dreijährige Ausbildung, die um ein Jahr verkürzt wurde.

Wie lange dürfte in diesem Fall der Aufenthalt im Ausland dauern?"

Ein Viertel einer dreijährigen Ausbildung sind neun Monate. Individuelle Verkürzungen oder Verlängerungen bleiben unberücksichtigt. Auch in Ihrem Falle gilt eine maximale Ausbildungsdauer im Ausland von neun Monaten. Es verbleiben 15 Monate für die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 2.6.2

5 „Ich könnte mir nicht vorstellen, mich für neun Monate an einem Stück im Ausland aufzuhalten. Kann ich auch mehrere kurze Auslandsaufenthalte durchführen?“

Auch mehrere kürzere Auslandaufenthalte sind möglich, wenn sie in der zeitlichen Summe ein Viertel der Regel-Ausbildungsdauer nicht überschreiten.

6 „Wer zahlt mir während des Auslandsaufenthalts meine Ausbildungsvergütung?“

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten bestehen auch während des Auslandsaufenthaltes. Daher wird die Vergütung vom Ausbildungsbetrieb fortgezahlt.

7. „Bin ich als Auszubildender während des Auslandsaufenthalts kranken- und unfallversichert?“

Beim „Arbeiten im Ausland“ müssen die rechtlichen Vorschriften des ausländischen Staates beachtet werden. Daher wendet sich unser Betrieb an Ihre gesetzliche Krankenkasse und lässt prüfen, ob Sie im Bereich der Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitsförderung und Familienleistungen weiterhin dem deutschen Recht unterstehen und damit auch beim Auslandsaufenthalt lückenloser Versicherungsschutz besteht.

Keine Probleme treten im Regelfall in den Eu-Staaten und der Schweiz auf.

Aus dem Internet kann von der zuständigen Krankenkasse das Formblatt E101 herunter geladen werden.

Dieses Formblatt heißt „Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedsstaat“. Dieses Formblatt wird ausgefüllt und an die Krankenkasse gesandt. Damit wird gesichert, dass Sie nach den deutschen Rechtsvorschriften sozialversichert bleiben.

Wir beantragen auch bei der Krankenkasse die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) bzw. wir fragen an, ob diese für das jeweilige Land erforderlich ist.

8. „Also: Ich wäre krankenversichert. Und wie verhält es sich mit dem Finanzamt?“

Sie meinen, welchen steuerrechtlichen Status Sie während des Auslandsaufenthaltes haben?

Aus deutscher Sicht ändert sich für Sie nichts in steuerrechtlicher Hinsicht.

9. „Das ist ja cool: Ich könnte also mehrere Monate in einem Badeort in Italien ausgebildet werden?“

Grundsätzlich ist das richtig. Aber Sie können sich den Einsatzort nicht auswählen. Wir als Betrieb müssen einen Partnerbetrieb finden, der mit uns eine ordentliche Vereinbarung über Ihre Ausbildungsziele trifft. Auslandsaufenthalte werden nur auf die Ausbildung angerechnet, wenn sie den Ausbildungszielen dienen. Dies ist nur dann der Fall, wenn die im Ausland vermittelten Ausbildungsinhalte im Wesentlichen dem entsprechen, was Gegenstand der heimischen Ausbildung ist. Auch wenn sie nicht in der Ausbildungsordnung stehen: Sprachkenntnisse sonstige typische Kompetenzen, die der Auslandsaufenthalt vermittelt, werden den Ausbildungszielen zugerechnet.

10. „Muss ich im Ausland eine Berufsschule oder eine ähnliche Einrichtung besuchen?“

Nein, die Ausbildung beschränkt sich auf die betriebliche Ausbildung. Allerdings müssen Sie dafür sorgen, dass Sie den versäumten Stoff eigenständig nachholen. Dazu geben wir Ihnen Hilfestellung. Für die Zeit des Auslandsaufenthaltes müssen Sie eine Beurlaubung von der Berufsschulpflicht bei Ihrer Berufsschule beantragen.

So jetzt habe ich Sie umfassend informiert. Ich muss ihnen noch sagen, dass wir nicht jeden Auszubildenden ins Ausland entsenden, denn solche Maßnahmen kosten viel Geld.

Was meinen sie, wovon machen wir es abhängig, ob wir einem Auszubildenden die Möglichkeit geben, einen Teil der Ausbildung im Ausland zu verbringen?

© IFA Verlag GmbH

2.6.3 Ausbilder/-innen können die Formen und Inhalte der Berufsausbildung in anderen Ländern bei der Planung der Ausbildung im Ausland einbeziehen

Die Kammer stellt Unterlagen über die Formen und Inhalte einer Ausbildung im Ausland zur Verfügung. Angesichts der Vielzahl von Berufen und Partnerländern sollte man gezielt bei der zuständigen Stelle nachfragen.

Die Mobilitätsberater (siehe 2.6.4) geben Ihnen Hinweise.

Zudem liegen dort Erfahrungen und Muster für Vereinbarungen über die Inhalte typischer Ausbildungsphasen im Ausland vor.

2.6.4 Ausbilder/-innen können die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland darstellen

Seit Frühjahr 2009 sind bundesweit Berater und Beraterinnen bei den Kammern tätig, die insbesondere kleine und mittlere Betriebe informieren, wie ihre Auszubildenden und Berufsanfänger einen Teil der Ausbildung im Ausland wahrnehmen können. Diese Personen werden Mobilitätsberater/-innen genannt. Das Hilfsangebot umfasst:

- Unterstützung bei der Suche nach Partnerbetrieben im Ausland
- Hilfe bei den konkreten Planungen und Vorbereitungen des Mitarbeiteraustauschs
- Informationen zu Auslandspraktika
- Informationen über verschiedene Möglichkeiten beruflicher Auslandsaufenthalte
- Planung und Organisation entsprechender Vorbereitungsmaßnahmen vor Auslandsaufenthalten wie Sprachkurse, interkulturelle Trainings usw.
- Information und Beratung über relevante Förderprogramme auf nationaler und europäischer Ebene
- Beratung über Aus- und Weiterbildungssysteme in Europa und Vernetzung zum Europass
- Akquise von Praktikumsplätzen für ausländische Jugendliche und junge Arbeitnehmer in hiesigen Betrieben - Vorbereitung der aufnehmenden Betriebe.

(nach IHK Köln)

2.6.5 Ausbilder/-innen können die Dokumentation der Ausbildung im Ausland nachvollziehen

Ausbilder/-innen haben das Recht, von den Auszubildenden die Führung des Ausbildungsnachweises im Ausland zu verlangen. Sie können verlangen, dass ihnen diese Nachweise in regelmäßigen Abständen zugesandt werden.

Nach Rücksprache mit der Berufsschule kann der Ausbilder feststellen, welche Lerninhalte in der Berufsschule während des Auslandsaufenthaltes vermittelt werden. Das lässt sich an den einschlägigen Fachbüchern festmachen.

Der Ausbilder kann verlangen, dass die Auszubildenden die Fachbücher mitnehmen und den Stoff während ihres Auslandsaufenthaltes versuchen zu bearbeiten, soweit ihnen das ohne Hilfe des Berufsschullehrers möglich ist. Weiterhin kann der Ausbilder verlangen, dass die entsprechenden Lernaktivitäten im Ausbildungsnachweis vermerkt werden.

Wenn der Ausbildungsnachweis etwas anderes aussagt, als mit dem aufnehmenden Unternehmen im Ausland vereinbart wurde, kann korrigierend Einfluss genommen werden.

© IFA Verlag GmbH

Abkürzung der Ausbildungszeit 47
Abstimmung der Lernorte 29
angemessen 52
Anmeldung zu Prüfungen 50
Anschauung, Prinzip der 7
Arbeitsaufgaben 16
Arbeitsmittel 18
Arbeitsorientierung, Prinzip der 7
Arbeitsplatz als Lernort 9, 13 – 19
Arbeitssicherheit 15
Arbeitszeit 14
Ärztliche Untersuchungen 50f, 60
Ausbilder 50
Ausbildungsbetrieb 27f
Ausbildungsbezogene Tätigkeiten 50
Ausbildungsdauer 46
Ausbildungsplan, betrieblicher 5f, 10
Ausbildungsmanagement 31
Ausbildungsmaßnahmen, außerbetriebliche 49
Ausbildungsmittel 19, 50
Ausbildungsmarketing 33f
Ausbildungsnachweis 20, 29, 50
Ausbildungsordnung 50
Ausbildungsplan, individueller 6
Ausbildungsrahmenplan 6, 8
Ausbildungsreife 37
Ausbildungsstätte 9, 49
Ausbildungsziel 50
Auslandsaufenthalt 64f
Auswahlverfahren 37, 40
Ausbildungsvertrag 43

Beendung der Ausbildung 56
– durch Anfechtung 57
– durch Aufhebungsvertrag 56
– durch höhere Gewalt 57
– durch Zeitablauf 56
– durch Zweckerreichung 56
– während der Probezeit 56
Belegplan der Lernorte 6
Berufsausbildungsvertrag 61
Berufskleidung 52
Berufslaufbahn 40
Berufsschulbesuch 50
Berufsschule 27
Berufsschule, Anmeldung bei der 61
Berufsschulunterricht 29, 51
Betriebsrat 25f
– Beteiligungsrechte 25
– Informationsrecht 25
Betriebsverfassungsgesetz 23
Berufsausbildung, fortschreitende 52
Berufsbildungszentrum 27
Bewerbungsgespräch 39
Bildungsstätte außerbetriebliche 28

Eignung 36
Eignungsvoraussetzungen 36
Einstellungsgespräch 39
Eintragungsantrag 50
Erfolgssicherung, Prinzip der 7
Erstuntersuchung 60

Fachkraft 13
Fasslichkeit, Prinzip der 7
Faustregel 7

Gleichbehandlung 40
Girls‘Day 35
Gesamtversetzungsplan 6

Handlungsorientierung, Prinzip der 7

Jugend- und Auszubildendenvertretung 24
Juniorenfirma 9

Kontakt 30
Kündigung 54
– aus wichtigem Grund 56
– befristete 56
Kündigungsgründe 54

Lehrgespräch 20
Lernbüro 9
Lernecke 9
Lerninsel 9
Lernpflicht 51
Lernortkooperation 29

Mindestdauer der Ausbildung 48
Mobilitätsberater 66

Nachuntersuchung 60

Pflichten des Ausbildenden 50
Pflichten des Auszubildenden 51
Praxisnähe, Prinzip der 7
Prinzip, didaktisches 7
Prinzip, pädagogisches 7
Probezeit 46

Rahmenlehrplan 29

Schadensersatz 54
Schlüsselqualifikation 36
Selbstorganisation , Prinzip der 7, 17
Sorgfaltspflicht 51
Sorgepflicht 50

Teil-Ausbildungsplan 6, 11f

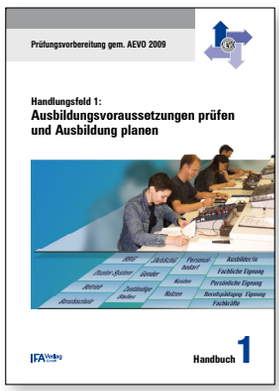
Urlaub 53
Urlaubszweck 53

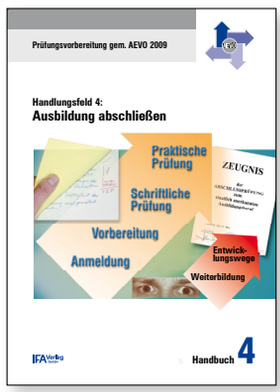
Vergütung 52
Vergütung, Fortzahlung der 52f
Verlängerung der Ausbildung 48
Versetzungsplan, individueller 6
Vertragsparteien 45
Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse 59

Weisungsgebundenheit 51
wichtiger Grund 56

Zeugnis, betriebliches 54

Materialien zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung





CD mit Lösungen

zu Aufgaben und Erfolgskontrollen

+

Multimedia zur Präsentation und zum Fachgespräch in der Praktischen Prüfung

Zusätzliche Hilfen

- **Eine komplette schriftliche Prüfung**
- **Erkunden des zeitlichen Bedarfs**
- **Ermitteln des Leistungsstands**

88 Seiten, DIN A4
mit Lösungen und Lösungserläuterungen
Preis: 7,90 €

Bezugsquelle:

IFA-Verlag GmbH
Vertriebsbüro Bonn
Erlenweg 11, 53227 Bonn

E-Mail: kontakt@ifa-verlag.de
Internet: www.ifa-verlag.de