

Rechtlich-organisatorische Grundlagen der Ausbildung Handlungsfelder 1, 2 und 4

Autorin: Nina Marufke

bisherige Ausgaben

1. AUSGABE 2011

Autorin: Nina Marufke, Berlin

2. AUSGABE 2016

Überarbeitet von: Nina Marufke, Berlin

© Verwaltungsakademie Berlin

Der Nachdruck sowie jede Art von Vervielfältigung und Weitergabe ist nur mit der Genehmigung durch die Verwaltungsakademie Berlin gestattet.

ÄNDERUNGSDIENST

Der Lehrbrief unterliegt einer ständigen Anpassung an neue Entwicklungen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Wünsche, Anregungen, Ergänzungen und Verbesserungsvorschläge zu diesem Lehrbrief richten Sie bitte mit dem Stichwort LEHRBRIEF an die:

Verwaltungsakademie Berlin
Ausbildungszentrum
Turmstraße 86
10559 Berlin
› service@vak.berlin.de

www.vak.berlin.de

Rechtlich- organisatorische Grundlagen der Ausbildung

Handlungsfelder 1, 2 und 4

AUTORIN: Nina Marufke

INHALTSVERZEICHNIS

VORBEMERKUNGEN

HANDLUNGSFELD 1: AUSBILDUNGSVORAUSSETZUNGEN PRÜFEN UND AUSBILDUNG PLANEN

1. VORTEILE UND NUTZEN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG BEGRÜNDEN	12
1.1 Was ist das Ziel einer betrieblichen Ausbildung?	13
1.2 Welche Vorteile bietet die betriebliche Ausbildung für den Einzelnen?	13
1.3 Welche Vorteile bietet die betriebliche Ausbildung den ausbildenden Unternehmen?	14
1.4 Welche Vorteile bietet die betriebliche Ausbildung für die Gesellschaft?	17
<hr/>	
2. STRUKTUREN DES BERUFS- BILDUNGSSYSTEMS DARSTELLEN	20
2.1 Wie sieht die Grundstruktur unseres Bildungssystems aus?	20
2.2 Was kennzeichnet das duale System der Berufsausbildung?	25
2.2.1 Wesentliche Merkmale	25
2.2.2 Vor- und Nachteile	26
<hr/>	
3. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG BEACHTEN	29
3.1 Welche Rechtsgrundlagen beeinflussen die betriebliche Ausbildung?	30
3.2 Wie gliedert sich das Berufsbildungsrecht?	32
3.3 Was ist bei der Beurteilung ausbildungsrechtlicher Fragestellungen zu beachten?	33
<hr/>	
4. ANHAND DES AUSBILDUNGSBEDARFS GEEIGNETE AUSBILDUNGSBERUFE AUSWÄHLEN	37
4.1 Welcher Ausbildungsbedarf besteht?	37
4.2 Welche Ausbildungsberufe kommen in Frage?	39
4.3 Wie entstehen Ausbildungsordnungen?	39
4.4 Was legt eine Ausbildungsordnung fest?	41
4.5 Welche Formen von Ausbildungsordnungen gibt es?	46

5. DIE EIGNUNG ALS AUSBILDUNGSBETRIEB PRÜFEN	49
5.1 Wann gilt die Ausbildungsstätte als geeignet?	49
5.2 Wann gilt das Ausbildungspersonal als geeignet?	51
5.2.1 Eignung als Ausbildender	52
5.2.2 Eignung als Ausbilder	52
5.2.3 Eignung als Ausbildungsbeauftragter	54
5.3 Wie wird die Eignung festgestellt und überwacht?	54

6. AUF DIE BERUFSAUSBILDUNG VORBEREITENDE MASSNAHMEN EINSCHÄTZEN	57
6.1 Welche Vorteile bieten Praktika in Kooperation mit Schulen?	58
6.2 Welche schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen gibt es?	59
6.3 Welche Berufsvorbereitungsmaßnahmen können Betriebe durchführen?	59
6.3.1 Instrumente für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf	60
6.4 Was kennzeichnen die besonderen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen?	61

7. BETEILIGTE UND MITWIRKENDE AN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG EINBINDEN	64
7.1 Wer ist innerbetrieblich an der Ausbildung beteiligt?	64
7.1.1 Der Ausbildende	64
7.1.2 Der Ausbilder	65
7.1.3 Die Ausbildungsbeauftragten	66
7.1.4 Die Arbeitnehmervertretungen	67
7.2 Wer wirkt außerhalb des Betriebes auf die Ausbildung ein?	68
7.2.1 Die Eltern des Auszubildenden	68
7.2.2 Die zuständige Stelle	69
7.2.3 Die Agentur für Arbeit	71
7.2.4 Die Gewerkschaften und Verbände	72

**HANDLUNGSFELD 2:
AUSBILDUNG VORBEREITEN UND BEI DER EINSTELLUNG
VON AUSZUBILDENDEN MITWIRKEN**

8. DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG PLANEN	75
8.1 Was ist bei der Planung der betrieblichen Ausbildung zu beachten?	75
8.2 Mit welchen Mitteln wird die betriebliche Ausbildung geplant?	76
8.2.1 Betrieblicher Ausbildungsplan	77
8.2.2 Individueller Ausbildungsplan	78
8.2.3 Sonstige Pläne	80
8.3 Welche betrieblichen Lernorte sind an der Ausbildung beteiligt?	81
8.3.1 Zentrale Lernorte	82
8.3.2 Dezentrale Lernorte	83
8.4 Wie wird der Ausbildungserfolg kontrolliert?	85
8.4.1 Das Berichtsheft	85
8.4.2 Die Zwischenprüfung	86
<hr/>	
9. MITWIRKUNGS- UND MITBESTIMMUNGS- RECHTE DER BETRIEBLICHEN INTERESSEN- VERTRETUNGEN BERÜCKSICHTIGEN	90
9.1 Welche Rechte haben Betriebs- und Personalräte?	90
9.2 Welche Rechte hat die JAV?	92
<hr/>	
10. KOOPERATIONSBEDARF IN DER BERUFSAUSBILDUNG ERMITTELN UND KOOPERATIONSPARTNER EINBINDEN	96
10.1 Wie stimmt man sich mit der Berufsschule ab?	96
10.2 Welche Kooperationsmöglichkeiten gibt es noch?	97
10.2.1 Überbetriebliche Ausbildung	98
10.2.2 Verbundausbildung	98
10.2.2.1 ... als Auftragsausbildung	99
10.2.2.2 ... als Leitbetrieb mit Partnerbetrieben	100
10.2.2.3 ... als Ausbildungsverein	101
10.2.2.4 ... als Ausbildungskonsortium	102
10.2.3 Außerbetriebliche Ausbildung	102

11. GEEIGNETE AUSZUBILDENDE AUSWÄHLEN	105
11.1 Wie definiert man Anforderungsprofil und Auswahlkriterien?	105
11.2 Wie findet man Auszubildende?	107
11.2.1 Mit Hilfe der Agentur für Arbeit	109
11.2.2 Durch Stellenanzeigen und Werben im Internet	110
11.2.3 Durch persönliche Ansprache der Bewerber	113
11.3 Wie wählt man Auszubildende aus?	114
11.3.1 Bewerbungsunterlagen prüfen	115
11.3.2 Eignungstests durchführen	117
11.3.3 Bewerbungsgespräche führen	118
11.3.3.1 Gesprächsvorbereitung	119
11.3.3.2 Gesprächsdurchführung	121
11.3.3.3 Gesprächsauswertung	123
11.3.4 Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) beachten	123

12. AUSBILDUNGSVERTRÄGE ABSCHLIESSEN UND EINTRAGUNG VERANLASSEN	127
12.1 Was ist grundsätzlich beim Vertragsabschluss zu beachten?	127
12.2 Was ist Inhalt des Ausbildungsvertrages?	128
12.2.1 Unzulässige Vereinbarungen	131
12.3 Welche Rechte und Pflichten ergeben sich für die Vertragspartner?	132
12.3.1 Pflichten des Ausbildenden	132
12.3.2 Pflichten des Auszubildenden	134
12.4 Wo ist das Ausbildungsverhältnis anzumelden?	135
12.4.1 Bei der zuständigen Stelle	135
12.4.2 Bei Berufsschule und Sozialversicherung	136

13. AUSLANDSAUFENTHALTE IN DAS AUSBILDUNGSKONZEPT INTEGRIEREN	139
--	------------

**HANDLUNGSFELD 4:
AUSBILDUNG ABSCHLIESSEN**

14. AUF PRÜFUNGEN VORBEREITEN	144
14.1 Was ist das Ziel der Abschlussprüfung?	144
14.2 Welche Prüfungsformen gibt es?	145
14.3 Wann ist die Abschlussprüfung bestanden?	146
14.4 Was beinhaltet eine sinnvolle Prüfungsvorbereitung?	148
14.5 Wie erfolgt die Anmeldung und Zulassung zur Abschlussprüfung?	151
14.5.1 Zulassungsvoraussetzungen in besonderen Fällen	152
14.5.1.1 Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	153
14.5.1.2 Externenprüfung	153
14.5.1.3 Beeinträchtigungen des Auszubildenden	154
15. BERUFSAUSBILDUNG ORDNUNGSGEMÄSS BEENDEN ODER VERLÄNGERN	158
15.1 Wie kann ein Ausbildungsverhältnis beendet werden?	158
15.1.1 Durch Kündigung...	158
15.1.1.1 ... während der Probezeit	159
15.1.1.2 ... des Auszubildenden	159
15.1.1.3 ... aus wichtigem Grund	160
15.1.2 Durch Aufhebungsvertrag	161
15.1.3 Durch das Bestehen der Prüfung	162
15.2 Wann kann oder muss die Ausbildungsdauer verlängert werden?	164
15.2.1 Bei nicht bestandener Prüfung	164
15.2.2 Durch Elternzeit	165
15.2.3 Auf Antrag des Auszubildenden	165
16. ZEUGNISSE ERSTELLEN	168
16.1 Welche Zeugnisse erhält der Auszubildende am Ende der Berufsausbildung?	168
16.2 Wann erhält der Auszubildende ein betriebliches Ausbildungszeugnis?	169
16.3 Wie erstellt man ein Ausbildungszeugnis?	169
16.3.1 Äußere Form	169
16.3.2 Inhalt	170

17. AN PRÜFUNGEN MITWIRKEN	175
17.1 Wie wird man Prüfer?	175
17.2 Welche Vorteile bietet die Mitarbeit als Prüfer?	176
17.3 Welche Aufgaben hat der Prüfungsausschuss?	177

18. AUF FORT- UND WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN HINWEISEN	180
--	------------

19. BEANTWORTUNG DER FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE	185
--	------------

20. LITERATURVERZEICHNIS UND WEBLINKS	202
--	------------

VORBEMERKUNGEN

Wenn Sie diesen Lehrbrief in der Hand halten, wollen Sie sich sicherlich auf die Ausbilder-Eignungsprüfung vorbereiten. Um Ihnen dabei zu helfen, orientiert sich der Lehrbrief inhaltlich am Rahmenlehrplan des Deutschen Industrie- und Handelskammertags und behandelt die Handlungsfelder 1, 2 und 4 des Prozesses der Ausbildung, also die rechtlich-organisatorischen Grundlagen.

Alle drei Handlungsfelder sind einheitlich aufgebaut und nach Qualifikationsinhalten (zum Beispiel »Auf Prüfungen vorbereiten«) unterteilt. Dabei beginnt jeder Abschnitt mit der Formulierung von Lernzielen. Der anschließende Informationsteil liefert die notwendigen Informationen zur Berufsausbildung und wird durch Praxisbeispiele und Grafiken ergänzt, um Ihnen (hoffentlich) das Arbeiten und Lernen zu vereinfachen. Abgeschlossen wird in der Regel jeder Abschnitt mit einer kurzen Zusammenfassung und mehreren Verständnisfragen zur individuellen Lernerfolgskontrolle. Ob der Lehrbrief Ihnen aber tatsächlich eine Hilfe für das Ablegen der Prüfung ist, hängt von zwei Faktoren ab:

- › Zuerst einmal von Ihrer Motivationslage, also der Frage, ob Sie gerne Ausbildungsleiter, Ausbilder bzw. Praxisanleiter sind oder die Ausbildung für Sie nur eine lästige Zugleich-Aufgabe ist. Sollte letzteres der Fall sein, kommt mit dem AdA-Lehrgang hoffentlich die Freude an der Ausbildung (zurück).
- › Hinzu kommt Ihre Bereitschaft, die Lehrbriefinhalte im Hinblick auf den Präsenzunterricht eigenständig vor- bzw. nachzubereiten, zu vertiefen und zu ergänzen.

Da sich die Qualifikationsanforderungen an das Ausbildungspersonal je nach Betriebs-/Behördengröße, Wirtschafts-/Verwaltungsbereich, Branche und Funktion stark unterscheiden, werden Sie auch Inhalte bearbeiten, mit denen Sie in Ihrer praktischen Tätigkeit (bislang) nicht befasst waren. Daran sollten Sie sich bitte nicht stören. Das gilt auch für die verwendeten Bezeichnungen für den Ort der praktischen Ausbildung. Der wird in der Regel allgemein verständlich als »Ausbildungsbetrieb« bezeichnet, weil sich diese Begrifflichkeit auch in den maßgeblichen Rechtsquellen wiederfindet. Selbstverständlich findet die betriebliche Ausbildung im Sinne des § 2 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz nicht nur in Betrieben und Unternehmen der Wirtschaft, sondern vor allem auch in vergleichbaren Einrichtungen des öffentlichen Dienstes (Behörden, Gerichte, Anstalten und Stiftungen usw.) statt.

Für die Arbeit mit diesem Lehrbrief benötigen Sie vor allem das bereits erwähnte Berufsbildungsgesetz (BBiG). Dieses findet man sicherlich als Download im Internet oder abgedruckt im Bundesgesetzblatt. Als praktisches Helferlein für die Teilnahme am AdA-Lehrgang und auch für die spätere Tätigkeit als Ausbilder hat sich aber die Broschüre »Ausbildung & Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung« des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erwiesen. Sie beinhaltet neben den wichtigsten Rechtsgrundlagen auch einen Serviceteil mit Mustern für Ausbildungsverträge und Prüfungsordnungen sowie ein Verzeichnis aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe.

Kostenlos bestellen oder auch einfach downloaden
können Sie die Broschüre unter:

www.bmbf.de/publikationen/index.php

Abschließend noch ein Hinweis zum Thema geschlechterneutrale Formulierung: Beim Thema Ausbildung trifft man auf den Ausbildenden, den Auszubildenden und die Auszubildende sowie auf die Ausbilderin und den Ausbilder – manchmal auch auf Ausbildungsbeauftragte und Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter. Bis man sich intensiver mit dem Thema Ausbildung beschäftigt hat, können diese verschiedenen Begrifflichkeiten vielleicht erst mal etwas verwirren. Um die Lesbarkeit des Textes und das Verständnis nicht noch mehr zu erschweren, wird im Verlauf davon abgesehen, Personen und Personengruppen in femininer und maskuliner Form oder in Hybrid-Form zu schreiben. Falls nicht ausdrücklich etwas anderes vermerkt ist, treffen die Aussagen immer auf beiderlei Geschlecht zu.

Nun wünsche ich Ihnen aber für Ihre Ausbilder-Eignungsprüfung und die anschließende Praxis viel Erfolg! Und denken Sie daran: »Auch ein Ausbilder kann immer noch besser werden und dazu lernen!«

HANDLUNGSFELD 1: AUSBILDUNGSVORAUSSETZUNGEN PRÜFEN UND AUSBILDUNG PLANEN

Das Handlungsfeld »Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen« soll dem Ausbilder die Grundlagen für einen Einstieg in die betriebliche Ausbildung vermitteln. Zum Grundlagenwissen des Ausbilders zählt dabei auch ein Einblick in das deutsche Berufsbildungssystem und die Stellung der dualen Ausbildung innerhalb dieses Systems.

Bevor sich ein Betrieb, ein Unternehmen oder eine Behörde entscheidet, mit der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte zu beginnen, muss folgende Frage geklärt sein: »Was bringt die betriebliche Ausbildung?«. Keinesfalls nur Kosten, wie vielfach von Kritikern behauptet wird, sondern in erster Linie einen erheblichen Nutzen für den Ausbildungsbetrieb, den Auszubildenden und auch für die Gesellschaft.

Ist einmal die Entscheidung für die eigene Ausbildung getroffen, muss der tatsächliche Ausbildungsbedarf ermittelt und ein geeigneter Ausbildungsberuf ausgewählt werden. Dabei hat der Ausbilder die rechtlichen, tariflichen und betrieblichen Rahmenbedingungen zu beachten und muss klären können, ob der Betrieb für die Ausbildung im angestrebten Ausbildungsberuf die notwendigen Voraussetzungen erfüllt oder diese erst durch außerbetriebliche Maßnahmen schaffen muss. Da für den Erfolg des Dualen Systems eine Vielzahl von Personen und Institutionen verantwortlich sind, muss er ferner über diese Beteiligten und ihr Zusammenspiel informiert sein.



LERNZIELE

1. VORTEILE UND NUTZEN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG BEGRÜNDEN

DIE LERNENDEN SOLLEN

01. Argumente für ein Engagement von Betrieben in die eigene Berufsausbildung nennen können,
02. Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung beschreiben und gegenüberstellen können.

Lohnt sich eine betriebliche Ausbildung eigentlich und wenn ja, für wen? Dieser Frage soll nachfolgend aus Sicht der Auszubildenden, aus unternehmerischer und abschließend auch aus gesellschaftlicher Sicht nachgegangen werden. Zuvor soll aber erst einmal das Ziel der betrieblichen Berufsausbildung näher betrachtet werden.

1.1 Was ist das Ziel einer betrieblichen Ausbildung?

Das Ziel der Berufsausbildung lässt sich aus § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ableiten. Dort heißt es:

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

Das Ziel der Berufsausbildung ist also die **berufliche Handlungsfähigkeit**. Sie umfasst alle Kompetenzen, die für die selbstständige Planung, Durchführung und Kontrolle beruflichen Handelns erforderlich sind. Dazu gehört:

- › die **Fachkompetenz**, also die berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten,
- › die **Methodenkompetenz**, also die Fähigkeit selbstständig neue Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben zu können, sowie
- › die **Sozialkompetenz**, also die Fähigkeit zur kooperativen Zusammenarbeit mit anderen Menschen.



1.2 Welche Vorteile bietet die betriebliche Ausbildung für den Einzelnen?

Nach einer aktuellen Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BBiB) streben rund die Hälfte der Schulabgänger des Schuljahres 2009/2010 im Anschluss an den Schulbesuch eine betriebliche Ausbildung an. Die weiterhin starke Nachfrage der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach einer beruflichen Erstausbildung spiegelt den hohen Stellenwert, der einer soliden Berufsausbildung zugeschrieben wird, wider. Folgende Faktoren beschreiben den Wert einer solchen Ausbildung für den einzelnen Menschen, sprich für den Auszubildenden:

- › Der **Übergang in die Berufs- und Arbeitswelt** erfolgt behutsam.
- › Der Auszubildende hat die Chance eine **breit angelegte berufliche Qualifikation** entsprechend seiner Eignung und Neigung zu erhalten.
- › Durch den realitäts- und praxisnahen Lernprozess entwickeln die oft »schulmüden« Auszubildenden eine **neue Lernmotivation**.
- › Mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung hat der Auszubildende die Möglichkeit sich langfristig einen Arbeitsplatz und damit seinen **Lebensunterhalt zu sichern**; zu dem eröffnet sie ihm berufliche **Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten**.
- › Eine gute Berufsausbildung trägt zur Steigerung seines Selbstwertgefühls bei und hebt sein **gesellschaftliches und soziales Ansehen**.

1.3 Welche Vorteile bietet die betriebliche Ausbildung den ausbildenden Unternehmen?

Im Jahr 2008 gab es in Deutschland knapp eine halbe Million Ausbildungsbetriebe; das entspricht einer Ausbildungsbetriebsquote von 24% – und diese Quote ist seit vielen Jahren annähernd stabil. Warum bilden so viele Betriebe und Unternehmen aus?

Will ein Unternehmer auch in Zukunft seinen Erfolg sichern und konkurrenzfähig bleiben, braucht es vor allem anforderungsgerecht qualifizierte Mitarbeiter – auf allen Ebenen. In einer Zeit, in der sich die technischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen immer schneller ändern, braucht es zunehmend Mitarbeiter, die eigenverantwortlich denken und entscheiden können und nicht mehr nur auf Anweisung tätig werden. Auf dem Arbeitsmarkt sind solche geeignete Bewerber meistens rar. In vielen Branchen fehlen schon heute qualifizierte Fachkräfte. Angesichts geburtenschwacher Jahrgänge wird sich diese Situation in geraumer Zeit noch verschärfen.

Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften	Als Hauptargument für die Ausbildung ist deshalb anzuführen: Ausbildung im eigenen Betrieb/Unternehmen bietet die Möglichkeit, qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte zu bekommen, die die speziellen Anforderungen des Betriebes kennen und ihnen heute und in Zukunft gerecht werden.
---	---

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte bietet aber noch mehr Vorteile, die für den Unternehmer einen erheblichen **Nutzen** darstellen. Dabei unterscheidet man zwischen dem Nutzen durch die Auszubildenden während der eigentlichen Ausbildungszeit, dem Nutzen durch die Ausgebildeten nach einer Übernahme und dem Nutzen durch die Ausbildung an sich. Oft wird auch zwischen direktem und indirektem Nutzen unterschieden.

- › **Produktive Leistungen des Auszubildenden** – Häufig können Auszubildende schon frühzeitig produktive Arbeiten erledigen und erwirtschaften so Erträge für das Unternehmen. Wurde dies in früheren Jahren noch als »Ausbeutung« angesehen, ist man sich heute darüber einig, dass mit der Bearbeitung praktischer Aufgaben aus dem normalen Arbeitsablauf die erwünschte »Handlungskompetenz« erlangt werden kann.

- › **Geringere Anwerbekosten** – Auszubildende zu suchen und einzustellen ist deutlich günstiger als die Rekrutierung von ausgebildeten Fachkräften, da u.a. Kosten bei Stellenanzeigen und Auswahlverfahren eingespart werden können.

- › **Geringere Einarbeitungskosten** – Anders als auf dem Arbeitsmarkt angeworbene Mitarbeiter, kennen Auszubildende die betrieblichen Abläufe und Gegebenheiten schon sehr genau. Eine unter Umständen langwierige und aufwendige Einarbeitungszeit sowie die damit verbundenen Kosten entfallen größtenteils.

- › **Geringeres Risiko einer Fehlbesetzung** – Die meist dreijährige Ausbildungszeit bietet dem Personalverantwortlichen die Gelegenheit, viel über die Stärken und Schwächen des Auszubildenden zu erfahren. Anders als bei einer Neueinstellung können Eignung, Leistungsvermögen und Motivation relativ gut eingeschätzt werden.

- › **Qualifikation nach Maß** – Da Ausbildungsordnungen nur den Rahmen für die Berufsausbildung definieren, kann ein Betrieb die Ausbildung an seine Bedürfnisse anpassen. Dies ist umso wichtiger, je spezieller die Gegebenheiten und Anforderungen im Betrieb sind.

- › **Ausgeprägtere Betriebstreue** – Im Betrieb ausgebildete Mitarbeiter identifizieren sich in hohem Maße mit den Zielen und Werten des Unternehmens. Sie entwickeln eine überdurchschnittliche Bindung, was zu weniger Personalwechsel führt.

- › **Erhöhung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit** – Im Laufe der Ausbildung lernen die Auszubildenden viele Abteilungen mit ihren Mitarbeitern kennen und erwerben so umfassende Kenntnisse über betriebliche Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse. Sie sind gleichzeitig Wissensempfänger und -geber und haben das Potential, neue Ideen einzubringen und den innerbetrieblichen Informationsaustausch zu verbessern.

- › **Imagegewinn** – Wer Schulabgängern die Möglichkeit bietet, sich beruflich zu qualifizieren und damit den Einstieg in die Arbeitswelt zu meistern, genießt bei seinen Kunden und in der Öffentlichkeit ein hohes Ansehen. Ein angesehener Ausbildungsbetrieb ist oft auch für externe Arbeitskräfte attraktiv.

Natürlich stehen diesen Vorteilen auch Nachteile gegenüber. Im Laufe der Ausbildung verlieren sie jedoch zunehmend an Bedeutung. Von Nachteil kann zum einen die »**verlorene Zeit**« – vor allem zu Beginn der Ausbildung – für die Einarbeitung des Auszubildenden und die Wissensvermittlung sein.

Auch gibt es oftmals »**Reibungsverluste**«, da viele Jugendliche sich erst an die Ernsthaftigkeit des Berufslebens gewöhnen müssen und anfänglich ihre beruflichen Pflichten nicht immer ernst genug nehmen.

Ausbildung verursacht Kosten

Als größter Nachteil gelten aber oft die für die Ausbildung notwendigen **Kosten**. Dabei haben viele Unternehmen ein ungenaues oder falsches Bild vom Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung, da sich der Nutzen anders als die Kosten der Ausbildung nur teilweise genau beziffern lässt. Als **Bruttokosten** bezeichnet man die Gesamtausgaben; diese können in vier Kategorien unterteilt werden:

- › **Personalkosten der Auszubildenden** – Hierzu zählen neben der Ausbildungsvergütung auch die gesetzlichen Sozialleistungen sowie tarifliche und freiwillige Sozialleistungen (zum Beispiel jährliche Sonderzuwendungen, Zuschüsse für Familienheimfahrten).
- › **Personalkosten der Ausbilder** – Diese umfassen neben den Bruttogehältern für haupt- und nebenberufliche Ausbilder auch die Personalnebenkosten entsprechend des Zeitaufwands für die Ausbildungsaufgabe sowie die Kosten für externe Ausbilder.
- › **Anlage- und Sachkosten** – Das sind die Kosten für die betrieblichen Lernorte und den innerbetrieblichen Unterricht, zum Beispiel Anschaffungskosten für die Werkzeug- und Geräteausstattung, Miete für Räume, Verbrauchsmaterialien für Übungszwecke.
- › **Sonstige Kosten** – In der Regel verlangen die zuständigen Stellen Bearbeitungsgebühren (Kammergebühren). Abhängig von Ausbildungsberuf können weitere Kosten, zum Beispiel für Lehr- und Lernmaterialien, Berufs- und Schutzkleidung, externe Kurse und die Ausbildungsverwaltung anfallen.

Nach dem Forschungsbericht »Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung« des BIBB aus dem Jahre 2009 betragen diese Bruttokosten für einen Auszubildenden pro Jahr durchschnittlich 15.288 Euro.

Betrachtet man aber einmal die **Nettokosten**, also die Bruttokosten vermindert um die von den Auszubildenden erbrachten Erträge, dann stellt sich die Kosten-Nutzen-Relation anders dar. Denn Auszubildende erwirtschaften wie bereits erwähnt schnell Deckungsbeiträge für den Ausbildungsbetrieb. Die überwiegende Zahl der Auszubildenden bringt ihrem Betrieb daher mehr ein, als sie kostet, oder deckt durch ihre produktive Leistung zumindest einen beachtlichen Teil der Bruttokosten.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die betriebliche Berufsausbildung für die ausbildenden Betriebe (in der Regel) lohnt, obwohl sie zunächst Kosten verursacht. Dies liegt vor allem an den Wettbewerbsvorteilen, die durch die Übernahme von Auszubildenden entstehen: Personalgewinnungskosten werden eingespart und selbst Ausgebildete sind zumindest vorübergehend produktiver als vom Arbeitsmarkt angeworbene Fachkräfte. Auch der Nutzen in Form von Imagegewinn und Attraktivität des Betriebs für leistungsfähige Mitarbeiter spielt eine wichtige Rolle.

Lohnende
Investition durch
langfristigen Nutzen

1.4 Welche Vorteile bietet die betriebliche Ausbildung für die Gesellschaft?

In Deutschland hat sich die betriebliche Ausbildung im »Dualen System« spätestens mit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahre 1969 etabliert. Sie sichert unserem hochtechnisierten, aber zugleich rohstoffarmen Land international einen langfristigen Wettbewerbsvorteil: Hervorragend ausgebildete Fachkräfte, die sich leicht an technologische Veränderung anpassen können.

Zudem ist auch die soziale Funktion der betrieblichen Ausbildung mit Vorteilen verbunden. Sie erleichtert – wie entsprechende Vergleiche des Statistischen Bundesamtes mit anderen Industrieländern zeigen – die berufliche Eingliederung junger Menschen und hält in der Folge die Jugendarbeitslosigkeit auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Das vermindert letztendlich auch die Gefahr, dass perspektivlose Jugendliche an den extremistischen Rand unserer Gesellschaft gedrängt werden. Vom bestehenden System der betrieblichen Ausbildung profitiert die Gesellschaft also in mehrfacher Hinsicht:





ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Die betriebliche Ausbildung bringt hoch qualifizierte Nachwuchskräfte hervor. Diese tragen maßgeblich zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens bei. Ausbildung ist also eine lohnende Investition in die unternehmerische Zukunft.
- ✓ Ausbildung verursacht Kosten, bringt aber auch erheblichen Nutzen. Dabei kann der Nutzen – anders als die Kosten – nur teilweise monetär bewertet werden und muss langfristig gesehen werden.
- ✓ Eine solide betriebliche Ausbildung ermöglicht es dem Auszubildenden seinen Lebensunterhalt zu sichern und eröffnet ihm berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. Der Beruf prägt sein Selbstwertgefühl und sichert seinen gesellschaftlichen Stellenwert.
- ✓ Durch die Ausbildung im dualen System erhält der Großteil aller Jugendlichen eine berufliche Qualifikation und wird behutsam in das Arbeits- und Berufsleben eingliedert. In der Folge wird auch die Jugendarbeitslosigkeit gesenkt.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

1. **Erläutern Sie den Nutzen, den der Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung hat.**

2. **Unternehmen bilden aus den verschiedensten Gründen eigene Nachwuchskräfte aus. Welche Gründe sprechen für die betriebliche Ausbildung?**

3. **Welche Kosten entstehen dem Betrieb durch die Ausbildung?**

4. **Wie sieht die Bilanz zwischen Aufwand und Ertrag der Ausbildung aus?**

5. **Beschreiben Sie, warum die Gesellschaft von der betrieblichen Ausbildung profitiert.**



LERNZIELE

**2. STRUKTUREN DES BERUFS-
BILDUNGSSYSTEMS DARSTELLEN**

DIE LERNENDEN SOLLEN

- 03. die Grundstruktur des deutschen Bildungssystem erläutern können,
- 04. das »Duale System« und seine Stellung in diesem System darstellen können,
- 05. Alternativen zur klassischen dualen Berufsausbildung beschreiben können.

In Deutschland ist die Berufsausbildung in vielfacher Weise in das öffentliche Schul-/Bildungssystem eingebettet: Auszubildende sind häufig Schulabgänger oder haben eine Berufsfachschule oder ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert. Neben der für Deutschland typischen dualen Ausbildung können sie auch rein schulische Ausbildungsformen ergreifen. Nach dem Abschluss ihrer Ausbildung können sich bei Bedarf weitere schulische Bildungsgänge anschließen (zum Beispiel ein Studium). Für den Ausbilder ist es deshalb wichtig einen Überblick über den Aufbau und die Bildungswege des deutschen Bildungssystems zu haben.

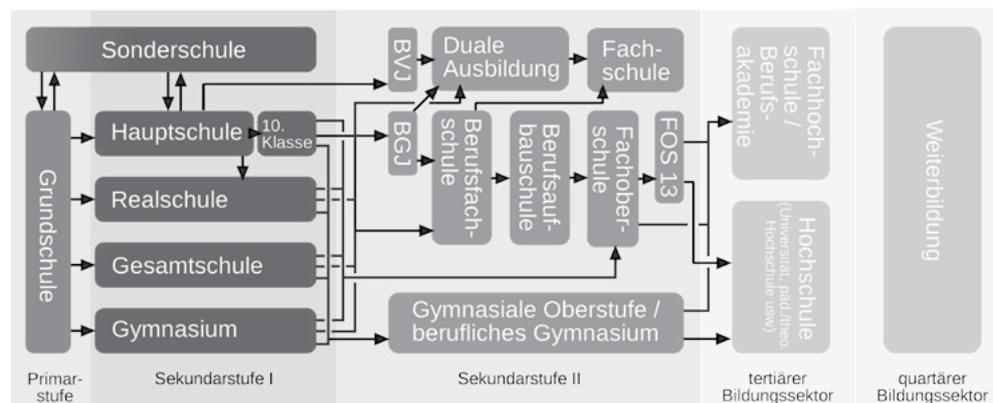
**2.1 Wie sieht die Grundstruktur
unseres Bildungssystems aus?**

Das deutsche Bildungssystem basiert auf föderalen Strukturen in vier Stufen. Aufgrund der Kulturhoheit der Länder liegt die Zuständigkeit für das deutsche Schul- und Hochschulwesen bei den 16 Kultusministerien der Länder, was dazu führt, dass Teile des Bildungssystems recht unterschiedlich gestaltet und benannt sind. Somit gibt es keine bundesweit gültige Bildungsstruktur, sehr wohl aber ein bundesweit gültiges Grundgerüst, welches die folgende Grafik zeigt:

Bildungsgänge im deutschen Bildungssystem

Quelle: Andreas O6, »Schematische Darstellung der Bildungsgänge im Deutschen Bildungssystem«

https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Deutsches_Bildungssystem.svg



Nach dem Kindergarten und der Vorschulzeit beginnt der Bildungsweg mit dem obligatorischen Besuch der Grundschule. Die Grundschule umfasst die Klassen 1 bis 4, in einigen Bundesländern wie Berlin die Klassen 1 bis 6. Der Vorschulbereich selbst wird bisher nicht zum Bildungssystem gezählt; in einigen Bundesländern wurde dies aber bereits geändert.

Primarstufe

Im Anschluss wird der Bildungsweg mit dem Besuch der Mittelstufe einer Oberschule fortgeführt; die Zuteilung zu einer bestimmten Schulform erfolgt in der Regel aufgrund von Prognosen zur Schullaufbahn durch die Lehrkräfte. Zur Sekundarstufe I gehören:

Sekundarstufe I

- › die **Orientierungsstufe** – In einigen Ländern gibt es in der 5. und 6. Klasse auch eine schulartunabhängige Orientierungsstufe (Förderstufe), die bereits zur Sekundarstufe I zählt. Dadurch soll die Bildungslaufbahnentscheidung hinausgezögert und die Chancengleichheit verbessert werden.
- › die **Hauptschule** – Aus der früheren Volksschule entwickelt hat sich die Hauptschule. Sie sollte ursprünglich auf eine Berufsausbildung vorbereiten und schließt an die Grundschule bzw. Orientierungsstufe bis Klasse 9 bzw. bis Klasse 10 in Ländern mit zehn Jahren Schulpflicht (erweiterter Hauptschulabschluss) an.
- › die **Realschule** – Eine über die der Hauptschule hinausgehende Bildung soll den Schülern der Realschule vermittelt werden. Die Realschule endet mit dem Besuch der 10. Klasse und der sogenannten »Mittleren Reife«. Dieser Abschluss ermöglicht den Zugang zu vielen Ausbildungsberufen, aber auch zu Fachoberschulen und beruflichen Gymnasien, in denen die Hochschulreife erworben werden kann. Mit einem entsprechenden Qualifikationsvermerk berechtigt sie auch zum Eintritt in die gymnasiale Oberstufe. Mit der Schulreform wurden in Berlin die Haupt- und Realschulen zur »Integrierten Sekundarschule« zusammengefasst.
- › das **Gymnasium** – Alle Schulen, die zukünftig nach dem Ende der 12. Klasse (bisher 13. Klasse) zur Hochschulreife führen werden als Gymnasien bezeichnet. Damit umfasst das Gymnasium beide Sekundarbereiche und stellt den schnellsten Weg zum Abitur dar. Das Abitur ermöglicht den direkten Zugang zu allen Arten von Berufsausbildungen, Fachhochschul- oder Universitätsstudiengängen.
- › die **Gesamtschule** – Bei den Gesamtschulen lassen sich generell zwei Schultypen unterscheiden: Die integrierte Gesamtschule teilt ihre Schüler nur in einzelnen Fächern nach Leistung und Anforderungen in verschiedene Kurse auf. In der kooperativen Gesamtschule gibt es nebeneinander Klassen des Hauptschul-, Realschul- und Gymnasialzweiges. Gemeinsamer Unterricht findet lediglich in einzelnen Fächern wie Sport statt. Die Gesamtschule ist neben dem Gymnasium die einzige Schulform, die Schüler in der Sekundarstufe I und Sekundarstufe II durchgehend besuchen können.

- › die **Sonderschule** – Kinder und Jugendliche, die aufgrund von Behinderungen in allgemeinen Schulen nicht ausreichend gefördert werden können, besuchen die Sonderschule (auch Förderschule, Förderzentrum oder Schule für Behinderte genannt).

Sekundarstufe II Die Sekundarstufe II umfasst die Berufsbildung und die Fortführung der Allgemeinbildung:

- › **Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)** – Dieser einjährige Ausbildungsgang wird zumeist in Vollzeitform angeboten und soll die Jugendlichen auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereiten. Die überwiegende Teilnehmerzahl verfügt nicht über einen Hauptschulabschluss und kann diesen während des BVJ nachholen.
- › **Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)** – Wer die Vollzeitschulpflicht erfüllt hat und sich für ein Berufsfeld entschieden hat, kann am BGJ teilnehmen und erhält eine berufsfeldbezogene Grundbildung (zum Beispiel in den Berufsfeldern Wirtschaft und Verwaltung, Vermessungswesen, Elektrotechnik). Der erfolgreiche Abschluss des BGJ kann anschließend als erstes Jahr der Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf, der dem jeweiligen Berufsfeld zugeordnet ist, angerechnet werden. Das BGJ kann als in Form eines Vollzeitschuljahres (Berufsgrundschuljahr) oder in kooperativer Form im Betrieb und in der Schule absolviert werden.
- › **Berufsschule (Duale Ausbildung)** – Berufsschulen begleiten und ergänzen die betriebliche Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems durch allgemeinen und berufsbezogenen Unterricht. Der Berufsschulunterricht soll nach einem Beschluss der Kultusminister mindestens zwölf Wochenstunden betragen, wobei üblicherweise acht Stunden auf die berufsbezogenen Fächer und vier Stunden auf allgemeinbildende Fächer wie Deutsch, Wirtschafts- und Sozialkunde und Sport entfallen. Hinzu kommt Fremdsprachenunterricht abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf. Der Unterricht erfolgt entweder als Teilzeitunterricht an ein bis zwei Schultagen oder als Blockunterricht in Abschnitten von mehreren Wochen.
- › **Berufsfachschule** – Berufsfachschulen sind Vollzeitschulen und führen Schüler in einen oder mehrere Berufe ein, vermitteln ihnen ein Teil der Ausbildung in einem oder mehreren Berufen oder führen sie auch zu einem Berufsausbildungsabschluss in einem Beruf. Diese Schulart bietet also eine breite Palette von Bildungsangeboten mit unterschiedlicher Dauer. Es gibt Berufsfachschulen u. a. für kaufmännische Berufe (Handelsfachschulen), für Fremdsprachenberufe, für handwerkliche Berufe, für hauswirtschaftliche und für künstlerische Berufe. Zugangsvoraussetzung ist in der Regel das Abschlusszeugnis der Hauptschule oder einer Realschule.
Soweit diese Schulen nicht eine volle Berufsqualifikation vermitteln, kann unter bestimmten Voraussetzungen der Besuch auf eine Berufsausbildung im dualen System angerechnet werden. Berufsfachschulen für erzieherische oder sozialpflegerische Berufe vermitteln eine vollqualifizierende Berufsausbildung außerhalb des Berufsbildungsgesetzes.

- › **Berufsaufbauschule** – Absolventen einer Berufsschule, die nur über einen Hauptschulabschluss verfügen, haben im Rahmen einer einjährigen Ausbildung an der Berufsaufbauschule die Möglichkeit die Mittlere Reife nachzuholen. In den vergangenen Jahren hat diese Schulform immer mehr an Bedeutung verloren.
- › **Fachoberschule** – Voraussetzung für den Besuch der Fachoberschule (FOS) ist der Realschulabschluss (oder ein gleichwertig anerkannter Abschluss). Die FOS schließt nach der 12. Klasse mit der Fachhochschulreife ab. In einigen Ländern besteht bei Einrichtung einer 13. Klasse die Möglichkeit mit der fachgebundenen oder der allgemeinen Hochschulreife abzuschließen. Die Fachoberschule ist in berufliche Fachrichtungen ausgerichtet und zählt deswegen zu den berufsbildenden Schulen. Abhängig vom jeweiligen Bundesland kann der Besuch der FOS aufgrund einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der jeweiligen Fachrichtung um ein Jahr verkürzt werden.
- › **Berufliches Gymnasium** – Diese Schulart wird in einigen Bundesländern auch als Fachgymnasium bezeichnet. Im Gegensatz zu den Gymnasien haben berufliche Gymnasien keine Unter- und Mittelstufe (5. bzw. 7. bis 10. Klasse), führen aber in der Regel auch zur allgemeinen Hochschulreife. An die Stelle der Leistungskurse der gymnasialen Oberstufe treten berufsbezogene Leistungsfächer, die den Fachrichtungen des Gymnasiums entsprechen (zum Beispiel Wirtschaft und Technik).
- › **Fachschule** – Voraussetzung für den Besuch der Fachschule ist der Abschluss einer Hauptschule und einer Berufsausbildung sowie eine gewisse Berufspraxis. Die Fachschule dient der beruflichen Weiterbildung durch ein- bis dreijährige Bildungsgänge, die zu einer weitergehenden Qualifikation im Beruf führen (zum Beispiel »Staatlich geprüfter Techniker«). Sofern die Fachschule zusätzlich allgemeinbildende Fächer anbietet, ist es möglich zusätzlich die Fachhochschulreife zu erlangen.

Den tertiären Bereich des deutschen Bildungssystems bilden hauptsächlich die Hochschulen, darunter die Fachhochschulen, Berufsakademien und Universitäten. Zu den wesentlichen Aufgaben einer Hochschule gehören Forschung und Lehre sowie die Verleihung akademischer Grade.

Tertiärbereich

- › **Fachhochschule** – Zum Studium an einer Fachhochschule berechtigt das Zeugnis der Allgemeinen Hochschulreife bzw. der Fachgebundenen Hochschulreife und das Zeugnis der Fachhochschulreife. Die Gestaltung der Studiengänge und die Organisation von Lehre und Studium erfolgt an den Fachhochschulen besonders anwendungsorientiert und ist durch die verstärkte Ausrichtung auf die Anforderungen der beruflichen Praxis gekennzeichnet. Gewisse Studiengänge erfordern zudem vor Studienbeginn ein studienspezifisches Praktikum. Fachhochschulen bieten vor allem natur-, sozial-, wirtschafts- und rechtswissenschaftliche, sowie technische und gestalterische Studiengänge mit gestuften Bachelor- und Master-Abschlüssen an.

› **Universität** – Hochschulen mit Promotionsrecht sind die Universitäten. Für ihren Besuch ist die Hochschulreife (Abitur) Voraussetzung. Dabei gibt es häufig Zulassungsbeschränkungen (Numerus clausus), also eine kapazitätsbezogene Begrenzung der Zulassung zu bestimmten Studienfächern. Sofern ein Numerus clausus besteht, erhält nur derjenige eine Zulassung zum Studium, der die festgelegten Zulassungskriterien (Abiturnotendurchschnitt, Testwerte u. a.) erfüllt.

› **Berufsakademie** – Als Studieneinrichtung bieten in einigen Bundesländern die Berufsakademien (BA) ein Studium mit starkem Praxisbezug an. Dabei wird die theoretische Ausbildung an der Berufsakademie mit der praktischen Ausbildung in einem Unternehmen oder Betrieb verknüpft. Abiturienten schließen für dieses Studium mit Berufsabschluss einen dreijährigen Ausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb ab, der die Hälfte der Ausbildung übernimmt. Die andere Hälfte der Ausbildung übernimmt die Berufsakademie, wobei Theorie- und Praxisphasen im Rhythmus von etwa drei Monaten wechseln. In der Regel endet die Ausbildung nach drei Jahren mit einer Abschlussprüfung vor der IHK und das Studium nach vier Jahren mit dem Ablegen der Hochschulprüfung (Bachelor, Diplom).

Quartärbereich Der quartäre Bildungsbereich umfasst in Deutschland alle Formen der Weiterbildung. In jüngster Zeit gewinnt die Weiterbildung stärkere Bedeutung, da ein ständiges Fortbilden (Lebenslanges Lernen) notwendig ist, um mit dem stetigen gesellschaftlichen Wandel Schritt halten zu können. Insofern begleitet das Bildungssystem den Menschen lebenslang.

Das deutsche Bildungssystem bietet jedem Einzelnen die Möglichkeit, einen Bildungsweg – bis hin zum Erreichen eines akademischen Grades – einzuschlagen, der seinen individuellen Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Einmal getroffene Entscheidungen können nicht nur durch die Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges (Abendschule) korrigiert werden.

Das Berliner Schulsystem Einen Überblick über den Aufbau des Berliner Schulsystems nach Beginn der Schulreform zum Schuljahr 2010/2011 liefert die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Internet unter:

www.berlin.de/sen/bildung/bildungswege/

2.2 Was kennzeichnet das duale System der Berufsausbildung?

In Deutschland existiert ein duales Ausbildungssystem: Die berufliche Ausbildung ist zweigeteilt und gliedert sich in eine theoretische Ausbildung in der Berufsschule und eine praktische Ausbildung im Betrieb. Die historischen Wurzeln des dualen Systems liegen im Mittelalter in der Meisterlehre im Handwerk und der kaufmännischen Ausbildung im Handel. Mit der Entstehung der Berufsschule zu Beginn des 19. Jahrhunderts im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung entwickelte sich die bis dahin rein betriebliche Ausbildung zu einer dualen Ausbildung, die sich in Deutschland bis heute durchgesetzt hat. 1969 wurde diese Form der beruflichen Erstausbildung im Berufsbildungsgesetz verankert.

Während in Deutschland und im deutschsprachigen Raum (Österreich, Schweiz) die Berufsausbildung vorwiegend im dualen System erfolgt, überwiegen im europäischen Vergleich hingegen vollzeitschulische Ausbildungsformen (zum Beispiel in Frankreich, Italien, Spanien, Portugal und in den Benelux-Staaten) und rein betriebliche Ausbildungssysteme (Großbritannien, Irland).

Ausbildungssysteme
in Europa

2.2.1 Wesentliche Merkmale

Das Duale System ist also zuerst einmal durch das Zusammenspiel von betrieblicher und schulischer Ausbildung in einem gemeinsamen Konzept gekennzeichnet. Zudem erfüllen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb einen gemeinsamen Bildungsauftrag.

Gemeinsamer
Bildungsauftrag

Als eigenständiger Lernort hat die Berufsschule die Aufgabe, den Schülern berufliche und allgemeine Lerninhalte unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsausbildung zu vermitteln. Ziele der Berufsschule sind die berufliche, aber fertigkeitenunabhängige Grund- und Fachbildung, die Erweiterung bestehender Allgemeinbildung und die Erziehung zu einem verantwortungsvollen Mitglied der Gesellschaft. Die Ausbildung in der Berufsschule wird nicht etwa durch eine Bundesaufsicht überwacht, sondern aufgrund der Kulturhoheit der Länder durch die einzelnen Schulaufsichtsbehörden.

Der Lernort »Betrieb« ist primär für die Vermittlung der praktischen Fähigkeiten und die Umsetzung der theoretischen Kenntnisse verantwortlich. Die betriebliche Ausbildung richtet sich dabei nach der für den jeweiligen Ausbildungsberuf erlassenen Ausbildungsordnung. Überwacht wird die betriebliche Ausbildung von den zuständigen Stellen in Sachen Berufsbildung (im Bereich der Wirtschaft zum Beispiel von den Industrie- und Handels- oder den Handwerkskammern). Rechtlich verantwortlich für die Durchführung und den Erfolg der Ausbildung im Dualen System sind allein die ausbildenden Betriebe.

Die »Dualität« der Berufsbildung bezieht sich aber nicht nur auf die beiden Lernorte und die Aufgabenteilung, sondern auch auf andere Merkmale, wie die folgende Abbildung verdeutlicht:

MERKMALE DES »DUALEN SYSTEMS«			
Betrieb	<	LERNORT	> Berufsschule
Auszubildender	<	LERNENDER	> Berufsschüler
Ausbilder	<	LEHRENDER	> Lehrer
Ausbildungsordnung	<	INHALTL. GRUNDLAGE	> Lehrpläne
BBiG	<	RECHTL. GRUNDLAGE	> Schulgesetze
Wirtschaft	<	FINANZIERUNG	> Staat
Privatrechtlich	<	RECHTSSTATUS	> Öffentlich-rechtlich
Kammer	<	KONTROLLINSTANZ	> Schulaufsichtsbehörde

Abb. 2:
Merkmale des
»dualen Systems«

Quelle: Nina Marufke

Duales System
steht jedem offen

Ein weiteres Merkmal des dualen Systems ist das grundsätzliche Fehlen formaler Zugangsvoraussetzungen. Das heißt, die duale Ausbildung ist für jeden zugänglich, der für einen bestimmten Beruf geeignet ist. Dadurch hat das duale System eine große Breitenwirkung und wird von der Mehrheit aller Schulabgänger angestrebt.

2.2.2 Vor- und Nachteile

Immer wieder wird aber auch Kritik am System der dualen Berufsausbildung laut. Deshalb stellt der nachfolgende Überblick einmal die wesentlichen Vor- und Nachteile der dualen Berufsausbildung gegenüber. Er liefert somit die wichtigsten Argumente für und gegen die Verzahnung von betrieblicher und schulischer Ausbildung:

VORTEILE	NACHTEILE
<p>1. Die Kenntnisse und Fertigkeiten werden in einer Echtsituation (nicht nur in Lehrwerkstätten) vermittelt und durch Berufserfahrung und Routine ergänzt.</p>	<p>1. Die betriebsspezifische Vermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten geht zu Lasten der Theorie und der Systematik.</p>
<p>2. Bund und Ländern werden Kosten erspart, da die Wirtschaft einen hohen Finanzierungsbeitrag leistet.</p>	<p>2. Das Ausbildungsangebot und die Ausbildungsqualität steigt und fällt mit der Ausbildungsbereitschaft der Ausbildungsbetriebe.</p>

<p>3. Die Motivation der Auszubildenden wird durch den Wechsel zwischen Schule und Betrieb gefördert; zudem wird der Übergang in die Arbeitswelt erleichtert.</p>	<p>3. Den ausbildenden Fachkräften mangelt es teilweise an pädagogischen und methodischen Qualifikationen.</p>
<p>4. Klare und eindeutige Berufsbilder sowie ein einheitlicher Ausbildungsstand werden gewährleistet.</p>	<p>4. Die Betreuung der Auszubildenden leidet zum Teil unter dem betriebswirtschaftlich bedingten Zeitdruck.</p>
<p>5. Auszubildende aus den verschiedenen Betrieben verfügen über einheitliches theoretisches Wissen.</p>	<p>5. Oft fehlt es an der Abstimmung zwischen Schule und Betrieb.</p>

ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Das Bildungssystem in Deutschland ist vierstufig und gliedert sich vertikal in die Primarstufe, die Sekundarstufen I und II sowie in den tertiären und den quartären Bereich.
- ✓ Zur Sekundarstufe II gehören die gymnasiale Oberstufe und das Berufsbildungssystem einschließlich des dualen Systems der Berufsausbildung und berufsvorbereitender Lehrgänge.
- ✓ Neben der dualen Ausbildung gibt es zahlreiche Formen der schulischen Ausbildung. Zudem berechtigt in der Regel auch das Studium zur Ausübung eines Berufes.
- ✓ Der Tertiärbereich umfasst nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung den Besuch von Universitäten, Berufsakademien und Fachhochschulen bzw. nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung den Besuch von Fachschulen. Der quartäre Bildungsbereich umfasst alle Formen der Weiterbildung.
- ✓ Die Berufsausbildung im dualen System ist gekennzeichnet durch die beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule (Einrichtungen des Sekundarbereichs II) und das Fehlen formaler Zulassungsbeschränkungen. Letzteres sichert eine große Breitenwirkung. Die Dualität bezieht sich aber auch auf andere inhaltliche, methodische, rechtliche und finanzielle Merkmale.





FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

6. Welche Alternativen gibt es zur dualen Ausbildung im deutschen Bildungssystem?

7. Wodurch zeichnet sich die Ausbildung in Form des Dualen Systems aus?

8. Nennen Sie die Aufgaben der Berufsschule als Kooperationspartner im Dualen System.

3. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG BEACHTEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

06. die wesentlichen Rechtsquellen und Rechtsnormen im deutschen Berufsbildungsrecht kennen,
07. die verschiedenen Rechtsbeziehungen zwischen den an der Ausbildung Beteiligten unterscheiden können, um an Planungen und Entscheidungen mitzuwirken.

Für alle, die an der Berufsausbildung beteiligt sind oder mitwirken, sind Grundlagenkenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung von großer Bedeutung, da sie zur Sicherstellung einer geordneten Zusammenarbeit beitragen. Da in Deutschland (leider) kein zentrales Arbeitsgesetz gilt, gibt es eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Regelungen und Gesetze, die für ein Berufsausbildungsverhältnis von Bedeutung sind.

Durch den systematischen Aufbau des deutschen Rechtssystems stehen die unterschiedlichen Rechtsquellen in einer bestimmten Rangordnung zueinander: An oberster Stelle steht das Grundgesetz. Jede Rechtsquelle unterhalb muss in einer höherrangigen Rechtsquelle begründet sein und darf nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen – sonst ist sie insoweit unwirksam.



Hierarchie der Rechtsquellen in Deutschland

3.1 Welche Rechtsgrundlagen beeinflussen die betriebliche Ausbildung?

Freiheit der Berufswahl Das **Grundgesetz (GG)** wirkt mit seinen Grundrechten unmittelbar auf die betriebliche Berufsausbildung ein. So haben nach Art. 12 Abs. 1 des Grundgesetzes alle Deutschen das Recht, »Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen«. Aber auch andere Grundrechte wie beispielsweise der Schutz der Menschenwürde (Art. 1 GG), die Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 GG) oder die Vereinigungsfreiheit (Art. 9 GG) gelten für jedes Ausbildungsverhältnis.

Grundlage der Berufsbildung Ungeachtet dessen ist die wichtigste Rechtsgrundlage für die betriebliche Ausbildung zweifellos das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)**. Es regelt unter dem Oberbegriff der Berufsbildung die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die berufliche Umschulung (vgl. § 1 BBiG). Bis zu seinem In-Kraft-Treten im Jahre 1969 war das Recht des Ausbildungsvertrages oder ein Berufsbildungsrecht praktisch nicht geregelt. Es gab, wenn überhaupt, vereinzelte, lückenhafte Regelungen auf Länderebene, die zumeist auf Normen aus dem letzten Jahrhundert basierten, wie zum Beispiel die Gewerbeordnung (GewO, HGB).

Berufsbildung im Sinne des BBiG wird in Betrieben der Wirtschaft, und in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft sowie in berufsbildenden Schulen und sonstigen Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt.

Zum 1. April 2005 wurde das Berufsbildungsgesetz grundlegend reformiert. Die Reform hatte u. a. zum Ziel, mehr jungen Menschen eine berufliche Erstausbildung zu ermöglichen, den internationalen Wettbewerb zu sichern, die Kooperation zwischen Betrieb und Schule zu stärken und Bürokratie durch eine Verschlinkung der Gremien abzubauen.

Generell lässt sich also sagen, dass die Beziehung zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden rechtlich in erster Linie durch das BBiG geregelt wird. Aber auch in anderen Rechtsgrundlagen finden sich Regelungen, die explizit für Auszubildende gelten. In den Fällen, wo keine besondere Vorschrift Anwendung findet, greifen die allgemeinen Gesetze wie das BGB und vor allem das Arbeitsrecht.

Weitere wichtige Regelungen für die Berufsausbildung Neben dem Berufsbildungsgesetz sind für den Ausbilder vor allem die folgenden Rechtsquellen und -normen von Bedeutung:

- › Die **Handwerksordnung (HwO)** bekommt vom BBiG die Aufgabe zugewiesen, die Berufsbildung im Handwerk rechtlich zu regeln (vgl. §§ 21-44b HwO). Festgelegt werden vor allem die an einen Ausbildungsbetrieb im Handwerk zu stellenden Anforderungen und das Prüfungswesen.
- › Das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** ist ein Gesetz zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Arbeitswelt. Ziel des Gesetzes ist es, diese vor Überlastungen zu schützen. Das Gesetz schützt deshalb junge Menschen vor Arbeiten, die zu früh beginnen, die zu lange dauern, die zu schwer sind, die sie gefährden oder die für sie ungeeignet sind.

Es enthält neben allgemeinen Bestimmungen für die Beschäftigung von Minderjährigen, insbesondere zeitliche Begrenzungen für die Dauer der Arbeit (zum Beispiel tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, Anrechnung von Berufsschulzeiten, Pausenzeiten, Mindesturlaub).

› Das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** regelt die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung insbesondere in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten eines Unternehmens. Im Öffentlichen Dienst tritt an die Stelle des BetrVG das **Personalvertretungsgesetz (PersVG)**.

› Viele Gesetze, die Bestimmungen für Arbeitnehmer enthalten, finden auch für Auszubildende Anwendung, so zum Beispiel das **Mutterschutzgesetz**, das **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**, das Arbeitszeitgesetz, das **Bundesurlaubsgesetz** und das **Sozialgesetzbuch**. Im Hinblick auf den Besuch der Berufsschule spielen auch die **Schulgesetze der Länder** eine Rolle.

› Auch zahlreiche Rechtsverordnungen sind für die betriebliche Ausbildung relevant: Die **Ausbildereignungs-Verordnung (AEVO)** legt fest, was Ausbilder rechtlich, didaktisch, methodisch und pädagogisch wissen und können müssen, um ordnungsgemäß ausbilden zu können. Zu den Rechtsverordnungen des Bundes zählen auch die **Ausbildungsordnungen**, die die Grundlage für eine planmäßige Berufsausbildung bilden.

› Das sogenannte **Satzungsrecht** ermächtigt die zuständigen Stellen beispielsweise Prüfungsordnungen zu erlassen, die das Prüfungsverfahren in ihrem Zuständigkeitsbereich regeln.

› Sofern der Ausbildungsbetrieb tarifgebunden ist, sollte der Ausbilder auch Kenntnisse im **Tarifrecht** haben. Voraussetzung für die Tarifbindung eines Ausbildungsbetriebes ist, dass er Mitglied eines tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbandes ist. Tarifverträge lassen sich nach ihrem räumlichen Geltungsbereich, ihrem Inhalt oder ihrem Zweck unterscheiden. **Flächentarifverträge** oder auch Verbandstarifverträge gelten für ein regional begrenztes Gebiet, oft für ein Bundesland, teilweise aber auch für das gesamte Bundesgebiet. **Ergänzungs- und Änderungsstarifverträge** ergänzen bzw. ändern Teile eines bestehenden Tarifvertrages.

Mantel- oder Rahmentarifverträge treffen grundlegende Regelungen für Urlaub, Arbeitszeiten, vom BGB abweichende Kündigungsfristen oder konkretisieren arbeitsrechtliche Nebenpflichten, zum Beispiel Anzeige und Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit. **Vergütungsstarifverträge** (Entgelt-, Lohn- und Gehaltstarifverträge) regeln die Höhe der Vergütungen für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer. Für Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld u. ä.) werden oft separate Tarifverträge abgeschlossen.

Alternativ können Arbeitgeber aber auch selbst mit einer Gewerkschaft einen so genannten Haus- oder Firmentarifvertrag abschließen, an den er dann naturgemäß gebunden ist (Beispiel: Volkswagen AG). Oder sie übernehmen die Inhalte eines Verbands-/Flächentarifvertrags durch Abschluss eines sogenannten Anerkennungstarifvertrags.

- › **Betriebsvereinbarungen** bzw. Dienstvereinbarungen werden – anders als Tarifverträge – zwischen einem einzelnen Arbeitgeber/Dienstherren und dem Betriebs-/Personalrat geschlossen. Sofern für einzelne Arbeitnehmergruppen nicht ausdrücklich Sonderregelungen geschaffen wurden, gelten Betriebsvereinbarungen grundsätzlich nur für diesen einen Betrieb und jeden seiner Arbeitnehmer einschließlich seiner Auszubildenden. Mit ihrer Hilfe werden bestimmte Ordnungsfragen innerhalb des Betriebes (grundsätzlich aber nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer) geregelt, wie zum Beispiel Regelungen zu Arbeitszeiten, Arbeitsschutz oder auch die Einführung eines Betriebskindergartens. Die Regelungsbefugnis der Betriebsvereinbarungen ist allerdings beschränkt. So können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die entweder durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

- › Von entscheidender Bedeutung ist natürlich auch der privat-rechtliche **Berufsausbildungsvertrag**, der die gesetzlichen Regelungen aufnimmt und sie im Hinblick auf die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergänzt und konkretisiert. Kommt ein Vertragspartner seinen Pflichten nicht nach, kann der andere Partner gegebenenfalls Schadensersatzansprüche geltend machen.

- › Obwohl das Berufsbildungsrecht breit gefächert ist, gibt es zwischen den Vertragspartnern immer wieder Fragestellungen, über die ein Gericht entscheiden muss. Die verkündeten Urteile – insbesondere die der obersten Gerichtshöfe – wirken sich dann in der Regel auch auf gleiche oder ähnlich gelagerte Sachverhalte aus (sogenanntes **Richterrecht**). Aufgrund fehlender gesetzlicher Anrechnungsbestimmung für erwachsene Auszubildende hat beispielsweise das Bundesarbeitsgericht entschieden, wie die Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit im Betrieb zu erfolgen hat (BAG vom 23.02.2001; 5 AZR 413/99).

Alle zuvor genannten Rechtsquellen und -normen sollen an dieser Stelle nicht ausführlicher betrachtet werden. Vielmehr kommen sie dort zur Sprache, wo sie auf die praktische Arbeit des Ausbilders einwirken.

3.2 Wie gliedert sich das Berufsbildungsrecht?

Zusätzlich zu den einschlägigen Rechtsquellen sollte der Ausbilder auch die verschiedenen Rechtsbeziehungen zwischen den an der dualen Ausbildung beteiligten Personen und Institutionen kennen. Das Berufsbildungsrecht kann unterteilt werden in:

- › **freizügiges privates Recht** und
- › **zwingendes öffentliches Recht.**

Die Rechtsbeziehungen zwischen den gleichrangigen Parteien des Berufsausbildungsvertrages (Ausbildender und Auszubildender) gehören zum privatrechtlichen Teil. Hier geltend weitestgehend die allgemeinen Grundsätze des Privatrechts (zum Beispiel die Vertragsfreiheit), insbesondere des BGBs und des Arbeitsrechts.

Privatrechtliche Streitigkeiten im Rahmen des Berufsausbildungsverhältnisses werden daher auch vor dem Arbeitsgericht verhandelt. Zuvor müssen die Streitigkeiten allerdings in der Regel vor dem Schlichtungsausschuss der zuständigen Stelle verhandelt worden sein.

Durch den besonderen Schutzgedanken des Berufsbildungsrechts wird das Ausbildungsverhältnis mit seinem privatrechtlichen Vertrag aber stark durch öffentlich-rechtliche Rahmenvorschriften wie das BBiG und die Ausbildungsordnungen reglementiert. So können die Vertragspartner zwar Ausbildungsberuf und Ausbildungsbeginn frei miteinander vereinbaren, sie sind aber bei Ausbildungsinhalten und Ausbildungsdauer an die zwingenden öffentlich-rechtlichen Bestimmungen gebunden.

Zum öffentlich-rechtlichen Teil der Berufsbildung gehören die Rechtsbeziehungen zwischen dem Ausbildenden und/oder dem Auszubildenden und den öffentlich-rechtlichen Personen, denen das Berufsausbildungsverhältnis rechtlich untergeordnet ist (zum Beispiel die zuständigen Stellen).

Öffentlich-rechtliche Streitigkeiten, beispielsweise zwischen dem Auszubildenden und der für die Abschlussprüfung verantwortlichen zuständigen Stelle, werden vor dem Verwaltungsgericht verhandelt.

3.3 Was ist bei der Beurteilung ausbildungsrechtlicher Fragestellungen zu beachten?

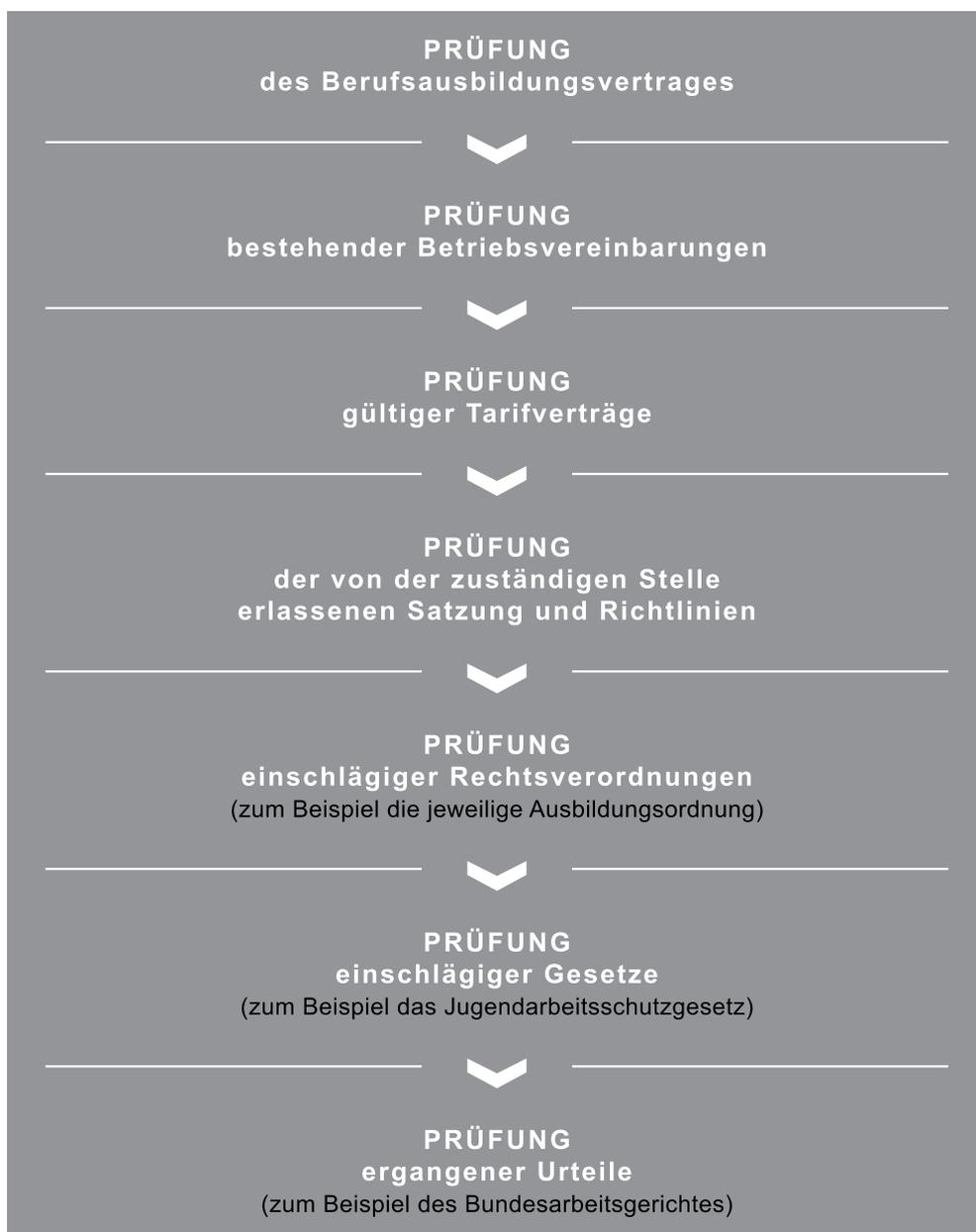
Wer an Planungen und Entscheidungen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung beteiligt ist, sollte in der Lage sein, grundsätzliche arbeits- und ausbildungsrechtliche Fragestellungen zu beantworten. Dabei ist die Reihenfolge der vorhandenen Bestimmungen zwingend einzuhalten; diese ergibt sich zumeist aus folgenden Regeln (**Kollisionsregeln**):

- › **Gesetztes Recht geht vor vereinbartem Recht**
(Zum Beispiel darf ein Ausbildungsvertrag nicht den Verzicht auf die Ausbildungsvergütung vorsehen.)
- › **Höherrangiges Recht geht vor niederrangiges Recht**
(Zum Beispiel darf die Prüfungsordnung einer zuständigen Stelle keine Prüfungsgebühren für Auszubildende vorsehen, weil sie damit § 37 Abs. 5 BBiG missachten würde.)
- › **Bundesrecht bricht Landesrecht**
(Das heißt, auch einfache Rechtsverordnungen des Bundes können ihr widersprechende Regelungen einer Landesverfassung außer Kraft setzen.)

Für die Fälle, wo zwei gleichrangige Bestimmungen aufeinander treffen, gelten folgende Grundsätze:

- › Arbeitsrecht ist ein Schutzrecht für Arbeitnehmer, deshalb erhält die Vorschrift, die dem Arbeitnehmer den größeren Schutz bietet, den Vorzug.
- › Arbeitsrecht muss dem Sachverhalt gerecht werden, deshalb erhält die Vorschrift, die dem Ausbildungsbereich am nächsten kommt, den Vorzug.

Arbeitsrechtliche Fragen prüfen Bei der Prüfung arbeitsrechtlicher Fragestellungen sollte immer folgendes Prüfschema angewendet werden:





ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Die wichtigsten unmittelbar für die betriebliche Ausbildung geltenden Rechtsgrundlagen sind: Das Berufsbildungsgesetz und seine ergänzenden Rechtsverordnungen (Ausbildungsordnungen, Ausbildereignungsverordnungen) sowie der mit dem Auszubildenden geschlossene Berufsausbildungsvertrag.
- ✓ Im Berufsbildungsrecht muss zwischen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehungen unterschieden werden. Dies gilt insbesondere für den einzuschlagenden Rechtsweg.
- ✓ Obwohl die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Ausbildenden und Auszubildenden dem Grundsatz nach frei gestaltet werden können, werden sie stark durch öffentlich-rechtliche Bestimmungen eingegrenzt.
- ✓ Bei der Beurteilung ausbildungsrechtlicher Fragen sind bestimmte Regeln und Grundsätze zu berücksichtigen.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

9. Nennen Sie fünf der wichtigsten Rechtsquellen für die Berufsausbildung.

10. Wie unterscheiden sich privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Verhältnisse im Berufsbildungsrecht?

11. Erläutern Sie, was bei der Beurteilung ausbildungs- und arbeitsrechtlicher Fragen beachtet werden muss.

12. Ein Ausbildender möchte Schadensersatzansprüche nach § 23 BBiG geltend machen. Bei welchem Gericht muss er Klage einreichen?

4. ANHAND DES AUSBILDUNGSBEDARFS GEEIGNETE AUSBILDUNGSBERUFE AUSWÄHLEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

08. die verschiedenen Aspekte bei der Ausbildungsbedarfsplanung berücksichtigen können,
09. geeignete Ausbildungsberufe für den Betrieb ermitteln können,
10. die inhaltlichen Vorgaben von Ausbildungsordnungen erfassen können.

Nachdem die Bedenken, die zunächst gegen eine innerbetriebliche Ausbildung sprechen, ausgeräumt sind, muss der Ausbildungsbedarf ermittelt und konkretisiert werden. Abhängig von diesem Bedarf kann dann nach geeigneten Ausbildungsberufen gesucht werden.

4.1 Welcher Ausbildungsbedarf besteht?

Die Berufsausbildung ist ein wichtiger Baustein innerhalb der Personalplanung und der Personalentwicklung eines Unternehmens. Personalentwicklung und Personalplanung gehören zum klassischen betrieblichen Personalwesen. Personalplanung berücksichtigt alle Maßnahmen zur Deckung des Personalbedarfs, der für das Erreichen der Unternehmensziele notwendig ist. Die Personalentwicklung hat zum Ziel, durch Förderung und Weiterbildung das Leistungspotential der Mitarbeiter und natürlich auch des Fachkräftenachwuchses zu verbessern.

Als Teilbereich der Personalplanung hat die Ausbildungsbedarfsplanung zum Ziel, dass dem Unternehmen nach dem Ende der Ausbildung kompetente Fachkräfte mit den benötigten Qualifikationen in entsprechender Zahl und zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen. Dazu bedarf es neben der zeitlichen Planung (**Wann müssen die Fachkräfte zur Verfügung stehen?**) vor allem der qualitativen (**Über welche Qualifikation müssen sie verfügen?**) und der quantitativen Planung (**Wie viele müssen es sein?**).

a) Qualitative Planung

Die Antwort auf die Frage nach den erforderlichen berufs- und unternehmensbezogenen Qualifikationen des Nachwuchses ergibt sich aus der Bandbreite seiner Aufgaben. Im Idealfall existiert ein entsprechendes Anforderungsprofil oder eine Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen Stelle. Neben den derzeitigen Anforderungen sollten aber auch zukünftige Anforderungen berücksichtigt werden, die sich beispielsweise aus der Unternehmensplanung oder aufgrund technologischer oder marktrelevanter Veränderungen ergeben können. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, die gegenwärtigen Ziele der Ausbildungsplanung in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität zu überprüfen.

Bestehende und kommende Anforderungen einbeziehen

b) Quantitative Planung

Nachdem über die benötigten Qualifikationen der künftigen Nachwuchs(fach)kräfte entschieden wurde, ist zu klären, wie viele von ihnen ausgebildet werden müssen.

Ersatzbedarf, ... Bei der Ermittlung des quantitativen Personal- bzw. Ausbildungsbedarfs ist zunächst der Ersatzbedarf für altersbedingt ausscheidende Fachkräfte festzustellen. Dieser hängt maßgeblich von der betrieblichen Altersstruktur ab. Will man diesen Bedarf möglichst exakt abbilden, muss konkret festgestellt werden, wann wie viele Mitarbeiter in welchen Berufen ausscheiden.

Fluktuationsrate und ... Hinzu kommt der Ersatzbedarf für Mitarbeiter, die aufgrund der eigenen Kündigung ausscheiden (Fluktuation). Dieser Bedarf dürfte in der Regel schwer zu beziffern sein, da verschiedene Faktoren für die Fluktuation eine Rolle spielen. Gleiches gilt für die Zahl der Mitarbeiter, die durch Tod oder Invalidität ausscheiden.

Betriebsentwicklung berücksichtigen Neben dem Ersatzbedarf spielen bei der quantitativen Ausbildungsbedarfsplanung vor allem die zukünftigen Geschäftsstrategien des Unternehmens eine Rolle. Spezialisierungen, Betriebserweiterungen oder -verkleinerungen u. ä. sollten von den Personalplanern vorausschauend eingeschätzt werden.

Weitere Faktoren, die bei der Bedarfsermittlung Berücksichtigung finden sollten, sind:

- › Demografische Entwicklung (zum Beispiel Zahl der Schulabgänger)
- › Verbleibquote während der Ausbildung (zum Beispiel Ausbildungsabbrecher, Prüfungsversager)
- › Zusatzquote auf Grund gesellschaftlicher Verantwortung und des Unternehmensimages

Letzteres spielt vor allem für den öffentlichen Dienst eine Rolle, da hier oftmals aufgrund der sozialen Verantwortung über Bedarf ausgebildet wird.

c) Zeitliche Planung

Gesamtausbildungsdauer richtig kalkulieren Bei der Personalplanung sollte auch zwingend die jeweilige Ausbildungsdauer berücksichtigt werden, damit die benötigten Fachkräfte zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen. Im Durchschnitt dauert die Ausbildung zweieinhalb bis drei Jahre. Im gewerblich-technischen Bereich gibt es aber auch Ausbildungsberufe, die eine dreieinhalbjährige Ausbildungszeit vorsehen.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Regelausbildungszeit verkürzt werden; im ungünstigsten Fall (Nichtbestehen der Abschlussprüfung) ist aber auch eine Verlängerung möglich. Beide Aspekte sollten ebenfalls einkalkuliert werden.

4.2 Welche Ausbildungsberufe kommen in Frage?

Nachdem der zukünftige Bedarf an Fachkräften ermittelt wurde, muss entschieden werden, in welchen Ausbildungsberufen die erforderlichen Qualifikationen am besten vermittelt werden können.

Da Jugendliche unter 18 Jahren nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden dürfen, sollten sich die Ausbildungsverantwortlichen zu Beginn ihrer Planung über das Angebot an staatlich anerkannten Ausbildungsberufen informieren. Bei derzeit rund 350 anerkannten Ausbildungsberufen stehen die Chancen gut, ein passendes Berufsbild zu finden. Der Begriff »anerkannter Ausbildungsberuf« bezeichnet alle Ausbildungsgänge für Facharbeiter- oder Fachangestelltenberufe, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) durch Ausbildungsordnungen bundeseinheitlich geregelt sind.

Ausschließlichkeitsgrundsatz

Zahlreiche Internetseiten ermöglichen einen kostenlosen Überblick über die anerkannten Ausbildungsberufe, sowohl alphabetisch als auch nach Berufsgruppen geordnet. Immer auf dem aktuellen Stand ist sicherlich die Veröffentlichung auf der Seite des BIBB, da dieses u. a. für die Führung und für die jährliche Aktualisierung des Verzeichnisses verantwortlich ist. Um rechtzeitig auf aktuelle Branchenentwicklungen reagieren zu können, befindet sich das Verzeichnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe fortlaufend in der Überarbeitung. Nach Bedarf entstehen neue Berufsbilder oder bestehende Berufe werden neu geordnet.

Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe

Beispiel:

Aktuell wird intensiv die Neuordnung der Büroberufe diskutiert. Dabei sollen die zu den Büroberufen gehörenden Bürokaufleute (Ausbildungsberuf in Industrie, Handel und Handwerk), Kaufleute für Bürokommunikation (Ausbildungsberuf in Industrie und Handel) und Fachangestellten für Bürokommunikation (Ausbildungsberuf im Öffentlichen Dienst) zu einer Berufsgruppe zusammengeführt werden.

Für die Auswahl des richtigen Ausbildungsberufes muss man sorgfältig die Inhalte der maßgeblichen Ausbildungsordnung mit dem Anforderungsprofil der zukünftigen Fachkräfte vergleichen. Die Ausbildungsordnung beschreibt für jeden Ausbildungsberuf Dauer, Inhalt und Ziel der Berufsausbildung. Stimmen die wesentlichen Inhalte überein, hat man den passenden Ausbildungsberuf gefunden. Damit ist die **Ausbildungsordnung** die maßgebliche Grundlage sowohl für die Entscheidung darüber, ob ein Betrieb die Ausbildung in diesem Beruf durchführen kann als auch für die Organisation der Ausbildung.

Anforderungsprofil soll mit Ausbildungsordnung übereinstimmen

4.3 Wie entstehen Ausbildungsordnungen?

Die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung in den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen bilden gemäß § 4 BBiG die hierfür erlassenen Ausbildungsordnungen. Die Initiative für die Erarbeitung neuer Ausbildungsordnungen oder für die Anpassung der vorhandenen Rechtsverordnungen an eine veränderte Berufspraxis geht in der Regel von den Fachverbänden, von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, von den Gewerkschaften oder vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BBiB) aus.

Ordnungsrahmen für die Berufe

Die Neuentwicklung bzw. die Anpassung von Ausbildungsordnungen läuft nach einem geregelten Verfahren ab, an dem der Bund, die Länder, Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Berufsbildungsforschung beteiligt sind.

Dieses Verfahren umfasst die folgenden drei Schritte:

Neuordnungs-
verfahren

1. Festlegen der Eckwerte der Ausbildungsordnung

- › Sozialpartner entwickeln grundlegende Eckdaten.
- › Im »Antragsgespräch« beim zuständigen Fachministerium (in den meisten Fällen das BMWi¹) werden die Eckwerte festgelegt.

2. Erarbeitung und Abstimmung

- › Sachverständige des Bundes erarbeiten einen Entwurf der Ausbildungsordnung.
- › Sachverständige der Länder erarbeiten einen Entwurf des Rahmenlehrplans für den Berufsschulunterricht.
- › In einer gemeinsamen Sitzung der Sachverständigen des Bundes und der Länder wird über beide Entwürfe beraten.
- › Hauptausschuss des BBIB gibt seine Stellungnahme zum abgestimmten Entwurf ab.

3. Erlass der Ausbildungsordnung

- › Der KoA² verabschiedet Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan.
- › Zuständiges Bundesministerium erlässt Ausbildungsordnung im Einvernehmen mit dem BMBF³.
- › Rechtsverordnung wird im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.
- › In der Regel tritt die neue Ausbildungsordnung zum folgenden 1. August in Kraft.
- › Bundesländer übernehmen den Rahmenlehrplan unmittelbar oder setzen ihn in länderspezifische Lehrpläne um.

1 Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

2 Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrpläne

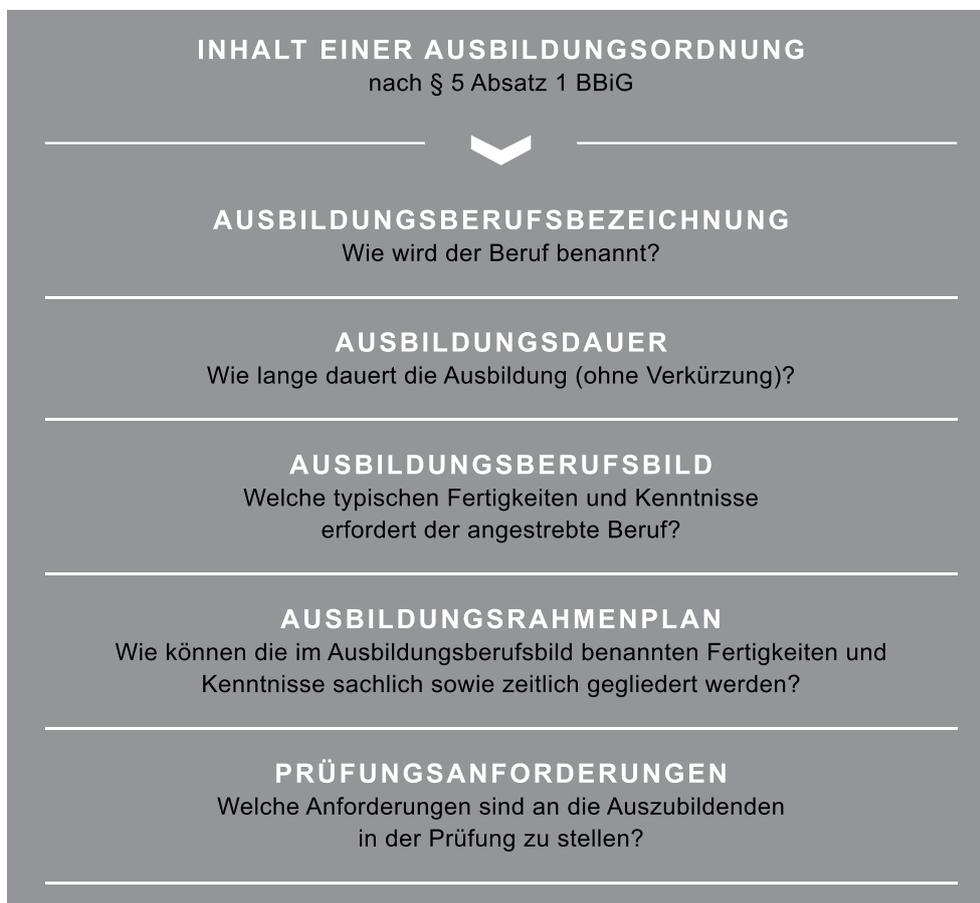
3 Bundesministerium für Bildung und Forschung

4.4 Was legt eine Ausbildungsordnung fest?

Ausbildungsordnungen fassen die Mindestanforderungen für eine zeitgemäße Ausbildung zusammen. Einerseits beschreiben sie den Standard, das heißt die gegenwärtig unverzichtbar notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer qualifizierten Fachkraft. Andererseits lassen sie den Ausbildungsbetrieben ausreichend Spielraum, um darüber hinausgehende Qualifikationen sowie künftige, noch nicht absehbare Entwicklungen in die Ausbildung integrieren zu können.

Eine Ausbildungsordnung besteht aus dem Verordnungstext und dem ihm als Anlage beigefügten Ausbildungsrahmenplan – bestehend aus sachlicher und zeitlicher Gliederung. Nach § 5 Abs. 1 BBiG enthält sie dabei mindestens die fünf folgenden Inhalte:

BBiG gibt
Mindestinhalte vor



Um Verwechslungen mit ähnlichen oder älteren Berufen zu vermeiden ist im Berufsausbildungsvertrag, im Zeugnis und bei allen offiziellen Gelegenheiten die in der Ausbildungsordnung festgelegte **Bezeichnung des Ausbildungsberufes** zu verwenden. Sofern die Ausbildungsordnung die Ausbildung in verschiedenen Fachrichtungen zulässt, ist auch die entsprechende Fachrichtung anzugeben. Die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten kann beispielsweise in einer von fünf

Fachrichtungen (Bundesverwaltung, Landesverwaltung, Kommunalverwaltung, Handwerksorganisation und Industrie- und Handelskammern sowie Kirchenverwaltung in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland) absolviert werden. Die Ausbildung zum Gärtner ist sogar in einer von sieben Fachrichtungen (Baumschule, Friedhofsgärtnerei, Garten- und Landschaftsbau, Gemüsebau, Obstbau, Staudengärtnerei sowie Zierpflanzenbau) möglich.

Unter dem Punkt **Ausbildungsdauer** geben die Ausbildungsordnungen die Regeldauer der jeweiligen Berufsausbildung vor. Nach dem Berufsbildungsgesetz soll sie nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen; im gewerblich-technischen Bereich (u.a. bei Zahntechnikern, Kälteanlagenbauern) beträgt die Ausbildungsdauer aufgrund der besonderen Anforderungen oft dreieinhalb Jahre. Unter welchen Umständen eine Ausbildung verkürzt bzw. verlängert werden kann, ist grundsätzlich im BBiG geregelt.

Das **Ausbildungsberufsbild** liefert eine grobe Beschreibung der wesentlichen Qualifikationen, die während der Ausbildung (mindestens) zu vermitteln sind. Damit dient es insbesondere dazu, sich einen ersten Überblick über einen Ausbildungsberuf zu verschaffen. Nachfolgend als Beispiel das Berufsbild aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten/zur Verwaltungsfachangestellten:

Beispiel:

§ 3 Ausbildungsberufsbild (Auszug)

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. der Ausbildungsbetrieb:

- 1.1 Struktur, Stellung und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes,
- 1.2 Berufsbildung,
- 1.3 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- 1.4 Umweltschutz;

2. Arbeitsorganisation und bürowirtschaftliche Abläufe;

3. Informations- und Kommunikationssysteme;

4. Kommunikation und Kooperation;

5. Verwaltungsbetriebswirtschaft:

- 5.1 Betriebliche Organisation,
- 5.2 Haushaltswesen,
- 5.3 Rechnungswesen,
- 5.4 Beschaffung;

6. Personalwesen;

7. Allgemeines Verwaltungsrecht und Verwaltungsverfahren.

Im **Ausbildungsrahmenplan** sind die im Berufsbild nur kurz beschriebenen Mindestkenntnisse und -fertigkeiten als Lernziele zweifach geordnet: zum einen unter sachlichen und zum anderen unter zeitlichen Gesichtspunkten. Wie die Formulierung »Rahmenplan« schon vermuten lässt, wird dabei der Ausbildungsverlauf nicht in allen Einzelheiten festgelegt. So bleibt es den Betrieben möglich, die Ausbildung innerhalb des vorgegebenen Rahmens an die speziellen innerbetrieblichen Gegebenheiten anzupassen. Wie dies im Betrieb konkret aussieht, muss von den Ausbildungsbetrieben im Ausbildungsplan festgelegt werden. Dieser beschreibt dann detailliert, wann und an welcher Stelle im Betrieb die im Ausbildungsberufsbild vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden sollen.

sachliche und zeitliche Gliederung

Nachfolgend ein Auszug des Ausbildungsrahmenplans aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten/zur Verwaltungsfachangestellten:

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung
zum Verwaltungsfachangestellten/zur Verwaltungsfachangestellten

SACHLICHE GLIEDERUNG (AUSZUG)

ABSCHNITT I: GEMEINSAME FERTIGKEITEN UND KENNTNISSE

LAUFENDE NUMMER	TEIL DES AUSBILDUNGS- BERUFSBILDES	ZU VERMITTELNDE FERTIGKEITEN UND KENNTNISSE
1	Der Ausbildungsbetrieb (§ 3 Abs. 1 Nr. 1)	
1.1	Struktur, Stellung und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes (§ 3 Abs. 1 Nr. 1.1)	a) Stellung und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes im Gesamt- system der öffentlichen Verwaltung beschreiben, b) Rechtsform und Aufbau des Ausbildungsbetriebes erläutern, c) Zusammenarbeit des Ausbildungs- betriebes mit Behörden, Wirtschafts- organisationen und Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellen.

1.2	Berufsbildung (§ 3 Abs. 1 Nr. 1.2)	a) Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis feststellen und Aufgaben der Beteiligten im dualen System beschreiben b) Zusammenhänge zwischen der Ausbildungsordnung und dem betrieb- lichen Ausbildungsplan darstellen c) Notwendigkeit und Möglichkeiten beruflicher Fortbildung sowie deren Nutzen für die persönliche und berufliche Entwicklung aufzeigen d) Bedeutung, Zusammensetzung und Aufgabenstellung der Personalvertretung im Ausbildungsbetrieb darstellen e) Mitbestimmungs- und Mitwirkungs- rechte betriebsverfassungsrechtlicher oder personalvertretungsrechtlicher Organe erläutern
-----	---------------------------------------	--

1.3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1.3)	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltens- weisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen
-----	---	--

ZEITLICHE GLIEDERUNG (AUSZUG)

ERSTES AUSBILDUNGSJAHR

(1) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis vier Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß Anlage 1 Abschnitt I der Berufsbildpositionen

1. der Ausbildungsbetrieb;

- 1.1 Struktur, Stellung und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes,
- 1.2 Berufsbildung,
- 1.3 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,

**2. Arbeitsorganisation und bürowirtschaftliche Abläufe,
Lernziele a bis d;**

**4. Kommunikation und Kooperation,
Lernziele a bis d,**

zu vermitteln.

Eine vom Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte ist insbesondere dann zulässig, wenn eine berufsfeldbezogene Grundbildung vorausgegangen ist oder die betriebspraktischen Besonderheiten eine Abänderung erforderlich machen. Diese Flexibilitätsklausel in den Ausbildungsordnungen erlaubt es aber nicht, Ausbildungsinhalte zu verändern, wegzulassen oder zu ersetzen.

Flexibilitätsklausel

Der Punkt **Prüfungsanforderungen** einer Ausbildungsordnung legt die Vorgaben (Ziel, Umfang und Inhalt) für die Zwischen- wie auch für die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung fest. Ausbilder und Auszubildender können von diesen Anforderungen die inhaltlichen Schwerpunkte der Ausbildung ableiten und für eine gezielte Prüfungsvorbereitung nutzen.

Während die Ausbildungsordnung die Grundlagen der betrieblichen Ausbildung vorgibt, wird die Ausbildung in den Berufsschulen dagegen über die sog. Rahmenlehrpläne geregelt. Rahmenlehrpläne enthalten Zielsetzungen und Inhaltsbeschreibungen, die im Berufsschulunterricht vermittelt werden sollen. Diese Empfehlungen werden von den Bundesländern umgesetzt und gewährleisten bundesweit eine einheitliche Berufsschulbildung.

4.5 Welche Formen von Ausbildungsordnungen gibt es?

Ausbildungsordnungen können aufgrund ihrer Form in Ausbildungsordnungen für

- › zwei-, drei- oder dreieinhalbjährige Monoberufe,
- › Monoberufe mit Spezialisierung,
- › Monoberufe mit gemeinsamer Sockelqualifikation und für
- › Stufenausbildungsberufe unterteilt werden.

Monoberufe bereiten alle Auszubildenden durch ein einheitliches Berufsbild, einen einheitlichen Ausbildungsrahmenplan und einheitliche Prüfungsanforderungen auf einen Beruf vor und enthalten formal keine Spezialisierung. Die Spezialisierung erfolgt erst nach dem Abschluss der Ausbildung (Beispiel: Bankkaufleute und Mechatroniker).

Monoberufe mit Spezialisierung differenzieren nach Fachrichtungen oder Schwerpunkten, ohne dass die Differenzierung eine eigenständige Ausbildungsordnung notwendig macht. Nach der Grundbildung im ersten Ausbildungsjahr erfolgt die Fachbildung mit Schwerpunktausbildung. Die exakte Berufsbezeichnung und der Ausbildungsrahmenplan lassen die Unterschiede (Schwerpunkte) erkennen (Beispiel: Gärtner und Verwaltungsfachangestellte).

Monoberufe mit Sockelqualifikation legen für mehrere Ausbildungsberufe gemeinsame Grundqualifikationen fest. Diese Grundbildung wird in der Regel im ersten Ausbildungsjahr bzw. bis zur Zwischenprüfung vermittelt; im Anschluss folgt verstärkt die Fachbildung des Ausbildungsberufes (Beispiel: Büroberufe).

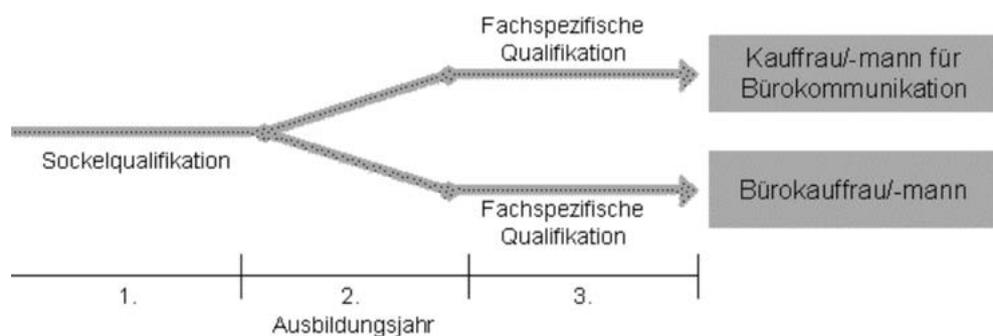


Abb. 3:
Sockelqualifikation

Quelle: Nina Marufke

Bei der **Stufenausbildung** im Sinne des § 5 Abs. 2 Punkt 1 BBiG erfolgt die Ausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen: Auf die erste Stufe der beruflichen Grundbildung auf Berufsfeldbreite sollen die Stufen der allgemeinen und der besonderen beruflichen Fachbildung folgen. Das Ende der Erstausbildung und ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf werden erst mit dem Abschluss der letzten Stufe erreicht. Der Abschluss der vorangegangenen Stufen führt nur zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit. Nach Mitteilung des BiBB gibt es bisher noch keine Ausbildungsordnung, die eine echte Stufenausbildung abbildet.

Nicht zu verwechseln ist die Stufenausbildung mit der **gestuften Ausbildung**. Hierbei handelt es sich um eine Ausbildung, bei der ein bereits in einem anerkannten Ausbildungsberuf erworbener Berufsabschluss berücksichtigt und damit ein Einstieg in das 3. Ausbildungsjahr durch Anschlussvertrag ermöglicht wird.

Gestufte Ausbildung unterscheiden

Beispiel:

Ausbildung zum Maurer

- › Erwerb des Facharbeiterbriefes im Ausbildungsberuf Hochbaufacharbeiter nach der 1. Abschlussprüfung im 2. Ausbildungsjahr,
- › im 3. Jahr erfolgt dann die besondere Fachbildung mit anschließender 2. Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Maurer.

ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Die Ausbildungsbedarfsplanung erfolgt unter quantitativen, qualitativen und zeitlichen Gesichtspunkten.
- ✓ Das BBiB führt und aktualisiert jährlich das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe.
- ✓ Ausbildungsordnungen legen bundeseinheitlich die Grundlagen für eine betriebliche Ausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf fest.
- ✓ Die Abstimmung neuer bzw. neu geordneter Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne erfolgt in einem festgelegten mehrstufigen Verfahren.
- ✓ § 5 BBiG gibt Mindestinhalte einer Ausbildungsordnung vor: Berufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, Berufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen.
- ✓ Ausbildungsordnungen gibt es für Monoberufe, Monoberufe mit Spezialisierung nach Fachrichtungen oder Schwerpunkten, Monoberufe mit Sockelqualifikation und für die gestufte Ausbildung bzw. die Stufenausbildung.





FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

13. Was besagt der Ausschließlichkeitsgrundsatz?

14. Welche Unterlagen beschreiben detailliert die Lernziele, die einem Auszubildenden im Betrieb und in der Berufsschule vermittelt werden sollen?

15. Wie stellt man fest, ob ein Beruf in einem Betrieb ausgebildet werden kann?

16. Warum und von wem werden neue Ausbildungsordnungen erlassen?

17. Erläutern Sie kurz die Mindestinhalte einer Ausbildungsordnung nach dem BBiG.

18. Wodurch ist die Stufenausbildung gekennzeichnet?

5. DIE EIGNUNG ALS AUSBILDUNGSBETRIEB PRÜFEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

11. die Voraussetzungen für die Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals kennen,
12. Gestaltungsmöglichkeiten der Ausbildung kennen, wenn der Betrieb nicht alle Ausbildungsinhalte selbst vermitteln kann,
13. die Folgen bei Verstößen gegen die Eignungsvoraussetzungen überschauen können.

Die Ausbildung von Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gebunden:

- › Eignung der Ausbildungsstätte
- › Persönliche Eignung des Auszubildenden und des Ausbilders
- › Fachliche Eignung des Ausbilders
- › Berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbilders

5.1 Wann gilt die Ausbildungsstätte als geeignet?

§ 27 BBiG knüpft die Eignung der Ausbildungsstätte an zwei wesentliche Bedingungen:

1. Eine Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein.
2. Das Verhältnis zwischen der Zahl an Auszubildenden und der Zahl der Ausbildungsplätze oder der Zahl der beschäftigten Fachkräfte muss angemessen sein.

Auch eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn die fehlenden Inhalte durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erlernt werden können.

Die Verpflichtung zur Eignungsfeststellung und -überwachung obliegt den zuständigen Stellen. Als Grundlage für die Eignungsbeurteilung dienen auch heute noch die im Jahr 1972 vom Bundesausschuss für Berufsbildung vorgelegten Kriterien:

Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung geeignet sein

Die Ausbildungsstätte ist dann nach Art und Einrichtung für eine Berufsausbildung geeignet, wenn Art und Umfang der Produktion (im Handel das Sortiment bzw. die Dienstleistungen) sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren gewährleisten, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend der jeweiligen Ausbildungsordnung vermittelt werden können. Dazu muss die Ausbildungsstätte auch über die notwendige Ausstattung auf dem erforderlichen aktuellen Stand verfügen. Insbesondere müssen vorhanden sein:

- › Grundausstattung an Werkzeugen, Maschinen, Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen,
- › bürotechnische Einrichtungen und Organisationsmittel,
- › Ausbildungsmittel, Lehrgänge, Programme,
- › besondere Ausbildungsplätze für die Grundausbildung (zum Beispiel Unterweisungs- und Übungsräume),
- › ausgewählte und hinreichend ausgestattete Ausbildungsplätze für die berufliche Fachausbildung in angemessener Zahl (betriebliche Lernorte).

Angemessene Relation zwischen Auszubildenden und Fachkräften

Auch die Richtzahl für das angemessene Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften hat noch heute Gültigkeit. Von einem angemessenen Verhältnis im Sinne des § 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG kann gesprochen werden, wenn

- › auf ein bis zwei Fachkräfte ein Auszubildender,
- › auf drei bis fünf Fachkräfte zwei Auszubildende und
- › auf sechs bis acht Fachkräfte drei Auszubildende kommen.

Für jeden weiteren Auszubildenden sollten weitere drei Fachkräfte vorhanden sein. Als **Fachkräfte** zählen dabei:

- › Ausbilder
- › bestellte Ausbilder
- › Personen, die den jeweiligen Ausbildungsberuf mit der entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen haben
- › Personen, die eine angemessene⁴ Zeit in dem entsprechenden Ausbildungsberuf tätig waren

Die Relation von Ausbildern und Fachkräften zu Auszubildenden kann aber auch über- bzw. unterschritten werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird.

4 In der Regel mindestens das Doppelte der Zeit, die die Ausbildungsordnung als reguläre Ausbildungsdauer vorsieht.

Ausbilder, die neben der Aufgabe des Ausbilders noch weitere betriebliche Funktionen ausüben (sog. nebenamtliche Ausbilder), sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden.

Hauptamtliche Ausbilder, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden. Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten, zum Beispiel an Werkzeugmaschinen, ist die Zahl der Auszubildenden entsprechend geringer anzusetzen.

Führt man die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten durch, so muss jede dieser Ausbildungsstätten die genannten Kriterien bezogen auf den jeweiligen Ausbildungsabschnitt erfüllen. Kann eine Ausbildungsstätte die Anforderungen nicht in vollem Umfang erfüllen, so muss eine notwendige Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte, zum Beispiel in einer geeigneten anderen Ausbildungsstätte oder in einer überbetrieblichen Einrichtung vorgesehen werden (siehe auch Abschnitt 10.2) Sind solche externen Ausbildungsabschnitte erforderlich, so müssen diese bereits im Ausbildungsvertrag vereinbart werden. Die Kosten externer Ausbildungsmaßnahmen trägt der Ausbildungsbetrieb.

Mängel durch
außerbetriebliche
Ausbildung
ausgleichen

5.2 Wann gilt das Ausbildungspersonal als geeignet?

Beschäftigt man sich mit dem Thema Ausbildung taucht immer wieder der Begriff des »Ausbilders« auf, ohne dass dieser besonders definiert wird. Auch das BBiG und die AEVO verzichten auf eine eindeutige Begriffsbestimmung. In § 28 Abs. 2 BBiG heißt es lediglich, dass Auszubildende, die nicht selbst ausbilden, einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder bestellen müssen. Zusätzlich kommen neben diesem verantwortlichen Ausbilder nach § 28 Abs. 3 BBiG weitere Mitarbeiter als sog. Ausbildungsbeauftragte für die Vermittlung von Teilqualifikationen in Frage. Ausbildungspersonal im Sinne des BBiG sind also der Auszubildende, der Ausbilder und der Ausbildungsbeauftragte mit Unterschieden hinsichtlich Verantwortung, Haftung und Eignungsanforderungen. Zu den Aufgaben des Ausbildungspersonals später mehr im Abschnitt 7.1.

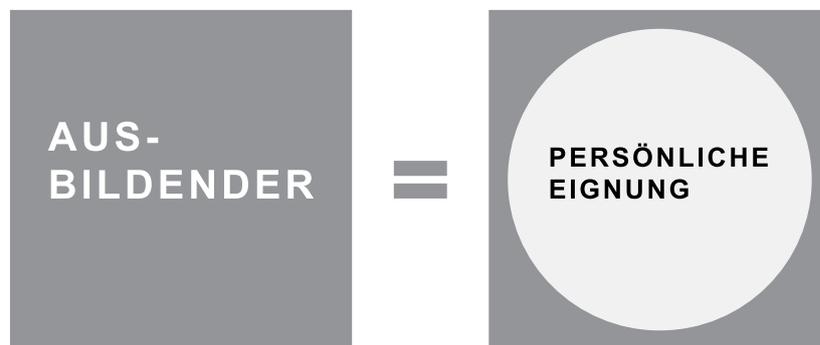
Für die Ausbildungspraxis in den Einrichtungen der Berliner Landesverwaltung bedeutet das konkret:

- › Ausbildungsleiter in den einzelnen Ausbildungsbehörden sind Ausbilder im Sinne des BBiG.
- › Praxisanleiter sind keine Ausbilder im Sinne des BBiG, sondern Personen, die an einzelnen Teilabschnitten der Ausbildung mitwirken.

5.2.1 Eignung als Ausbildender

Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt ist nach § 10 Abs. 1 BBiG Ausbildender. Ausbildende können sowohl natürliche Personen wie auch juristische Personen öffentlichen Rechts (zum Beispiel Städte) bzw. privaten Rechts (zum Beispiel AG, GmbH) sein. Handelt es sich beim Ausbildenden um eine juristische Person, dann muss diese von einer berechtigten natürlichen Person (zum Beispiel einem Geschäftsführer) vertreten werden.

Persönliche Eignung Auszubildende einstellen darf nur, wer persönlich geeignet ist (vgl. § 28 Abs. 1 Satz 1 BBiG).



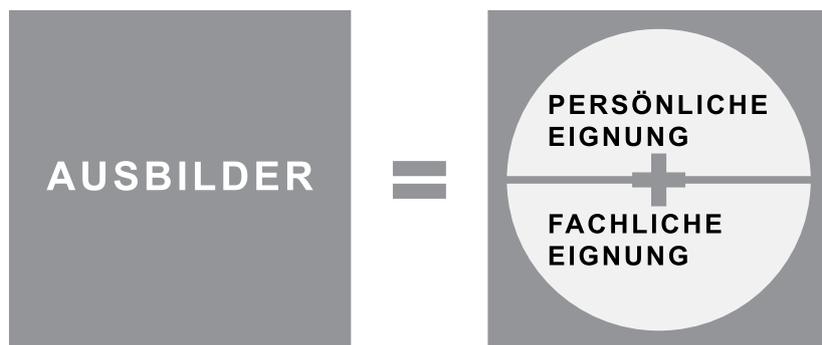
Bei der Feststellung der persönlichen Eignung geht das BBiG nach dem Ausschlussprinzip vor (vgl. § 29 BBiG). Danach ist insbesondere persönlich nicht geeignet, wer Kinder oder Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder die auf seiner Grundlage erlassenen Bestimmungen verstoßen hat. Verbote, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen, enthält u. a. das Jugendarbeitsschutzgesetz. Sie betreffen vor allem Personen, die straffällig geworden sind.

In kleineren Betrieben besteht zumeist eine Personalunion zwischen dem Ausbildenden (die Person, die einstellt) und dem Ausbilder (die Person, die die Ausbildung inhaltlich durchführt).

5.2.2 Eignung als Ausbilder

Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet ist (vgl. § 28 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Über die fachliche Eignung im Sinne des § 30 BBiG verfügt, wer

- Fachliche Eignung
- › die erforderlichen **beruflichen** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
 - › die erforderlichen **berufs- und arbeitspädagogischen** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt.



Die für den jeweiligen Beruf erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzt in der Regel derjenige, der eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch gearbeitet hat.

Abgeschlossene
Berufsausbildung
und Berufserfahrung

Gemäß § 30 Abs. 5 BBiG müssen die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse seit dem 1. August 2009 (wieder) nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) durch ein Zeugnis oder einen anderen Nachweis nachgewiesen werden. Davor galt seit 2003 die »Aussetzung« der Ausbilderprüfung nach der AEVO. Die neue AEVO enthält Befreiungsvorschriften, die sicherstellen sollen, dass diejenigen, die in den vergangenen Jahren erfolgreich und ohne Beanstandungen ausgebildet haben, auch weiterhin kein AEVO-Prüfungszeugnis vorlegen müssen. Sie gilt für Ausbilder in Gewerbebetrieben, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft, im Bergwesen und im öffentlichen Dienst, nicht jedoch für die freien Berufe.

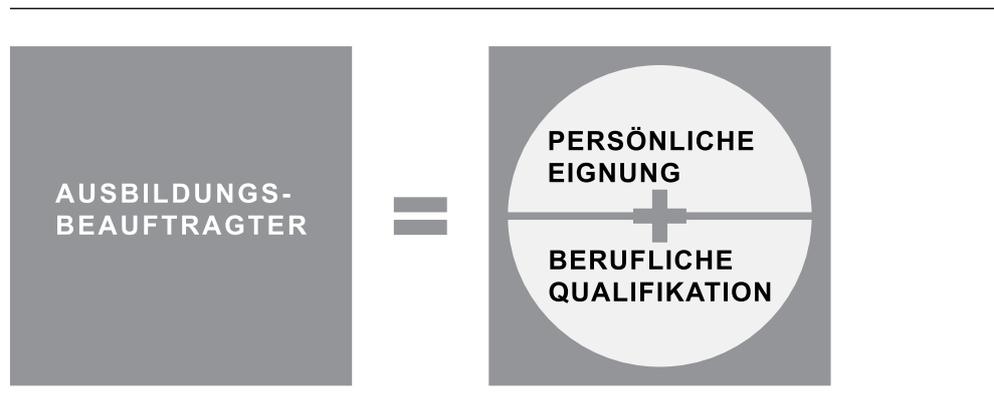
Nachweis durch
AEVO oder Befreiung

Zu den erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen, die mit Hilfe der Ausbilder-Eignungsprüfung nachgewiesen werden sollen, gehören zum Beispiel Kenntnisse über die einschlägigen Vorschriften des BBiG, über das Berufsausbildungsverhältnis, die Planung der Berufsausbildungen und die Möglichkeiten zur Förderung von Lernprozessen. Kompetenzen wie die Förderung von Lernprozessen, das Unterweisen von Mitarbeitern, Lernerfolgskontrollen oder Ausbildungen organisieren, gehören auch zu den notwendigen Qualifikationen für mittlere Führungskräfte, deshalb gehört die Ausbildereignung nach der AEVO bei zahlreichen Fortbildungsabschlüssen (u. a. beim Industriemeister oder Personalfachkaufmann) zum Qualifikationsprofil. Seit 2010 ist die »Ausbildung der Ausbilder« auch fakultatives Modul des Verwaltungslehrgangs II an der Verwaltungsakademie Berlin.

Im Handwerk ist die fachliche Ausbilder-Eignung teilweise abweichend geregelt: In den zulassungspflichtigen Gewerben nach der Handwerksordnung ist in der Regel die Qualifikation als Meister Voraussetzung für die Ausübung dieses Gewerbes. Die Qualifikation als Meister beinhaltet auch die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse (Teil IV der Meisterprüfung) und berechtigt damit zum Ausbilden. Für die zulassungsfreien Handwerke oder handwerksähnlichen Gewerbe finden die Bestimmungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung Anwendung.

5.2.3 Eignung als Ausbildungsbeauftragter

Wenn andere Fachkräfte durch den verantwortlichen Ausbilder als sog. Ausbildungsbeauftragte (auch Ausbildungshelfer oder Praxisanleiter genannt) mit der Ausbildung von Teilqualifikationen beauftragt werden, müssen sie ebenfalls persönlich geeignet sein. Zudem benötigen sie gemäß § 28 Abs. 3 BBiG die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, das heißt sie müssen eine Abschlussprüfung in einem entsprechenden Ausbildungsberuf bestanden haben und über Berufserfahrung verfügen. Berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten müssen sie hingegen nicht nachweisen.



Im Interesse einer qualitativ hohen Ausbildung sollte der verantwortliche Ausbilder bei der Auswahl bestimmte Mindestanforderungen an seine Ausbildungsbeauftragten stellen und diese durch regelmäßige Schulungen und Gesprächsrunden vertiefen. Dazu gehören:

- › **Fachliche und Methodische Kompetenz**, um ergebnisorientiert und auf der Höhe der Zeit ausbilden zu können
- › **Pädagogisches Grundwissen**, um Lernprozesse zu fördern

5.3 Wie wird die Eignung festgestellt und überwacht?

Die Feststellung und Überwachung der Eignung des Ausbildungspersonals und der Ausbildungsstätte ist nach § 32 BBiG Aufgabe der zuständigen Stellen. Die Eignungsfeststellung erfolgt vor jeder Eintragung eines Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (vgl. § 35 Abs. 1 BBiG). Werden bei der Eignung (behebbarer) Mängel festgestellt, so schreibt das BBiG folgendes Verfahren vor:

1.

Sofern keine Gefährdung für den Auszubildenden zu erwarten ist, wird der Auszubildende unter Festsetzung einer Frist aufgefordert, die Mängel zu beseitigen.

2.

Hält der Ausbildende die Frist nicht ein, kann der Eignungsmangel nicht behoben werden oder besteht eine Gefährdung des Auszubildenden, so hat die zuständige Stelle den Mangel an die nach Landesrecht zuständige Behörde weiterzuleiten (i. d. R. Bezirksregierung, Schulbehörde oder Landespräsident).

3.

Die Behörde entscheidet dann nach vorheriger Anhörung der Beteiligten und der zuständigen Stelle über die Entziehung der Ausbildungsbefugnis.

Wird dem Ausbildenden die Ausbildungsbefugnis entzogen, kann der Auszubildende fristlos kündigen. Um die mit einer Untersagung verbundenen Nachteile für den Auszubildenden so gering wie möglich zu halten, sollte die zuständige Stelle darum bemüht sein, dass die begonnene Berufsausbildung in einer geeigneten Ausbildungsstätte fortgesetzt werden kann. Die Verantwortung des bisherigen Ausbildenden bleibt davon unberührt.

ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Zur Eignung der Ausbildungsstätte gehören die Eignung nach Art und Einrichtung, die persönliche Eignung des Ausbildenden, die persönliche und fachliche Eignung des Ausbilders sowie ein angemessenes Zahlenverhältnis zwischen Fachkräften und Auszubildenden.
- ✓ Mängel hinsichtlich der Eignung nach Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte können durch geeignete Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Verbundausbildung oder überbetriebliche Ausbildung) ausgeglichen werden.
- ✓ Personen, die Auszubildende einstellen (Ausbildende), müssen persönlich geeignet sein. Personen, die Auszubildende ausbilden (Ausbilder), müssen persönlich und fachlich geeignet sein.
- ✓ Die §§ 28 bis 30 BBiG regeln in Ergänzung durch die AEVO die Mindestanforderungen an den Ausbilder in persönlicher, fachlicher sowie in berufs- und arbeitspädagogischer Hinsicht.
- ✓ Die persönliche und fachliche Eignung sowie die Eignung der Ausbildungsstätte werden ständig durch die zuständige Stelle überwacht. Das Vorgehen bei Mängeln ist in den §§ 32 und 33 BBiG geregelt.





FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

19. Welche rechtliche Voraussetzung muss der Ausbildende mindestens erfüllen, um Auszubildende einstellen zu können?

20. Welche Eignungen muss der Ausbilder erfüllen, um Auszubildende ausbilden zu können?

21. Wann gilt eine Ausbildungsstätte nach dem BBiG grundsätzlich als geeignet?

22. Einige der vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten können im Betrieb nicht vermittelt werden. Kann im Betrieb trotz dieser Eignungsmängel ausgebildet werden?

23. Wer ist für die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte zuständig? Was passiert wenn Mängel festgestellt werden?

6. AUF DIE BERUFSAUSBILDUNG VORBEREITENDE MASSNAHMEN EINSCHÄTZEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

14. Praktika in Kooperation mit Schulen planen können,
15. Möglichkeiten der schulischen Berufsvorbereitung kennen,
16. betriebliche Maßnahmen zur Berufsvorbereitung erschließen können,
17. Instrumente für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf kennen,
18. Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen überblicken.

Beruf kommt von Berufung – doch leider wählen immer noch viele Jugendliche einen Beruf, der nicht zu ihnen passt. Dabei sollten bei der Berufswahl die Fähigkeiten und Stärken, Interessen und Motivationen unbedingt berücksichtigt werden. Andere Schulabgänger haben mit bestimmten Defiziten zu kämpfen, die in ihren schulischen Leistungen oder im Reifungsprozess und in ihrem Verhalten begründet sein können. Berufsvorbereitende Maßnahmen spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat deshalb diese Maßnahmen unter dem eigenständigen Begriff »Berufsausbildungsvorbereitung« in die Berufsbildung eingegliedert:

*»Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit an einen anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.«
(§ 1 Abs. 2 BBiG)*



MERKSATZ

Jeder Ausbildungsbetrieb sollte daher prüfen, ob und wenn ja welche Maßnahmen zur Berufsorientierung und -ausbildungsvorbereitung er in sein Ausbildungskonzept integriert kann. Für den Ausbildungsbetrieb stellen diese Maßnahmen zugleich ein weiteres Rekrutierungsinstrument für Ausbildungsplatzbewerber dar, was vor dem Hintergrund sinkender Bewerberzahlen an Bedeutung gewinnt.

Als **Zielgruppe der Berufsausbildungsvorbereitung** kommen nach § 68 BBiG u. a. in Betracht: Jugendliche mit fehlender Berufsreife, junge Menschen, die sozial benachteiligt, lernbeeinträchtigt oder behindert sind, aber auch Personen mit Migrationshintergrund.

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Berufsausbildungsvorbereitung sind – abhängig von der Dauer, dem Lernort und der jeweiligen Zielgruppe – breit gefächert.

6.1 Welche Vorteile bieten Praktika in Kooperation mit Schulen?

Zu den wichtigsten Maßnahmen der Berufsorientierung zählen die Praktika. Daher sind diese heute in nahezu allen Schularten vorgeschrieben. Die Dauer kann von ein bis zwei Schnuppertagen bis hin zu einem mehrwöchigen gelenkten und zielgerichteten Praktikum variieren.

Am Verbreitetsten ist sicherlich das Betriebspraktikum für Schülerinnen und Schüler, das in der Regel am Ende der Sekundarstufe II in die Unterrichtszeit integriert wird. Welche Vorteile Praktika einerseits für die Praktikanten und andererseits für den Praktikumsbetrieb haben, soll die nachfolgende Übersicht zeigen:

VORTEILE FÜR DIE PRAKTIKANTEN	VORTEILE FÜR DEN BETRIEB
› Erster Einblick in die Berufswelt	› Frühzeitiges und unverbindliches Kennenlernen von potenziellen Auszubildenden
› Bewusste Entscheidung für oder gegen einen Beruf aufgrund eigener Erfahrungen möglich	› Stabilerer Ausbildungsverlauf durch realistische Berufseinschätzung der Jugendlichen
› Persönlicher Kontakt zu möglichen Ausbildungsbetrieben	› Verkürzung des Bewerberauswahlverfahrens möglich
› Erfahrungsgewinn und Bonus bei künftigen Bewerbungen	› Imagepflege

Entscheidet sich ein Ausbildungsbetrieb dafür, Praktika durchzuführen, sollte er im Vorfeld u. a. die Zahl der möglichen Praktikumsplätze, die zeitliche Dauer und die Einsatz- und Betreuungsmöglichkeiten festlegen. Bei der Planung empfiehlt sich zudem der direkte Kontakt zu den Schulen und den verantwortlichen Lehrkräften.

Geeignete Praktikanten können zum Beispiel durch schriftliche Bewerbungen und Vorstellungsgespräche ausgewählt werden; die Auswahlkriterien sollten grundsätzlich nicht so streng wie bei der Auswahl von Auszubildenden sein. Gleichwohl sollten die schulischen Leistungen und die Vorstellungen der Praktikanten zum ausgewählten Praktikumsbereich passen. Während der eigentlichen Durchführung des Praktikums muss stets eine Ansprechperson vorhanden sein, die die Praktikanten betreut und begleitet. Der Ablauf sollte den Praktikanten im Vorfeld bekannt sein.

Am Ende des Praktikums steht die Erfolgskontrolle; hierfür erstellen zum einen die Praktikanten einen schriftlichen Praktikumsbericht und zum anderen der Betrieb ein Praktikumszeugnis.

Für das Praktikumszeugnis stellen die Schulen oftmals standardisierte Vorlagen zur Verfügung. Abschließend empfiehlt sich auch ein Feedback aller am Praktikum Beteiligten, um ggf. Schwierigkeiten in Organisation und Ablauf zu thematisieren. Dabei kann der Dialog mit der betreuenden Lehrkraft helfen, dass zukünftig die Vermittlung von Schülern auf angebotene Praktikumsplätze noch passgenauer erfolgen kann.

6.2 Welche schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen gibt es?

Aufgrund der Teilzeitschulpflicht, die in Deutschland bis zum Ende des 18. Lebensjahres besteht, müssen alle Jugendlichen bis dahin eine Schule besuchen. Deshalb wurde für diejenigen Schüler, die nach dem Hauptschulabschluss keine Ausbildung begonnen haben, das so genannte **Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)** eingerichtet, in welchem sie Grundqualifikationen eines Berufsfeldes (zum Beispiel Metalltechnik oder Wirtschaft und Verwaltung) erwerben können. Wurde der Hauptschulabschluss nicht erreicht, so kann die Berufsreife im **Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)** erworben werden. Die Durchführung dieser beiden Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung obliegt den berufsbildenden Schulen.

Das BVJ gibt es mit Ausnahme von Brandenburg in allen Bundesländern. In Brandenburg entspricht das BVJ dem Berufsgrundbildungsjahr. Es wurde für Schüler erdacht, die nach der Beendigung oder dem Abbruch der Schule weder einen Ausbildungsplatz finden noch eine weiterführende Schule besuchen können.

Inhalt und
Ziel des BVJ

Die Schüler können durch das BVJ ihre Schulpflicht erfüllen und gleichzeitig unter Umständen den Hauptschulabschluss erwerben. Die Jugendlichen lernen praktische Arbeiten in verschiedenen Berufsfeldern kennen, daneben gibt es fachtheoretischen Unterricht und Unterricht in allgemeinbildenden Fächern. Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen soll zu einer (verbesserten) Ausbildungsreife führen. In der Regel ist ein Betriebspraktikum zu absolvieren, um auch einen Kontakt zu einem Ausbildungsbetrieb herzustellen.

Das BGJ vermittelt ebenfalls Grundqualifikationen in einem bestimmten Berufsfeld, zum Beispiel Druck und Medien. Im Gegensatz zum BVJ kann der erfolgreiche Besuch des BGJ auf eine entsprechende duale Berufsausbildung angerechnet werden (bundeslandspezifische Anrechnungsverordnungen). Im Rahmen des BGJ kann auch der mittlere Schulabschluss erworben werden. Wird das BGJ rein schulisch durchgeführt bezeichnet man es auch als Berufsgrundschuljahr.

Anrechnung des
BGJ möglich

6.3 Welche Berufsvorbereitungsmaßnahmen können Betriebe durchführen?

Neben den »klassischen« Praktikumsangeboten können Betriebe noch andere Maßnahmen der Berufsvorbereitung anbieten und so für sich als Ausbildungsbetrieb werben. Im Rahmen eines erfolgreichen Ausbildungsmarketings informieren die Betriebe in ihrem Umfeld über die Berufe, in denen sie Ausbildungsstellen anbieten.

Tag der offenen Tür,
Ausbildungsbörsen

Denkbar sind neben Tagen der offenen Tür auch berufskundliche Schulveranstaltungen und Bewerbungstrainings oder die Teilnahme an Ausbildungsmessen und -börsen, die vielerorts zum Beispiel von Kammern, Verbänden oder der Arbeitsagentur organisiert werden.

Beispiel:

Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

Seit dem Jahr 2001 öffnen deutschlandweit an jedem vierten Donnerstag im April vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen und Forschungszentren ihre Türen für Schülerinnen ab der Klasse 5. Die Mädchen lernen am Girls' Day Ausbildungsberufe und Studiengänge kennen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. In Workshops und bei Aktionen gewinnen die Mädchen Einblick in die Praxis verschiedenster Bereiche der Arbeitswelt und erproben praktisch ihre Fähigkeiten im technischen Bereich. Sie erhalten direkte Antworten auf ihre Fragen und können erste Kontakte knüpfen.

Neben diesen eher kurzfristig angelegten Maßnahmen der Berufsorientierung können Ausbildungsbetriebe auch langfristige Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung durchführen.

6.3.1 Instrumente für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

Im Rahmen des Ausbildungspakts haben die Spitzenverbände der Wirtschaft zugesagt, jährlich 25.000 Praktikumsplätze für Jugendliche mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven zu schaffen. Die sog. **Einstiegsqualifizierung Jugendlicher**, kurz **EQJ**, ist ein betriebliches Langzeitpraktikum und soll als Brücke zur Ausbildung dienen. EQJ bietet für junge Menschen unter 25 Jahren, die trotz Nachvermittlungaktionen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Chance. Durch eine Kombination von Arbeiten und Lernen können sie in das Berufsleben starten und erhalten die Möglichkeit, in einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten Teile eines anerkannten Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben selbst kennen zu lernen. Dabei geht es in erster Linie um die Vermittlung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit.

Qualifizierungsvertrag
als Grundlage

Die Einstiegsqualifizierung wird zwischen Betrieb und Jugendlichen vertraglich geregelt. Die Inhalte und Tätigkeiten sind eng an die staatlichen Ausbildungsberufe geknüpft. Die Kammern haben hierfür beispielhafte Ausbildungspläne für viele Berufe bzw. Berufsgruppen entwickelt und stellen diese auf ihren Internetseiten zur Verfügung.

Von EQJ profitieren nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Unternehmen. Denn die demografische Situation lässt rückläufige Bewerberzahlen und Fachkräftemangel erwarten. Dadurch wird ein Angebot, auch Jugendliche mit schlechten Noten zu testen, interessanter. Zudem muss sich der Auszubildende nicht gleich auf drei Jahre binden und sieht in dieser Zeit mehr, als Schulzeugnisse aussagen.

Im Rahmen der EQJ können die Jugendlichen an eine Ausbildung herangeführt werden. Der Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung ist dabei jederzeit möglich. Auch der mit der Beschäftigung von Jugendlichen, die noch nicht voll ausbildungsfähig sind, verbundene Imagegewinn für das Unternehmen, sollte nicht unerwähnt bleiben.

Die Bundesregierung fördert diese Praktika; Arbeitgeber können auf Antrag von der Agentur für Arbeit Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag erhalten.

Staatliche Förderung

Die erfolgreiche Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung wird durch das betriebliche Zeugnis und ein auf dessen Grundlage beantragtes und ausgestelltes Zertifikat der zuständigen Kammer bestätigt. Es enthält eine Erläuterung der einzelnen Bereiche, in denen der Jugendliche tätig war. Mit der Zertifizierung kann die Einstiegsqualifizierung bis zu sechs Monate auf eine nachfolgende betriebliche Berufsausbildung angerechnet werden.

Anrechnung möglich

6.4 Was kennzeichnen die besonderen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen?

Gemäß § 64 BBiG sollen behinderte Menschen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Kommt eine reguläre Ausbildung in einem staatlich anerkannten Beruf wegen Art und Schwere der Behinderung nicht in Betracht, können die zuständigen Stellen **auf Antrag der behinderten Menschen** oder ihrer gesetzlichen Vertreter besondere Ausbildungsregelungen (§ 66 BBiG und § 42 m Handwerksordnung) erlassen. Diese können zum Beispiel auf fachpraktische Anteile verzichten, die aufgrund der Art oder Schwere der Behinderung nicht geleistet werden können. Sofern es die Behinderung erfordert, können fachpraktische Inhalte und Prüfungsanforderungen im Vergleich zur Fachtheorie aber auch stärker gewichtet werden.

Keine reguläre Ausbildung möglich

Die Ausbildungsregelungen sollen gem. BBiG den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BBiB) folgen. Im Jahr 2006 hat der Hauptausschuss daher entsprechende Rahmenrichtlinien beschlossen, die zum Ziel haben, Benachteiligungen von behinderten Menschen im Sinne des Artikels 3 Grundgesetz in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern.

Mit den Rahmenrichtlinien soll die bundesweite Vereinheitlichung von bereits erfolgreich erprobten Ausbildungsregelungen aus demselben Berufsbereich erfolgen und dabei die Zahl der Ausbildungsregelungen reduziert werden.

Rahmenrichtlinien des BIBB

Die Rahmenrichtlinien enthalten u. a. Angaben zum Personenkreis und zum Feststellungsverfahren durch die Agentur für Arbeit sowie Ausführungen zur Eintragung der Ausbildungsverträge für behinderte Menschen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse. Den Schwerpunkt bildet die Festlegung der **Mindestinhalte einer Ausbildungsregelung**, dazu zählen insbesondere die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan und Regelungen zu den Prüfungen.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung können durch Ausbildungsbetriebe, schulische und außerbetriebliche Einrichtungen durchgeführt werden. Sie haben alle zum Ziel, lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Personen durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit an einen anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.
- ✓ Zu den Formen der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung gehören das Berufsgrundbildungsjahr und das Berufsvorbereitungsjahr. Für das Berufsgrundbildungsjahr bestehen länderspezifische Anrechnungsmöglichkeiten auf eine anschließende Berufsausbildung.
- ✓ Einstiegsqualifizierungen für benachteiligte Jugendliche bieten Ausbildungsbetrieben die Chance, die Eignung möglicher Nachwuchskräfte unabhängig von Schulzeugnissen zu prüfen. Einen entsprechenden Qualifizierungsvertrag vorausgesetzt, können diese Maßnahmen von der Agentur für Arbeit finanziell gefördert werden.
- ✓ Kann aufgrund einer Behinderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht nach den verbindlichen Ausbildungsordnungen durchgeführt werden, können die zuständigen Stellen auf Antrag den Ausbildungsgang so modifizieren, dass er die besonderen Bedingungen behinderter Auszubildender berücksichtigt (sog. Ausbildungsregelungen).



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

24. **Welches Ziel verfolgen Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung?**

25. **Welche betrieblichen Maßnahmen helfen, neben der Bereitstellung von Praktika, junge Menschen auf die Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten?**

26. **Was zählt zu den schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen und an welche Zielgruppe richten sie sich?**

27. **Wie können Behinderungen bei der Ausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf berücksichtigt werden?**



LERNZIELE

7. BETEILIGTE UND MITWIRKENDE AN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG EINBINDEN

DIE LERNENDEN SOLLEN

19. die an der betrieblichen Ausbildung Beteiligten und Mitwirkenden zuordnen und einbinden können,
20. Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit externen Beteiligten kennen lernen.

Ein Kennzeichen des Systems der dualen Ausbildung ist die Vielfalt an Beteiligten und Mitwirkenden. Innerbetrieblich hat neben dem Ausbildungspersonal vor allem der Betriebs-/Personalrat weitreichende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte.

Außerhalb des Betriebes findet man viele Institutionen, die entweder die Vertragspartner bei der Ausbildung unterstützen oder die Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung mitgestalten.

7.1 Wer ist innerbetrieblich an der Ausbildung beteiligt?

7.1.1 Der Ausbildende

Der Ausbildende ist der Vertragspartner des Auszubildenden im Berufsausbildungsvertrag. Er trägt alle Rechte und Pflichten, die sich aus diesem Vertrag ergeben und muss deshalb über die erforderlichen Kenntnisse im Bereich des Arbeits- und Berufsbildungsrechts verfügen. Aber auch für alle anderen, die an der Ausbildung beteiligt sind (Berufsschule, zuständige Stelle usw.), ist er der richtige Ansprechpartner, wenn es um rechtliche Belange geht.

Der Ausbildende ist typischerweise verantwortlich für

- › alle planerischen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Berufsausbildung, zum Beispiel Festsetzen der Einstellungszahlen,
- › die Auswahl des Ausbildungspersonals (dem gegenüber er auch weisungsberechtigt ist),
- › die abschließende Entscheidung bei der Bewerberauswahl
- › und den Abschluss der Ausbildungsverträge.

Außerdem trägt er in der Regel auch die Verantwortung für die Berufsausbildung in betriebswirtschaftlicher Hinsicht. Für diese Aufgabe benötigt er personalwirtschaftliche Kenntnisse.

Bildet der Auszubildende persönlich nicht aus, hat er Ausbilder und ggf. Ausbildungsbeauftragte mit der Ausbildung zu beauftragen. Wenn er persönlich ausbildet ist er gleichzeitig Ausbilder.

7.1.2 Der Ausbilder

Die Planung, Durchführung und Kontrolle der Berufsausbildung fällt in den Zuständigkeitsbereich des verantwortlichen (hauptamtlichen) Ausbilders. Dafür muss er fachliche, organisatorische und erzieherische Aufgaben übernehmen, deren Umfang unterschiedlich groß sein kann – abhängig von der Größe und der Aufgabenverteilung des Betriebes.

Zu seinen **fachlichen Aufgaben** gehören

- › die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten des jeweiligen Ausbildungsberufes sowie von Schlüsselqualifikationen und Berufserfahrung,
- › die Durchführung von Unterweisungen und betrieblichem Unterricht,
- › die Unterstützung des Auszubildenden beim Lernen und bei der Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung,
- › die Überwachung der ordnungsgemäßen Berichtsheftführung sowie
- › die Mitwirkung bei der Auswahl von Ausbildungsbeauftragten und deren Qualifizierung.

Hinzu kommen **organisatorische Aufgaben** wie

- › die Mitwirkung bei der Rekrutierung und der Auswahl von Auszubildenden,
- › das Erstellen von Ausbildungs-, Versetzungs- und Unterweisungsplänen sowie
- › die Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung Beteiligten (Berufsschule und Eltern, zuständigen Stellen und Agentur für Arbeit, Geschäftsführung und Beschäftigtenvertreter, Auszubildende und Ausbildungsbeauftragte)

und **erzieherische Aufgaben** wie

- › die charakterliche Förderung und die gesundheitliche Betreuung der Auszubildenden,
- › das Anhalten der Auszubildenden zu Selbständigkeit und Eigenverantwortung.

Um dieses breite Aufgabenspektrum erfüllen zu können, ist der Ausbilder längst nicht mehr nur ein Fachmann für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Der ideale Ausbilder

- › ist verantwortlich für die Sicherung des qualifizierten Fachkräftenachwuchses im Betrieb,
- › fördert als Erzieher die Individualität und die Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden,
- › wird als Vermittler zwischen Auszubildenden und Geschäftsleitung tätig,
- › soll als Vorgesetzter anerkannte Autorität, aber auch Vorbild für die Auszubildenden sein,
- › ist (inhaltlicher) Ansprechpartner für die in- und extern an der Ausbildung Beteiligten,
- › soll für die Auszubildenden und auch für die Ausbildungsbeauftragten Berater in Lern- und Fachfragen sein.

7.1.3 Die Ausbildungsbeauftragten

Sieht man einmal von absoluten Kleinbetrieben ab, durchlaufen Auszubildende in der Regel verschiedene Abteilungen oder zumindest verschiedene Ausbildungsplätze. Dort werden die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten meist durch einen Ausbildungsbeauftragten vermittelt und nicht durch den verantwortlichen Ausbilder.

Der Ausbildungsbeauftragte ist dann für den kompletten Ausbildungszeitraum in dieser Abteilung der Ansprechpartner des Auszubildenden. Zu seinen Aufgaben zählen typischerweise:

- › die Einführung in die jeweilige Fachabteilung und in die dortige Arbeitsmethodik,
- › die Vorstellung der Mitarbeiter sowie der organisatorischen Gegebenheiten einschließlich der Arbeitssicherheitsvorschriften am Ausbildungsplatz,
- › die Vermittlung und Vertiefung von speziellen Fertigkeiten und Kenntnissen, die in der jeweiligen Fachabteilung entsprechend des Ausbildungsplans vermittelt werden müssen,
- › die praxisbezogene Unterweisung und das Erteilen von Arbeitsaufträgen, die das selbstständige Lernen und Arbeiten im Sinne von Planen, Entscheiden, Durchführen und Selbstkontrolle ermöglichen,

- › das Erkennen und Ausgleichen von Lern- und Verhaltensdefiziten,
- › die Durchsicht der Ausbildungsnachweise sowie
- › die individuelle Förderung und Beurteilung des Auszubildenden im jeweiligen Ausbildungsabschnitt.

7.1.4 Die Arbeitnehmervertretungen

Mittel und Wege der Beteiligung bei der Berufsausbildung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen regelt für die freie Wirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und für den öffentlichen Dienst das jeweilige Personalvertretungsgesetz (PersVG). BetrVG und die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern sind in ihrer Zielsetzung gleich und weisen dementsprechend in weiten Teilen Gemeinsamkeiten auf. Wird im Folgenden auf das PersVG verwiesen, dann ist das Personalvertretungsgesetz Berlin gemeint.

Private Betriebe und Unternehmen mit mindestens fünf wahlberechtigten ständigen Arbeitnehmern haben laut BetrVG das Recht, einen Betriebsrat zu wählen. In den Verwaltungen, Gerichten und Betrieben des Landes Berlin sowie in seinen unmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen werden Personalvertretungen, dazu zählen Personalräte, Gesamtpersonalräte und der Hauptpersonalrat, gebildet.

Betriebs- und
Personalräte

Der Betriebsrat/Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten (dazu zählen auch die Auszubildenden) gegenüber dem Arbeitgeber/der Dienststelle. Dabei sollen Arbeitgeber/Dienststelle und Betriebsrat/Personalrat vertrauensvoll zusammenarbeiten. Eine Kernaufgabe des Betriebs- bzw. Personalrats ist die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen, Tarifvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen zugunsten der Beschäftigten. Die damit verbundenen Aufgaben und Rechte beziehen sich auf

- › Personalangelegenheiten wie Kündigung, Einstellung, Umgruppierung und Versetzung,
- › die Gestaltung von Arbeitsabläufen und der Arbeitsplatzumgebung,
- › wirtschaftliche Angelegenheiten, wie zum Beispiel die Ausarbeitung eines Sozialplans,
- › die Unterstützung und Förderung von älteren Arbeitnehmern, Arbeitnehmern mit Behinderungen und ausländischen Arbeitnehmern sowie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- › die Mitbestimmung beim Fehlen gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen (zum Beispiel Regelungen zur täglichen Arbeitszeit, Einführung von Zeiterfassungseinrichtungen, das Vorschlagswesen).

Über alle Vorhaben, die die Belange der Beschäftigten betreffen, sind Betriebs- und Personalräte rechtzeitig zu informieren, damit sie ihren Einfluss geltend machen können. Dieser reicht von einer reinen Beratung des Arbeitgebers, zum Beispiel beim Bau technischer Einrichtungen, bis hin zu echter Mitbestimmung, zum Beispiel bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Für den Bereich der Berufsausbildung gelten besonders weitgehende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (vgl. §§ 96-98 BetrVG und § 85 Abs. 1 Nr. 5 PersVG); dazu später mehr unter Punkt 9.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Damit auch die besonderen Belange von Jugendlichen und Auszubildenden Berücksichtigung finden, haben die Betriebs- und Personalräte die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) durchzuführen. Das Wahlverfahren und die Rechte der JAV sind abschließend in §§ 60-73 BetrVG bzw. in §§ 60-69 PersVG geregelt. Die JAV kann nur gemeinsam mit dem Betriebs-/Personalrat tätig werden; sie hat kein eigenes Vertretungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle.

Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs wirken auch die Schwerbehindertenvertretung (§ 95 SGB IX) und die Frauenvertretung (nur im öffentlichen Dienst) auf die Ausbildung ein und sind entsprechend ihrer Aufgaben und Rechte zu beteiligen.

7.2 Wer wirkt außerhalb des Betriebes auf die Ausbildung ein?

7.2.1 Die Eltern des Auszubildenden

Erziehungsauftrag des Ausbilders/ Auszubildenden

Bis zum Beginn einer Ausbildung liegen die Erziehung und die Persönlichkeitsentwicklung eines jungen Menschen primär in der Hand des Elternhauses. Durch die berufliche (Erst-)Ausbildung beeinflussen aber auch Ausbilder gewollt oder ungewollt die Persönlichkeit des Auszubildenden. Vielfach wird dem Ausbilder sogar eine gewisse Erziehungspflicht, mindestens aber ein Erziehungsauftrag zugeschrieben. So fordert § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG vom Auszubildenden u. a. dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert wird.

Eine vom Ausbildungsbeginn an kooperative Zusammenarbeit mit den Eltern erleichtert es dem Auszubildenden bzw. dem Ausbilder diese Erziehungsaufgabe zu erfüllen. Vor einer Kontaktaufnahme ist allerdings das Alter des Auszubildenden zu bedenken, da volljährige Auszubildenden der Einbeziehung ihrer Eltern zustimmen müssen.

Kontakt herstellen bevor Probleme auftreten

Kontakt zu den Eltern sucht man bei jugendlichen Auszubildenden am besten schon bei der Einstellung. Kleinere Betriebe können die Möglichkeit nutzen, für ein erstes Kennenlernen die Eltern bereits mit zum Bewerbungsgespräch einzuladen. Mit einer geschickten Gesprächsführung erfährt man Aufschlussreiches über das (familiäre) Umfeld, und ob die Eltern in Sachen Erziehung die gleiche Auffassung vertreten. Besteht diese Möglichkeit nicht, sollte spätestens im Rahmen der Vertragsunterzeichnung (bei Jugendlichen ist dieser auch von den gesetzlichen Vertretern zu unterschreiben) ein erstes Gespräch mit den Eltern geführt und an ihre Mitverantwortung für eine erfolgreiche Ausbildungszeit appelliert werden.

Erfahrungsgemäß schaffen auch **Einführungsveranstaltungen** – eventuell verbunden mit einer Betriebsbesichtigung – vor Ausbildungsbeginn oder innerhalb der Probezeit eine gute Ausgangsbasis für die Zusammenarbeit mit dem Elternhaus. Auf diese Weise erhalten die Eltern einen Eindruck von dem Ort und den Personen, die für die berufliche Zukunft ihres Kindes prägend sein werden. Nach einem solch ungezwungenen Kontakt fällt es den Eltern bei auftretenden Problemen in der Ausbildung leichter, von sich aus den Kontakt zum Ausbilder zu suchen.

In der Folge kann der Kontakt mit dem Elternhaus durch jährlich stattfindende **Elternabende** aufrechterhalten werden. Neben Informationen zu allgemeinen Ausbildungsfragen und dem Ausbildungsstand ihrer Kinder sollten die Eltern bei dieser Gelegenheit außerdem die Möglichkeit erhalten, Wünsche und Kritik äußern zu können.

Ferner festigt die Vorlage regelmäßiger Leistungsmitteilungen oder Beurteilungen die Zusammenarbeit mit den Eltern und bringt ihnen ihre Mitverantwortung für den Ausbildungserfolg in Erinnerung. Ebenso können sie durch das regelmäßige Abzeichnen des Berichtshefts am Ausbildungsverlauf beteiligt werden. Aus diesem Grunde sollten sie auch über das Ergebnis der Zwischenprüfung informiert werden. Einsicht in den Ausbildungsstand darf in diesen Formen allerdings nur den Eltern jugendlicher Auszubildender gewährt werden.

In größeren Betrieben kann das Ausbildungspersonal (zum Beispiel der hauptamtliche Ausbilder) außerdem zu **Sprechstunden** einladen, um den Eltern die Kontaktaufnahme zu erleichtern. Treten allerdings gravierende Probleme auf, muss der Ausbilder die Eltern gezielt zu einem Gespräch einladen.

Trifft man bei den Eltern und/oder den Jugendlichen/jungen Erwachsenen auf Ablehnung, spielen oft Ängste und Hemmungen eine Rolle. Diese Möglichkeit muss der Ausbilder bedenken und darf nicht vorschnell Gleichgültigkeit unterstellen. Auch Spannungen zwischen Eltern und Kindern, die in dieser Entwicklungsphase häufig entstehen, sollte er berücksichtigen. Diesen Unsicherheiten begegnet der Ausbilder am besten mit vorsichtigen Gesprächen.

Anfängliche
Berührungsängste
überwinden

7.2.2 Die zuständige Stelle

Die »Zuständige Stelle« nach dem Berufsbildungsgesetz hat für den Ausbilder große Bedeutung. Zu den zuständigen Stellen gehören nach §§ 71 ff. BBiG

- › die Handwerkskammern für die Berufsbildung im Handwerk,
- › die Industrie- und Handelskammern für die Berufsbildung in allen anderen Gewerbebetrieben (zum Beispiel in Industrie, (Groß-)Handel, Banken, Versicherungen, Hotels und Gaststätten),
- › die Landwirtschaftskammern für die Berufsbildung in der Landwirtschaft,
- › die Rechtsanwalts- und Notarkammern,

- › die Kammern der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe,
- › die Ärzte-, Zahnärzte- und Apothekerkammern für die freien Berufe sowie
- › besonders benannte Behörden für die Berufsbildung im öffentlichen Dienst und bei den Kirchen.

Die zuständige Stelle für die Berufsbildung im Bereich des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin ist bei der Verwaltungsakademie Berlin angegliedert und verantwortlich für die Überwachung der Ausbildung in den Berufen

- › Verwaltungsfachangestellte/r,
- › Fachangestellte/r für Bürokommunikation,
- › Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste,
- › Vermessungstechniker/innen,
- › Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice,
- › Fachkraft für Abwassertechnik,
- › Fachangestellte/r für Bäderbetriebe und
- › Justizfachangestellte/r

Organisations- und
Kontrollfunktion

Das BBiG beauftragt die zuständigen Stellen mit entscheidenden Aufgaben im Rahmen der Berufsbildung. Dazu gehört neben der Feststellung und Überwachung der Eignung zum Ausbilden auch die Eintragung der Ausbildungsverträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse. Sie führen die Zwischen- und Abschlussprüfungen durch und richten Berufsbildungs- und Schlichtungsausschüsse ein. Zudem sind sie ermächtigt Rechtsvorschriften für die Berufsausbildung zu erlassen (zum Beispiel Prüfungsordnung). Für den Ausbilder selbst und für seine Beraterrolle kann auch das Weiterbildungsangebot der zuständigen Stelle von Interesse sein.

In Fragen der Berufsausbildung ist die zuständige Stelle außerdem einer der wichtigsten Ansprechpartner sowohl für den Ausbildenden und seine Ausbilder als auch für die Auszubildenden. Dazu stehen kompetente und erfahrene **Ausbildungsberater** zur Verfügung, die bei der Gestaltung der Ausbildung beraten und helfend zur Seite stehen. Im Rahmen ihrer Überwachungsaufgabe nach dem BBiG besuchen sie die Betriebe und sprechen mit den Personalverantwortlichen, Auszubildenden und Ausbildern.

Beratungsfunktion

Ihr Angebot umfasst die Beratung

- › bei der Frage, welcher Ausbildungsberuf für den Ausbildungsbetrieb geeignet ist
- › und Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kooperationspartnern für den Ausbildungsverbund und die Vermittlung von Ausbildungsinhalten im Ausland oder nach überbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten.

- › bei Fragen rund um den Ausbildungsvertragsabschluss und die damit verbundenen Rechte und Pflichten.
- › über die Verkürzung der Ausbildungszeit (Anrechnung, Verkürzung, vorzeitige Zulassung) sowie über die Verlängerung der Ausbildung.
- › und die Vermittlung bei Konflikten mit den Auszubildenden.

Zudem informieren sie über neu geordnete Ausbildungsberufe, die Berichtsheftführung, die Zwischen- und Abschlussprüfung sowie über Weiterbildungsmöglichkeiten.

7.2.3 Die Agentur für Arbeit

Im Vorfeld der Berufsausbildung spielt die Berufsberatung der Agentur für Arbeit eine wichtige Rolle. Sie unterstützt Schüler und Schulabgänger bei der beruflichen Orientierung. Dabei arbeitet sie bei der Berufswahlvorbereitung eng mit den allgemeinbildenden und teilweise auch mit den berufsbildenden Schulen zusammen und informiert beispielsweise in Klassenveranstaltungen über den Ausbildungsmarkt, Grundfragen der Ausbildungs-, Berufs- und Studienwahl, Bildungswege und Studiengänge sowie über Förderungsmöglichkeiten und Mittel und Wege der Eigeninformation, zum Beispiel in den Berufsinformationszentren (BiZ).

Beratungs- und Vermittlungsfunktion

Zu den Angeboten und Hilfen der Berufsberatung zählt zudem die persönliche Beratung des Einzelnen durch entsprechend ausgebildete Berufsberater. Diese unterstützen bei der Beantwortung der drei wichtigsten Fragen zur Berufswahl: **»Was kann ich?«** (Begabungen und Fähigkeiten entdecken), **»Was will ich?«** (Wünsche und Erwartungen an den Beruf überlegen) und **»Welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es?«**. Ist die Berufswahlentscheidung getroffen, hilft die Agentur für Arbeit bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsbetrieb weiter.

Äußerst zielgruppenorientiert bietet die Agentur für Arbeit zusätzlich ein umfangreiches Internetangebot zur Berufswahl und zur Ausbildungsplatzsuche an (u. a. berufenet.arbeitsagentur.de, berufe.tv, planet-beruf.de, jobboerse.arbeitsagentur.de).

Die Beratungs- und Vermittlungsfunktion der Arbeitsagentur kann auch eine Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden für den Betrieb sein. Eine Zusammenarbeit bietet sich insbesondere für Betriebe an, die Schwierigkeiten haben ihren Ausbildungsbedarf zu decken, weil sie in weniger bekannten und nachgefragten Berufen ausbilden.

Wird die Agentur für Arbeit mit der Vermittlung von Auszubildenden beauftragt, braucht sie für die Auswahl anforderungsgerechter Bewerber vom Ausbildungsbetrieb umfassende Informationen über den Ausbildungsberuf, das Ausbildungsangebot und die Erwartungen des Betriebes. Je besser der Kontakt zur Berufsberatung ist, desto passgenauer kann eine Vermittlung erfolgen.

Ein umfassendes Bild über die betrieblichen Ausbildungsbedingungen mit all ihren Besonderheiten (Ausbildungsschwerpunkte, Fördermaßnahmen, innerbetriebliche Lehrgänge u. ä.) können sich Berufsberater und Ausbildungsvermittler beispielsweise bei einer Betriebsbesichtigung machen. Auch die Zusammenarbeit bei Vortragsveranstaltungen der Berufsberatung, die über Berufsanforderungen, Berufspraxis, Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Einstellungschancen und berufliche Perspektiven informieren, kann hilfreich sein.

7.2.4 Die Gewerkschaften und Verbände

Die Gestaltung der Berufsbildung auf Bundes-, Länder- oder Kammerebene wird von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden erheblich beeinflusst; vor allem durch die Entsendung von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern in die verschiedenen Ausschüsse. Hierfür haben die Gewerkschaften und – auf Bundes- und Landesebene – die Verbände ein Vorschlagsrecht.

Einflussnahme auf
allen Ebenen

Im Bereich des Bundes sind Gewerkschaften und Verbände zum einen im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung vertreten. Seine Arbeit ist wichtig für die Ordnung der Berufsbildung auf Bundesebene. Zum anderen sind sie maßgeblich an der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen beteiligt, da Ausbildungsordnungen immer einvernehmlich mit den Spitzenorganisationen neu entwickelt oder angepasst werden sollen.

Auf Landesebene wirken sie im Landesausschuss für Berufsbildung mit, der die Abstimmung zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung fördern soll.

Auf Kammerebene sind sie sowohl in den Prüfungs- als auch in den Berufsbildungsausschüssen vertreten.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ An der betrieblichen Ausbildung ist in erster Linie der Auszubildende beteiligt. Sofern er nicht selbst ausbildet, hat er geeignete Ausbilder zu bestellen. Diese können ggf. durch Ausbildungsbeauftragte/-helfer bei der Durchführung der Ausbildung unterstützt werden.
- ✓ Funktion, Aufgaben und Verantwortungsbereich des Ausbildungspersonals sind abhängig von Betriebsgröße und -struktur.
- ✓ An der Durchführung der Ausbildung wirken innerbetrieblich auch die Arbeitnehmervertretungen (Betriebs- bzw. Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Frauen- und Schwerbehindertenvertretung) mit. Dabei haben sie vor allem eine Beratungs- und Kontrollfunktion.
- ✓ Vor allem bei jugendlichen Auszubildenden wirken auch die Eltern erzieherisch auf den Verlauf und den Erfolg der Ausbildung ein. Der verantwortliche Ausbilder sollte deshalb bereits zu Beginn der Ausbildung Kontakt mit ihnen aufnehmen und sich im Hinblick auf den nunmehr gemeinsamen Erziehungsauftrag abstimmen.
- ✓ Zu den Aufgaben der zuständigen Stelle gehören in erster Linie die Feststellung der Eignung zum Einstellen und Ausbilden und die Registrierung der Ausbildungsverträge sowie deren Überprüfung. Hinzu kommt die Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfungen, die Einrichtung von Berufsbildungs- und Schlichtungsausschüssen und Ausbildungsberatung und -förderung.
- ✓ In allen Fragen rund um die Berufsausbildung stehen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen beratend, unterstützend und ggf. auch vermittelnd zur Seite.
- ✓ Die Agentur für Arbeit hat im Rahmen der Berufsorientierung von Schülern und Schulabgängern eine Beratungs- und Vermittlungsfunktion. Sie unterstützt aber auch den Ausbildungsbetrieb bei der Suche nach Auszubildenden und vermittelt ihm geeignete Bewerber. Für den Vermittlungserfolg ist ein intensiver Kontakt zwischen Betrieb und Arbeitsagentur mitverantwortlich.
- ✓ Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gestalten die Berufsbildung auf allen Ebenen (Bund-, Länder- und Kammerebene) mit, vor allem durch die Beteiligung an Ausschüssen.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

28. Wer nimmt alles auf die betriebliche Ausbildung Einfluss?

29. Nennen Sie jeweils drei Kernaufgaben des Ausbildenden, des Ausbilders und des Ausbildungsbeauftragten.

30. Wie kann die Zusammenarbeit mit den Eltern eines Auszubildenden gestaltet werden? Was ist dabei zu beachten?

31. Welche Aufgaben unterliegen einem Ausbildungsberater einer zuständigen Stelle?

32. Welche Hilfen bietet die Agentur für Arbeit im Hinblick auf die Berufsausbildung?

33. Welchen Einfluss haben Gewerkschaften und Verbände auf die Gestaltung der Berufsbildung?

HANDLUNGSFELD 2: AUSBILDUNG VORBEREITEN UND BEI DER EINSTELLUNG VON AUSZUBILDENDEN MITWIRKEN

Was ist vor Beginn der Ausbildung zu tun? Welche Schritte sind bei der Planung und Organisation der betrieblichen Ausbildung zu beachten? Um die Beantwortung dieser Fragen geht es im folgenden Handlungsfeld »Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken«.

Wer ausbilden möchte, braucht zudem Auszubildende. Ausbilder sollten daher wissen, auf welchen Wegen sie geeignete Auszubildende finden und wie sie nach einer erfolgreichen Suche diese vertraglich an sich binden.

8. DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG PLANEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

21. Instrumente der Ausbildungsplanung unter Beachtung der verschiedenen Einflussgrößen einsetzen können,
22. die Lernorte der Ausbildung kennen, beurteilen und vergleichen können,
23. den planmäßigen Verlauf der Ausbildung überprüfen können.

8.1 Was ist bei der Planung der betrieblichen Ausbildung zu beachten?

Wenn die grundsätzlichen Überlegungen:

- › In welchem Ausbildungsberuf soll ausgebildet werden?
- › Wie viele Auszubildende sollen eingestellt werden?
- › Ist der Betrieb für die Ausbildung geeignet?

abgeschlossen sind, stellt sich die Frage, wie die rechtlichen Grundlagen umgesetzt und die Ausbildung im Betrieb konkret geplant und durchgeführt werden soll. Dabei geht es um die Frage:



MERKSATZ

-
- › **Was** (Ausbildungsinhalte gem. Ausbildungsordnung) kann
 - › **wann** (konkreter Ausbildungsabschnitt)
 - › **von wem** (Wahl des geeigneten Ausbildungspersonals)
 - › **und wo** (Wahl des Lernorts)
 - › **unter welchen Arbeitsbedingungen** vermittelt werden?
-

Rechtliche Grundlage In § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG heißt es dazu:

»Ausbildende 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.«

Aus dieser Bestimmung lassen sich für den Ausbildungsverantwortlichen drei Planungsaufgaben ableiten:

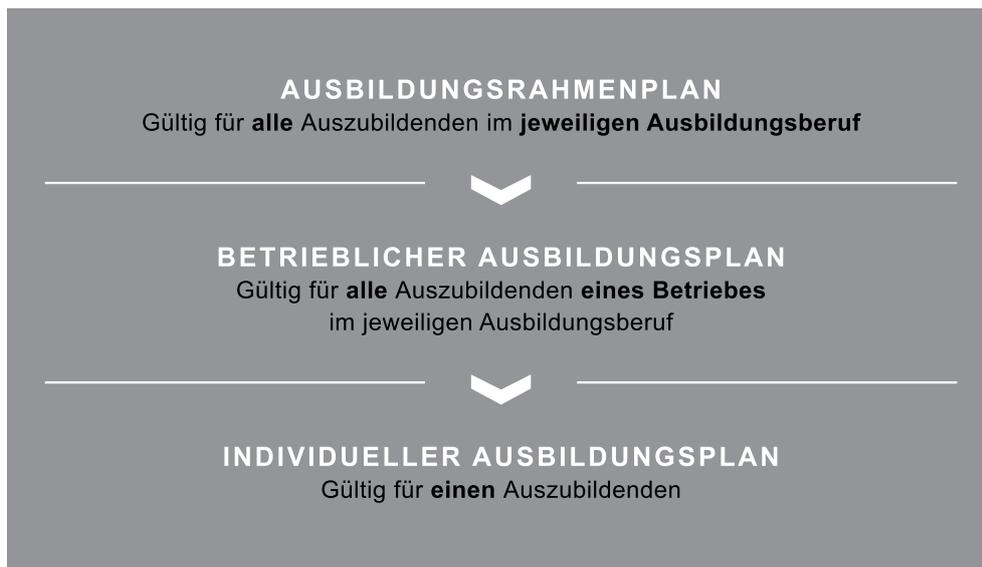
- › **Zielplanung** – Festlegen und Staffeln der Ausbildungsziele
- › **Stoffplanung** – Auswählen und lernwirksam Anordnen von betrieblichen Aufgaben, die dem Ausbildungszweck dienen
- › **Zeitplanung** – Berücksichtigen zeitlicher Anforderungen, zum Beispiel Berufsschulzeiten, Urlaubsphasen und Prüfungszeiträume

8.2 Mit welchen Mitteln wird die betriebliche Ausbildung geplant?

Ausgangspunkt einer jeden Ausbildungsplanung ist der Ausbildungsrahmenplan der entsprechenden Ausbildungsordnung. Kleinere und mittlere Ausbildungsbetriebe – ohne verschiedene Abteilungen oder besondere Ausbildungseinrichtungen (Ausbildungswerkstätten) – haben »nur« die Reihenfolge der Tätigkeiten festzulegen, die der Auszubildende am betrieblichen Arbeitsplatz durchführen muss, um die berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen.

In großen Ausbildungsbetrieben müssen die Auszubildenden in der Regel zwischen den verschiedenen Funktionsbereichen und Abteilungen wechseln, um praxisnah und lückenlos alle benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt zu bekommen. Dafür müssen die Ausbildungsverantwortlichen entsprechende (Ausbildungs-)Pläne entwickeln:

- › Betrieblicher Ausbildungsplan
- › Individueller Ausbildungsplan
- › Sonstige Pläne (Beleg- und Versetzungspläne, Unterweisungspläne u. a.)



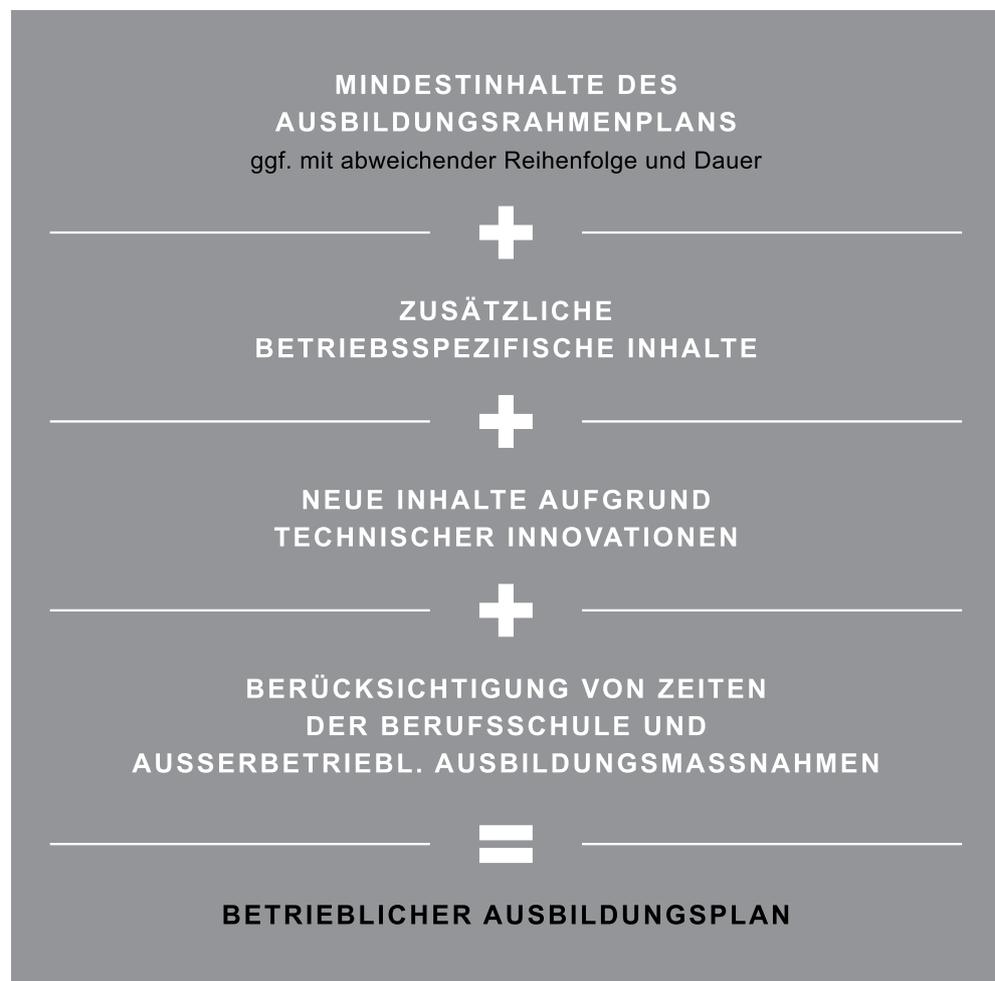
8.2.1 Betrieblicher Ausbildungsplan

Das wesentliche Instrument für eine strategische Ausbildungsplanung ist der betriebliche Ausbildungsplan. Dieser wird aus dem Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsordnung entwickelt und auf die vorgegebene Ausbildungsdauer abgestimmt. Er gilt für alle Auszubildenden im Bereich des Ausbildenden in einem bestimmten Beruf. Bei der Erstellung haben Betriebs- bzw. Personalräte ein Mitbestimmungsrecht.

Mit dem Ausbildungsrahmenplan gibt der Gesetzgeber die allgemein verbindlichen Mindestinhalte und den zeitlichen Ablauf der Ausbildung vor. Dieses Mindestmaß an zu vermittelnden Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten ist zwingend Bestandteil des betrieblichen Ausbildungsplans und kann um betriebs- und branchenspezifische Lerninhalte ergänzt oder an neue technische Entwicklungen angepasst werden (**Flexibilitätsklausel**). Auch Abweichungen von der Reihenfolge und der zeitlichen Dauer sind möglich, soweit die Teilziele und das Gesamtziel der Ausbildung dadurch nicht beeinträchtigt werden (zum Beispiel Kapazitätsgründe, die dazu führen, dass nicht alle Auszubildenden zeitgleich in einem Bereich eingesetzt werden können). Der **Ausbildungsrahmenplan** lässt den Betrieben also einen Gestaltungsspielraum, um die eigenen Anforderungen und Besonderheiten des Betriebs angemessen berücksichtigen zu können.

Auch die Form des Berufsschulunterrichts (Teilzeit- oder Blockunterricht) und mögliche über- und außerbetriebliche Lernorte müssen bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans berücksichtigt werden, da sie zu Abweichungen vom Rahmenplan führen können.

Aufbauschema des betrieblichen Ausbildungsplans



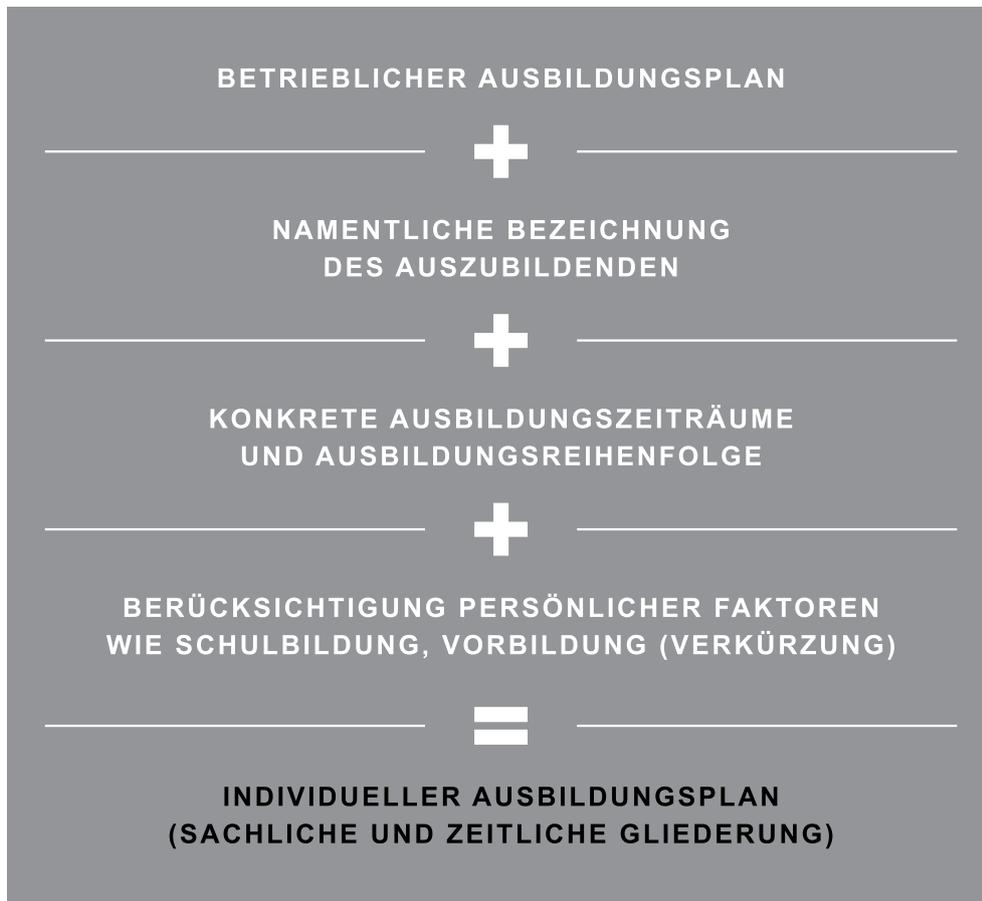
8.2.2 Individueller Ausbildungsplan

Der individuelle Ausbildungsplan stellt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung für einen bestimmten Auszubildenden auf Basis des betrieblichen Ausbildungsplans dar. Er ist als Bestandteil des Ausbildungsvertrags (§ 11 Abs. 1 Nr. 1 BBiG) dem Auszubildenden bei Vertragsabschluss auszuhändigen und bei der zuständigen Stelle einzureichen. Der wesentliche Unterschied zwischen betrieblichem und individuellem Ausbildungsplan ist also die Zuordnung zu einem ganz bestimmten Auszubildenden und die tatsächliche Planung seiner Ausbildungszeit (In welchem Bereich wird er wie lange ausgebildet?).

Insbesondere in den Fällen, wo die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit von der Regelausbildungszeit abweicht (zum Beispiel aufgrund von Anrechnungsverordnungen), weicht der individuelle Ausbildungsplan vom betrieblichen ab.

Muster-Ausbildungspläne für die sachliche und zeitliche Gliederung stehen für viele Berufe zur Verfügung (im Internet teilweise kostenlos) und erleichtern dem Ausbilder die Arbeit.

Aufbauschema des individuellen Ausbildungsplans



Gemäß den **Gliederungsempfehlungen** des Bundesausschusses für Berufsbildung sind bei Erstellung der sachlichen und zeitlichen Gliederung sowie bei ihrer Überprüfung durch die zuständigen Stellen folgende Kriterien zu beachten:

Sachliche Gliederung:

- › Die inhaltliche Gestaltung der Probezeit soll zweckmäßig sein und Aussagen über Eignung und Fähigkeiten des Auszubildenden möglich machen.
- › Fertigkeiten und Kenntnisse sollen zu Ausbildungseinheiten zusammengefasst werden, die bestimmten Funktionen (zum Beispiel Einkauf, Rechnungswesen, Montage) oder bestimmten Abteilungen (zum Beispiel Personalstelle, Ausbildungswerkstatt, Modellbau) zugeordnet werden können.

- › Die Ausbildungseinheiten sollen überschaubar sein oder sachlich gerechtfertigte Unterabschnitte bilden.
- › Die sachliche Gliederung muss auf die Anforderungen der vorgeschriebenen Prüfungen abgestellt sein.
- › Inner- und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen sollen sinnvoll ineinander greifen und aufeinander aufbauen.
- › Die sachliche Gliederung der gesamten Ausbildung, aber auch die der einzelnen Ausbildungseinheit soll den Grundsatz beachten, dass die spezielle Anwendung und die Festigung der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse erst nach der Vermittlung einer möglichst breiten Grundlage erfolgen sollen.

Zeitliche Gliederung:

- › Sieht die Ausbildungsordnung zwingend eine zeitliche Folge (zum Beispiel in den ersten beiden Monaten, im ersten Ausbildungsjahr o. ä.) vor, dann muss diese eingehalten werden.
- › Die zeitliche Gliederung muss die Prüfungstermine berücksichtigen und ist nach sachlogischen und pädagogischen Gesichtspunkten zu ordnen.
- › Gibt die Ausbildungsordnung zeitliche Richtwerte (zum Beispiel in einem Zeitraum von insgesamt 2 bis 4 Monaten) für die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen, können innerhalb dieses Rahmens – je nach betrieblichen Gegebenheiten – flexible Regelungen getroffen werden.
- › Jede Gliederung soll überschaubare Abschnitte (höchstens 6 Monate) vorsehen, die möglichst in Unterabschnitten von Monaten oder Wochen angegeben werden.
- › Urlaubs- und Berufsschulzeiten (Blockunterricht) müssen berücksichtigt werden.
- › Bei besonderen Leistungen sollen einzelne Ausbildungsabschnitte gekürzt werden, bei besonderen Schwächen können sie unter Beachtung der vertraglichen Ausbildungszeit verlängert werden.

8.2.3 Sonstige Pläne

Im Zusammenhang mit der betrieblichen und individuellen Ausbildungsplanung können weitere freiwillige Planungsinstrumente für die Organisation sinnvoll sein und zur besseren Übersicht beitragen:

- › Der **Belegungsplan** hält fest über welche Ausbildungskapazitäten die einzelnen Abteilungen oder Lernorte verfügen.
- › Der **Gesamtversetzungsplan** liefert einen schnellen Überblick darüber, wie viele Auszubildende sich in den einzelnen Abteilungen zu einem bestimmten Zeitpunkt befinden. Er kann in Form einer Plantafel oder mit Hilfe spezieller Software oder gängiger Tabellenkalkulationsprogramme erstellt werden. Fehl- oder Überbelegungen werden optisch erkennbar.

Gesamtversetzungsplan, 2. Ausbildungsjahr

KW	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3
Azubi 1	Soz 13								Pers 2										
Azubi 2	Soz 12								Pers 3										
Azubi 3	Pers 2								Soz 12										
Azubi 4	Pers 3								Soz 13										

Berufsschule:
 Prüfungsvorbereitung:
 Urlaub:
 Praxisabschnitt:
 Prüfungsabschluss:

Abb. 4:
Gesamtversetzungsplan

Quelle: unbekannt

- › Ein **Einzelversetzungsplan** spezifiziert die Angaben des individuellen Ausbildungsplans (Name des Ausbilders/Praxisanleiters, Berufsschultage, Urlaubszeiten u. ä.) und sichert somit den ordnungsgemäßen Ablauf der Ausbildung. Änderungen aus betrieblichen (zum Beispiel Umstrukturierungen) oder personenbezogenen Gründen (zum Beispiel längere Erkrankung von Ausbilder oder Auszubildendem) können leicht eingearbeitet werden.

8.3 Welche betrieblichen Lernorte sind an der Ausbildung beteiligt?

Wie bereits im Zusammenhang mit der Eignung der Ausbildungsstätte erwähnt, muss ein Ausbildungsbetrieb über geeignete Ausbildungsplätze bzw. Lernorte verfügen. Sieht man einmal von außer- und überbetrieblichen Lernorten ab, kann es sich dabei um

- › **einen ausbildungswirksamen Arbeitsplatz,**
- › **eine Ausbildungsecke bzw. -insel,**
- › **eine Ausbildungswerkstatt,**
- › **eine Juniorfirma/Übungsfirma oder**
- › **Schulungs- und Unterrichtsräume**

handeln.

Die Aufteilung der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte auf die einzelnen Organisationsformen der Ausbildung (Lernorte) bringt spezifische Vor- und Nachteile mit sich, die bei der Ausbildungsplanung berücksichtigt werden müssen.

Die Lernorte innerhalb des Ausbildungsbetriebes werden zudem in zentrale und dezentrale Lernorte unterschieden. Beim Einsatz der unterschiedlichen Lernorte sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- › Wo können Grundlagen, wo kann Berufspraxis, wo Berufserfahrung erfolgreich erlernt bzw. vermittelt werden?
- › Wie können die benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten möglichst lebendig und effektiv vermittelt werden?
- › Wird den Auszubildenden ausreichend Freiraum für das »selbstgesteuerte Lernen« gewährt?

8.3.1 Zentrale Lernorte

Der Lernort **Ausbildungswerkstatt** spielt als besondere Ausbildungseinrichtung vor allem bei Betrieben im gewerblich-technischen Bereich mit einer größeren Zahl von Auszubildenden eine Rolle. Die Ausbildungswerkstatt ist eine eigens für Ausbildungszwecke eingerichtete Betriebsabteilung und soll vor allem Grundfertigkeiten eines Berufs durch Lehrgänge oder Projektarbeiten vermitteln. Die Ausbildung erfolgt getrennt von der Praxis in der Regel durch qualifizierte Ausbilder.



-
- › *ermöglicht systematische und didaktisch sinnvolle Ausbildung*
 - › *räumliche Trennung vom betrieblichen Arbeitsalltag ermöglicht relativ störungsfreies Lernen ohne Zeitdruck*
-

Der Lernort **Juniorfirma** ist sozusagen ein Betrieb im Betrieb und findet sowohl im gewerblich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich Anwendung (zum Beispiel SPEKTRUM – Die Juniorenfirma der Berliner Verkehrsbetriebe). In der Juniorenfirma lassen sich fast alle Geschäfts- und Arbeitsprozesse eines Betriebes verkleinert darstellen. Die Auszubildenden erhalten die Möglichkeit aus eigenen Fehlern und Erfolgen zu lernen. Dadurch werden ihre methodischen und fachlichen Kompetenzen nicht nur gefördert, sondern gleichzeitig auch trainiert. Die Juniorfirma erbringt marktfähige Produkte und Dienstleistungen – meistens für die Beschäftigten des Mutterbetriebs. Die Firmenleitung wird meist durch einen Ausbilder begleitet. Von den echten Juniorfirmen sind »unechte« zu unterscheiden, bei denen die Betriebssimulation nur als Planspiel oder am Computer abgewickelt wird.

-
- › *trainiert Erkennen und Einbeziehen von gesamtbetrieblichen Zusammenhängen*
 - › *eigenverantwortliche Zusammenarbeit fördert Entwicklung sozialer Kompetenzen*
-



Der Lernort »**Schulungs- und Unterrichtsraum**« wird genutzt, um mit den Auszubildenden gezielt bestimmte Ausbildungsinhalte zu erarbeiten, zum Beispiel durch Fachvorträge. Zudem bietet er Raum für die Gruppen- und Projektarbeit und natürlich für die Prüfungsvorbereitung. In der Regel verfügen sie über eine moderne Ausstattung.

-
- › *umfangliche Übungsmöglichkeiten*
 - › *Fehler wirken sich nicht auf Produktion bzw. Betriebsablauf aus*
-



Generell kann man sagen, dass die Nutzung zentraler Lernorte sich vor allem für größere Ausbildungsstätten mit mehreren Auszubildenden pro Ausbildungsjahrgang und/oder Ausbildungsberufen anbietet.

Dabei sind zentrale Lernorte erst einmal – besonders in der Einrichtung – kostenintensiv. Weitere Nachteile sind (mit Ausnahme der Juniorfirma) bedingt durch den geringen Praxisbezug und die geringe Eigenverantwortung der Auszubildenden.

Nachteile
zentraler Lernorte

8.3.2 Dezentrale Lernorte

Der Lernort **Ausbildungsecke** ist ein vom eigentlichen Arbeitsplatz für Ausbildungszwecke räumlich abgetrennter Bereich. Die Ausbildungsecke sollte so ausgestattet sein, dass der Auszubildende ungestört üben, aber auch lernen kann. Zudem können hier mit dem Auszubildenden in Ruhe Lehr-, Unterweisungs- und Beurteilungsgespräche geführt werden.

-
- › *Kombination aus Einbindung in den realen Arbeitsalltag und Möglichkeit zur Durchführung anderer (eigener) Aufgaben und Projekte*
-



Der Lernort **Arbeitsplatz** wird am häufigsten für die betriebliche Ausbildung genutzt. Dabei kann der Arbeitsplatz abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf in der Produktion, in der Verwaltung, im Verkauf, am Kundenempfang, aber auch an wechselnden Einsatzorten bei der Montage oder auf Baustellen angesiedelt sein. Als unmittelbarer Lernort bietet er dem Auszubildenden die Möglichkeit, direkt am tatsächlichen Arbeitsgeschehen beteiligt zu sein. Nebenbei entwickelt er soziale Kompetenzen, da er auf unvorhersehbare Ereignisse und äußere Einflüsse reagieren muss, die sich zum Beispiel aus der Arbeit mit den Kollegen und Vorgesetzten ergeben können.



-
- › *sichert Praxistransfer des erworbenen Wissens*
 - › *vermittelt Berufserfahrung und Routine*
 - › *ermöglicht einen produktiven Beitrag des Auszubildenden*
-

Zur Ausbildung geeignete Arbeitsplätze

Für die Ausbildung am Arbeitsplatz gilt: Nicht jeder Arbeitsplatz ist ein geeigneter Ausbildungsplatz! Um für die Ausbildung von Nachwuchskräften geeignet zu sein, muss ein Ausbildungsplatz

- › über die notwendige Einrichtung und Ausrüstung verfügen (zum Beispiel organisatorische und technische Ausstattung, Arbeits- und Lernmittel wie Rechtsgrundlagen, Betriebsanleitungen, Mustersammlungen usw.).
- › auf mögliche Unfallgefahren überprüft worden sein und ergonomischen Anforderungen entsprechen.
- › frei von schädigenden Umwelteinflüssen sein (zum Beispiel Lärm, Temperatur, Beleuchtung).
- › auch über ein gutes Betriebsklima verfügen, da Freude bei der Arbeit den Lernerfolg, die Arbeitsqualität und die Produktivität steigert.
- › über geeignetes Ausbildungspersonal verfügen, das im Idealfall auch noch gerne ausbildet.

Ungeeignet ist ein Arbeitsplatz für die Ausbildung außerdem, wenn der Auszubildende in erster Linie ausbildungsfremde Tätigkeiten oder Tätigkeiten, die seine körperlichen Kräfte übersteigen, verrichten muss (vgl. § 14 Abs. 2 BBiG). Zusätzlich sind für Jugendliche nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der Regel Arbeitsplätze als Ausbildungsplätze ungeeignet, die gefährliche, gesundheitlich oder sichtlich gefährdende Arbeiten sowie Akkord- und tempoabhängige Arbeiten oder Nachtarbeit vorsehen.

Die Ausbildung an dezentralen Lernorten erfolgt meistens durch Ausbildungsbeauftragte und nur selten durch den verantwortlichen Ausbilder. Im Vergleich zu den zentralen Lernorten haben dezentrale Lernorte aufgrund ihres stärkeren Praxisbezugs vor allem den Nachteil, dass die Ausbildung anfälliger für Störungen von außerhalb ist und die Auszubildenden durch den Alltagsstress belastet werden können. Die Ausbildung am Arbeitsplatz ist zudem weniger geeignet für die Arbeit mit Ausbildungsgruppen und es mangelt ihr meist an Methodenvielfalt.

Nachteile
dezentraler Lernorte

8.4 Wie wird der Ausbildungserfolg kontrolliert?

Ergänzender Bestandteil der eigentlichen Ausbildung ist auch die Überprüfung des Ausbildungsstands und damit die Kontrolle der Zweckmäßigkeit der betrieblichen und individuellen Ausbildungsplanung. Regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden und dem an der Ausbildung beteiligten Ausbildungspersonal liefern hierfür die Grundlage. Hinzu kommen die Dokumentation und Bewertung des Leistungsfortschritts durch:

- › den schriftlichen **Ausbildungsnachweis** (Berichtsheft),
- › das Ergebnis der **Zwischenprüfung** sowie
- › die regelmäßige **Beurteilung**.

Mit dem Ziel und der Durchführung von Beurteilungen beschäftigt sich ausführlich der Lehrbrief zur Durchführung der praktischen Ausbildung (Handlungsfeld 3).

8.4.1 Das Berichtsheft

Auszubildende sind in Umkehrung des § 14 BBiG verpflichtet, ein Berichtsheft in Form eines schriftlichen Ausbildungsnachweises zu führen. Ein ordnungsgemäß geführter Ausbildungsnachweis ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 43 BBiG), was dann zum Tragen kommt, wenn zum Beispiel der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht bestanden hat und durch Gegenüberstellung mit dem Ausbildungsplan eine mangelhafte Ausbildung nachzuweisen ist.

Es sollte daher im Interesse des Ausbildungsverantwortlichen liegen, den Auszubildenden aktiv zum Führen des Berichtshefts anzuhalten und seine Eintragungen regelmäßig auf Richtigkeit und Vollständigkeit zu überprüfen und abzuzeichnen. Mängel sollten dem Auszubildenden aufgezeigt und auf eine Verbesserung im Rahmen der Ausbildungspflicht hingearbeitet werden.

Kontrollfunktion

Oft klagen Ausbilder und Prüfer über eine nachlässige und lieblose Berichtsheftführung, denn erfahrungsgemäß sind für den Großteil der Auszubildenden die Eintragungen nur eine unnütze Pflichtübung. Eine nachlässige Kontrolle durch den Ausbildungsbetrieb würde diese Fehleinschätzung noch verstärken. Dem Auszubildenden sollte bewusst werden, dass es auch in seinem Interesse liegt, den Ausbildungsstand zu dokumentieren und – selbstkritisch – zu reflektieren.

didaktische Funktion Inhaltlich sollte das Berichtsheft alle relevanten betrieblichen Tätigkeiten (nicht etwas das Blumengießen im Büro), Unterweisungsthemen, Lehrgespräche sowie die Themen des Berufsschulunterrichts enthalten. Danach ist regelmäßig der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung in möglichst einfacher Form für die an der Ausbildung Beteiligten (Auszubildender, Ausbilder, Berufsschule, Eltern, zuständige Stelle bzw. Prüfungsausschuss) festzuhalten.

Empfehlungen der zuständigen Stellen beachten Für das Führen des Berichtsheftes haben die meisten zuständigen Stellen Grundsätze aufgestellt, die u. a. auch regeln, ob das Berichtsheft tägliche, wöchentliche oder monatliche Eintragungen enthalten soll. Zudem bieten sie auch pädagogisch sinnvoll vorstrukturierte Berichtshefte für verschiedene Ausbildungsberufe an.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, ein Loseblattsystem mit stichwortartigen Angaben – abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf – handschriftlich oder computergestützt führen zu lassen. Eintragungen über ausgeübte Tätigkeiten sollten auch Aussagen über die verwendeten (Arbeits-)Mittel enthalten. Die nachfolgenden Empfehlungen der zuständigen Stelle nach dem BBiG im Bereich des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin für den Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/in sollen dies einmal verdeutlichen:

NICHT	SONDERN
Haus gemessen	Gebäude zur Fortführung der Flurkarte ausgemessen, im Innendienst ausgewertet, Riss gezeichnet, Koordinaten berechnet, Plot gefertigt im Maß 1:1000, zur Prüfung weitergeleitet
Gerechnet	Berechnungen durchgeführt: Geradenschnitt und Orthogonalpunktberechnung
Plan gefertigt	Lageplan im Maßstab 1:250 mit AutoCAD erstellt (Hauptstraße)

Das Berichtsheft hat der Ausbildungsverantwortliche dem Auszubildenden kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Außerdem muss er ihm während der Arbeitszeit die Gelegenheit geben, den Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen.

8.4.2 Die Zwischenprüfung

Zur Überwachung des sachlichen Ausbildungsfortschritts dient ebenfalls die gesetzlich vorgeschriebene Zwischenprüfung (§ 48 BBiG). Deren Inhalt und Durchführung regelt die jeweilige Ausbildungsordnung in Verbindung mit der Prüfungsordnung der jeweils zuständigen Stelle.

Bei Ausbildungsberufen mit gestreckter Abschlussprüfung tritt an die Stelle der Zwischenprüfung der Teil 1 der Abschlussprüfung.

Das Ablegen der Zwischenprüfung, nicht etwa das Bestehen, ist (wie der Ausbildungsnachweis) Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Das Ergebnis der Zwischenprüfung an sich fließt weder in die Abschlussnote ein noch ist es für die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses von Bedeutung. Somit dient die Zwischenprüfung tatsächlich nur der Ermittlung des Ausbildungsstands nach Ablauf einer bestimmten Ausbildungszeit – in der Regel vor Beendigung des 2. Ausbildungsjahres. Der Auszubildende kann zudem einmal für den »Ernstfall« proben.

Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung

Über die Ergebnisse der Zwischenprüfung erhält der Auszubildende von der zuständigen Stelle eine Bescheinigung, die neben dem individuellen Ergebnis des Auszubildenden auch die durchschnittlich im Kammerbezirk erreichte Punktzahl ausweist.

Von einem negativen Zwischenprüfungsergebnis kann man sprechen, wenn die Leistungen in den einzelnen Prüfungsgebieten mit weniger als 50 Punkten beurteilt werden, die Leistungen also nicht den Anforderungen entsprochen haben. Leistungen, die mit 50 bis 67 Punkten bewertet wurden, sind verbesserungsbedürftig. Die erreichten Punktzahlen in den einzelnen Prüfungsgebieten geben also Hinweise darauf, in welchen Bereichen die Ausbildung noch intensiviert bzw. das Ausbildungskonzept verändert werden sollte. Die durch die Zwischenprüfung aufgezeigten Lücken können so in der verbleibenden Ausbildungszeit geschlossen werden. Akzeptable Prüfungsergebnisse zeigen dem Ausbilder natürlich auch, dass er mit seiner Arbeit auf dem richtigen Weg ist.

Die Auswertung der Zwischenprüfung muss auch mit dem Auszubildenden besprochen werden, um mögliche Ursachen für die Defizite zu hinterfragen. Schließlich ist auch die Zwischenprüfung nur eine Momentaufnahme und schlechte Ergebnisse müssen nicht immer in der Ausbildung begründet sein. Bestehen aber tatsächlich Defizite in der Ausbildung, müssen gemeinsam Lösungsstrategien festgelegt werden.

Gemeinsame Auswertung erforderlich

ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Der betriebliche Ausbildungsplan basiert auf dem Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsordnung und ergänzt dessen Mindesthalte ggf. durch zusätzliche betriebsspezifische Inhalte und neue Ausbildungsanforderungen aufgrund technischer Weiterentwicklungen.
- ✓ Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte ist insbesondere dann zulässig, wenn betriebspraktische Besonderheiten dies erforderlich machen (Flexibilitätsklausel).





ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Der individuelle Ausbildungsplan ist ein an die betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepasster Ausbildungsplan, der sowohl den sachlichen Aufbau als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung abbildet (sachliche und zeitliche Gliederung). Er ist als Anlage zum Ausbildungsvertrag dem Auszubildenden auszuhändigen und der zuständigen Stelle im Rahmen der Eintragung des Ausbildungsvertrages zur Prüfung vorzulegen.
- ✓ Bei der Erstellung der sachlichen und der zeitlichen Gliederung müssen bestimmte Kriterien berücksichtigt werden.
- ✓ Aus organisatorischen Gründen und Gründen der Übersichtlichkeit empfiehlt es sich, neben dem betrieblichen und dem individuellen Ausbildungsplan weitere Planungsinstrumente zu nutzen. Dazu gehören Belegpläne sowie Einzel- und Gesamtversetzungspläne.
- ✓ Für die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten stehen in größeren Betrieben unterschiedliche zentrale und dezentrale Lernorte zur Verfügung. Die zentralen Lernorte (Ausbildungswerkstatt, Juniorfirma, Schulungs-/Unterrichtsräume) sind vor allem für größere Ausbildungsgruppen und für die Vermittlung von Grundlagenwissen von Vorteil. Dezentrale Lernorte (Ausbildungsecke, Ausbildung am Arbeitsplatz) haben einen hohen Praxisbezug, sind aber auch wesentlich störanfälliger.
- ✓ Arbeitsplätze sind nicht grundsätzlich als Ausbildungsplätze geeignet. Vor der Auswahl als Lernort muss der Ausbilder prüfen, ob die Anforderungen an einen Ausbildungsplatz hinsichtlich der Aspekte Inhalt, Ausstattung, Unfallverhütung, Umwelteinflüsse, Ergonomie, Betriebsklima und Fachkräfte erfüllt werden.
- ✓ Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) soll den Ablauf der Ausbildung nachweisbar machen. Er ist eine der Voraussetzungen für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Das BBiG verpflichtet den Ausbilder, dem Auszubildenden das Berichtsheft kostenlos zur Verfügung zu stellen und dessen Führung regelmäßig zu kontrollieren.
- ✓ Um den Ausbildungsstand zu ermitteln, wird von der zuständigen Stelle während der Ausbildung (in der Regel vor Beendigung des 2. Ausbildungsjahres) eine Zwischenprüfung durchgeführt. Sie dient allein der Lernstandskontrolle und ihr Ablegen ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Das Ergebnis der Zwischenprüfung liefert dem Ausbilder erste Anhaltspunkte, ob das Erreichen des Ausbildungsziels in der verbleibenden Ausbildungszeit möglich ist.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

-
34. **Wie werden betriebliche und individuelle Ausbildungspläne entwickelt?**
-
35. **Wie unterscheiden sich die beiden Pläne voneinander?**
-
36. **Nennen Sie jeweils zwei Gliederungskriterien, die bei der Erstellung der sachlichen und zeitlichen Gliederung beachtet werden sollen.**
-
37. **Wie kann man die betrieblichen Lernorte unterscheiden und worauf ist bei der Auswahl zu achten?**
-
38. **Welche Planungsinstrumente sind eine sinnvolle Ergänzung zu den gesetzlich vorgegebenen Ausbildungsplänen?**
-
39. **Wie kann der Erfolg der Ausbildungsplanung überprüft werden?**
-
40. **Warum müssen Auszubildende zum Führen des Berichtshefts aktiv angehalten werden?**
-



LERNZIELE

**9. MITWIRKUNGS- UND MITBESTIMMUNGS-
RECHTE DER BETRIEBLICHEN INTERESSEN-
VERTRETUNGEN BERÜCKSICHTIGEN**

DIE LERNENDEN SOLLEN

- 24. die Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. des Personalrates unterscheiden und entsprechend berücksichtigen können,
- 25. die gesetzlichen Grundlagen und die besonderen Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung kennen und beachten.

9.1 Welche Rechte haben Betriebs- und Personalräte?

Die Beteiligung des Betriebsrates in Fragen der Berufsbildung ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die Beteiligung des Personalrates aus den Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern.

Im Allgemeinen unterscheidet der Gesetzgeber folgende Beteiligungsformen der Personal- und Betriebsräte:

- › Beteiligung durch **Mitwirkung**
- › Beteiligung durch **Mitbestimmung**

Hinzu kommen Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte. Insbesondere in Fragen der Berufsausbildung sollten Ausbilder und Personal- bzw. Betriebsräte vertrauensvoll zusammenarbeiten, da hier besondere Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gelten:

AUFGABE DES AUSBILDENDEN BZW. AUSBILDERS	BETEILIGUNGSFORM VON PERSONAL- / BETRIEBSRAT
Ermittlung des qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarfs (Personalplanung)	Betriebs- und Personalrat sind über die Personalplanung zu informieren und können den Arbeitgeber bzw. die Dienststelle bei der Planung beraten (§ 92 BetrVG bzw. § 73 PersVG).
Auswahl geeigneter Ausbilder	Bei der Bestellung und Abberufung von Ausbildern haben Betriebs- und Personalrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 98 BetrVG bzw. § 85 PersVG).

AUFGABE DES AUSBILDENDEN BZW. AUSBILDERS	BETEILIGUNGSFORM VON PERSONAL- / BETRIEBSRAT
Ausschreibung von Ausbildungsplätzen	Bei Stellenausschreibungen wirken Betriebs- und Personalräte mit (§ 80 BetrVG bzw. § 90 PersVG).
Aufstellung von Auswahlkriterien	Diese werden zweckmäßigerweise zusammen mit dem Betriebs- bzw. Personalrat aufgestellt; es besteht zudem ein Mitbestimmungsrecht (§ 95 Abs. 1 BetrVG bzw. § 90 PersVG).
Sichtung eingegangener Bewerbungsunterlagen	Im Bewerbungsverfahren müssen dem Betriebs-/ Personalrat alle für die Entscheidungsfindung notwendigen Unterlagen, also auch die Bewerbung, vorgelegt werden (§ 99 BetrVG bzw. § 73 PersVG).
Entwicklung von Personalfragebögen (für Ausbildungsplatzbewerber)	Der Inhalt von Personalfragebögen ist mitbestimmungspflichtig. (§ 94 BetrVG bzw. § 85 PersVG)
Einstellung von Auszubildenden	Die Einstellung bedarf der Zustimmung des Personal-/Betriebsrates. Um zu einer begründeten Entscheidung zu kommen, kann er deshalb auch an Bewerbungsgesprächen teilnehmen (§ 99 BetrVG bzw. § 87 PersVG).
Planung der betrieblichen Ausbildung	Die Durchführung der Ausbildung (Betriebliche Ausbildungspläne, außer- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen) bedürfen der Zustimmung (§ 98 BetrVG bzw. § 85 PersVG).
Kontrolle des aktuellen Ausbildungsstands	Aus der Pflicht der Betriebs- und Personalräte, die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu kontrollieren, ergibt sich auch das Recht, den aktuellen Ausbildungsstand und damit die Einhaltung der Ausbildungsordnung zu kontrollieren. Das Berichtsheft und das Ergebnis der Zwischenprüfung sind dafür geeignete Informationsmittel (§ 80 BetrVG bzw. § 72 i. V. m. 73 PersVG).
Einführung einheitlicher Beurteilungsgrundsätze (für Auszubildende)	Hierbei haben Betriebs- und Personalräte ein Mitbestimmungsrecht (§ 94 BetrVG bzw. § 85 PersVG).
Entlassung von Auszubildenden (im Rahmen der Grenzen des BBiG)	Analog zur Einstellung bedarf auch die Entlassung von Auszubildenden der vorherigen Zustimmung des Betriebs-/Personalrats (§ 99 BetrVG bzw. § 87 PersVG).

Verfahren bei Nichteinigung Können Arbeitgeber/Dienststelle und Betriebs-/Personalrat in Mitbestimmungsangelegenheiten letztendlich keine Einigung erzielen, kann die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG bzw. § 80 PersVG) eingeschaltet werden. Das entsprechende Verfahren regeln BetrVG und PersVG unterschiedlich.

9.2 Welche Rechte hat die JAV?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Interessenvertretung der Auszubildenden und der jugendlichen Beschäftigten im Betrieb bzw. in der Dienststelle. Die gesetzliche Grundlage hierfür bilden ebenfalls das BetrVG und die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern. Im Folgenden wird wieder speziell auf das Personalvertretungsgesetz (PersVG) des Landes Berlin eingegangen.

Aufgabe der JAV Nach § 60 ff. PersVG vertritt die JAV die Belange von Auszubildenden, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet sowie von Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Dienstkraft). Nach § 60 BetrVG vertritt sie Auszubildende nur bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs.

Kein eigenes Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht Die JAV achtet **gemeinsam mit dem Betriebs-/Personalrat** darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die Auszubildende betreffen, eingehalten werden. Eigene Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber oder der Dienststelle hat sie nicht; vielmehr muss sie ihren Einfluss immer über den Personal-/Betriebsrat geltend machen. Gleichwohl hat sie ein Antrags-, Kontroll- und Anregungsrecht. Dazu kann die JAV sowohl an gemeinsamen Sitzungen zwischen Personal-/Betriebsrat und Dienststelle/Arbeitgeber teilnehmen als auch an Sitzungen des Personal-/Betriebsrates.

Einrichtung von Sprechstunden Die JAV kümmert sich ferner um die Qualität in der betrieblichen Ausbildung (zum Beispiel durch Begehungen der Ausbildungsplätze) und steht den Auszubildenden beratend und helfend zur Seite, wenn während der Ausbildung Probleme oder Konflikte auftreten. Dazu kann sie Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten (vgl. § 69 BetrVG bzw. § 66 PersVG). Zeit und Örtlichkeit werden zwischen Personal-/Betriebsrat und Dienststelle/Arbeitgeber vereinbart. Jugendliche und Auszubildende dürfen sich generell auch während der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit mit Problemen oder auch Anregungen an die JAV wenden.

Die Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter ist abhängig von der Zahl des Personenkreises, für den sie zuständig ist. Besteht die JAV aus mehreren Vertretern, kann sie eigene Sitzungen abhalten, an denen auch ein beauftragtes Mitglied des Betriebs-/Personalrates teilnehmen kann.

Analog zu den Betriebs- bzw. Personalversammlungen kann die JAV auch eine **Jugend- und Auszubildendenversammlung** einberufen, um den Kontakt zu den von ihr vertretenen Beschäftigten zu halten und diese über die Ergebnisse ihrer Arbeit zu informieren (vgl. § 71 BetrVG bzw. 67 PersVG). Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle.

Um Nachteile aufgrund eines Engagements in der JAV im Hinblick auf eine mögliche Übernahme im Anschluss an die Berufsausbildung grundsätzlich auszuschließen, sehen § 10 PersVG bzw. § 78a BetrVG den besonderen Schutz von JAV-Mitgliedern (auch Ersatzmitgliedern) vor. Die besondere Weiterbeschäftigungspflicht eines Jugend- und Auszubildendenvertreters findet nach aktueller Rechtsprechung dort seine Grenzen, wo der Arbeitgeber Tatsachen vorbringen kann, die eine Übernahme für ihn unzumutbar machen. Das kann zum Beispiel auch die schlechte wirtschaftliche Situation des Ausbildungsbetriebes sein. Gibt es mehr Bewerbungen aus einem Ausbildungsjahrgang als offene Stellen zu vergeben sind, gilt auch für Jugend- und Auszubildendenvertreter das Leistungsprinzip und Bewerber mit besseren Leistungen erhalten ggf. den Vorrang. Unabhängig von der Übernahme genießen Jugend- und Auszubildendenvertreter den gleichen besonderen Kündigungsschutz wie Betriebs- und Personalratsmitglieder.

Kündigung und
Übernahme

Die Wahl der JAV ist in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst unterschiedlich gestaltet; dies betrifft insbesondere den Wahlzeitpunkt, die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit. Die Durchführung der Wahl obliegt aber immer dem Betriebs- bzw. dem Personalrat. Die regelmäßige Amtszeit der JAV-Vertreter beträgt zwei Jahre, auch bei Mitgliedern, die im Laufe ihrer Amtszeit das 25. Lebensjahr (BetrVG) bzw. das 27. Lebensjahr (PersVG) vollenden.

JAV-Wahlen



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Der Gesetzgeber sieht für Betriebs- und Personalräte in Fragen der Berufsausbildung umfangreiche Beteiligungsrechte, von der Anhörung bis hin zur Mitbestimmung, vor. Die Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats erstreckt sich von der strategischen Ausbildungsplanung über das Einstellungsverfahren bis hin zur Kündigung bzw. Übernahme der Auszubildenden.
- ✓ Die rechtliche Grundlage für die Beteiligung des Personalrats bilden die Personalvertretungsgesetze (PersVG) von Bund und Ländern. Die Grundlage für die Arbeit des Betriebsrates legt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) fest.
- ✓ Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist neben dem Betriebs- bzw. Personalrat speziell für die Belange der Beschäftigten unter 18 Jahren und für alle Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr (BetrVG) bzw. das 27. Lebensjahr (PersVG) noch nicht vollendet haben, zuständig. Für diesen Personenkreis kontrolliert die JAV die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, insbesondere die Einhaltung des BBiG und der jeweiligen Ausbildungsverordnungen. Die JAV ist Ansprechpartner der Auszubildenden bei Problemen. Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, muss sie eng mit dem örtlichen Betriebs-/Personalrat zusammenarbeiten. Eigene Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle hat sie nicht.
- ✓ Die regelmäßige Wahl zur JAV wird alle zwei Jahre durch den örtlichen Betrieb-/Personalrat initiiert.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

41. **In welcher Form ist der Betriebs-/Personalrat am Einstellungsprozess für Auszubildende zu beteiligen?**

42. **Welche Beteiligungsmöglichkeiten hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung?**

43. **Darf ein Auszubildender sich während der Arbeitszeit an die JAV wenden?**



LERNZIELE

10. KOOPERATIONSBEDARF IN DER BERUFSAUSBILDUNG ERMITTELN UND KOOPERATIONSPARTNER EINBINDEN

DIE LERNENDEN SOLLEN

- 26. sich organisatorisch und inhaltlich mit den Kooperationspartnern, insbesondere mit der Berufsschule, abstimmen können,
- 27. Möglichkeiten außer- und überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen kennen lernen,
- 28. Formen der Verbundausbildung unterscheiden können.

Abstimmung und Koordination zwischen den Lernorten

Im dualen System verteilt sich die Ausbildung mindestens auf zwei Lernorte – den betrieblichen Lernort und die berufsbildende Schule. Unter bestimmten Umständen können weitere Lernorte (überbetriebliche Unterweisung, Ausbildung im Verbund) hinzukommen, denn nicht jeder Ausbildungsbetrieb ist in der Lage, alle Ausbildungsinhalte im eigenen Betrieb zu vermitteln. Solche Mängel in der Tiefe und Breite der Ausbildung können durch Kooperationen kompensiert werden. Da die verschiedenen Lernorte unterschiedliche Aufgaben und Funktionen haben, besteht ein kontinuierlicher Abstimmungs- und Koordinationsbedarf. Dabei haben alle Ausbildungsträger die Aufgabe, gemeinsam die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern.

Gegenstände der Lernortkooperation

Eine solche **Lernortkooperation**, also die Zusammenarbeit aller beteiligten Lernorte und Ausbildungsträger (vgl. auch § 2 Abs. 2 BBiG), kann sich u. a. auf inhaltliche, zeitliche, methodische, konzeptionelle und/oder auch auf die finanzielle Zusammenarbeit beziehen.

Der wichtigste Partner des Ausbildungsbetriebs für eine erfolgreiche duale Ausbildung ist sicherlich die Berufsschule, da diese die betriebliche Ausbildung mit beruflichen Lerninhalten begleitet und ergänzt. Eine strikte Trennung zwischen Theorie und Praxis ist deshalb weder sinnvoll noch gewollt.

10.1 Wie stimmt man sich mit der Berufsschule ab?

Systematische Ausbildung an der Berufsschule

Die Berufsschule bildet die zweite tragende Säule im dualen Berufsbildungssystem. Berufsschulen haben einen Bildungsauftrag zu erfüllen: Sie haben die Aufgabe die Allgemeinbildung und die jeweilige fachliche Bildung zu fördern. Der Inhalt der schulischen Ausbildung richtet sich nach den länderspezifischen Lehrplänen, die aber alle auf dem mit der Ausbildungsordnung abgestimmten Rahmenlehrplan basieren. Die Ausbildung an der Berufsschule erfolgt berufsbezogen und findet systematisch in fachtheoretischen und fachpraktischen sowie in allgemeinbildenden Unterrichtsfächern (zum Beispiel Deutsch, Sozialkunde) statt. Sie soll den Auszubildenden (überbetriebliche) Zusammenhänge zwischen den einzelnen Teilgebieten aufzeigen und verständlich machen.

Im Gegensatz dazu bildet ein Unternehmer Auszubildende betriebsbezogen unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Aspekte aus. Darunter leidet mitunter die Systematik der Berufsbildung.

Schon allein diese **unterschiedlichen Zielsetzungen** machen eine inhaltliche und zeitliche Abstimmung zwischen Berufsschule und Betrieb notwendig. Zudem erspart sie den Auszubildenden unnötige Überschneidungen, da so die doppelte Behandlung desselben Themas vermieden werden kann. Für den Ausbilder bedeutet dies auch, bei der betrieblichen Ausbildungsplanung den schulischen Lehrplan (inhaltliche Abstimmung) und die unterschiedlichen Formen des Berufsschulunterrichts (zeitliche Abstimmung) zu berücksichtigen. Der Berufsschulunterricht findet entweder in Form von

- › **Teilzeitunterricht** (Unterricht an ein bis zwei Tagen pro Woche)
- › oder als **Blockunterricht** (Unterricht erfolgt gebündelt über mehrere Wochen) statt.

Da die Verantwortung für das Erreichen des Ausbildungszieles beim Ausbilder liegt, sollte von ihm bewusst die Initiative ausgehen. Von sich aus Kontakt zu halten, wird den meisten Berufsschullehrern aufgrund der großen Zahl an Schülern und Ausbildungsbetrieben schwer fallen. Eine kontinuierliche Abstimmung ist außerdem sinnvoll, um auch die schulischen Lernfortschritte bei der Gesamtentwicklung des Auszubildenden entsprechend berücksichtigen zu können. Das Wissen um die schulischen Leistungen ermöglicht es dem Ausbilder zudem, gezielte Beratungs- und Fördermaßnahmen für den Auszubildenden zu ergreifen. Bei seinen Bemühungen hat der Ausbilder allerdings zu bedenken, dass die Berufsschule die Interessen aller Ausbildungsbetriebe berücksichtigen muss und er auch gegenüber den Berufsschullehrern keinerlei Weisungsbefugnisse hat.

Ausbilder sollte Initiative ergreifen

Der Ausbau persönlicher Kontakte zwischen Ausbildern und Berufsschule bzw. den Berufsschullehrern u. a. durch

Ebenen der Zusammenarbeit

- › gegenseitige **Hospitationen**,
- › das Angebot von **Betriebsbesichtigungen und -praktika**,
- › die Vereinbarung **lernortübergreifender Projekte** oder
- › gegenseitige Einladungen zu **Einführungsveranstaltungen** und Abschlussfeiern eines Ausbildungsjahrgangs

kann ebenso wie die **Teilnahme an Gesprächs- und Arbeitskreisen** die kontinuierliche Abstimmung fördern.

10.2 Welche Kooperationsmöglichkeiten gibt es noch?

Immer dann, wenn ein Betrieb bestimmte Ausbildungsinhalte nicht selbst vermitteln kann, benötigt er einen Kooperationspartner, der die Vermittlung für ihn übernimmt. Das kann in außer- und überbetrieblichen Organisationsformen erfolgen.

Oftmals sind Ausbildungsbetriebe auch Kooperationspartner von Trägern schulischer und außerbetrieblicher Ausbildungsgänge.

Bei mehreren Lernorten kann ein optimaler Ausbildungserfolg allerdings nur erreicht werden, wenn sich die Kooperationspartner untereinander abstimmen, sich gegenseitig informieren und im Hinblick auf das Ausbildungsziel zusammenwirken.

10.2.1 Überbetriebliche Ausbildung

Betriebe, die alle (technischen) Voraussetzungen für eine Vollausbildung nicht schaffen können oder möchten, haben die Möglichkeit überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen zu nutzen und fehlende Elemente in ihrer Ausbildung extern zu ergänzen. Denn nach § 5 Abs. 2 Nr. 6 BBiG können »Teile der Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätten durchgeführt werden, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert«.

Systematisierungs-,
Ergänzungs- und
Transferfunktion

Kammern, Innungen und Verbände bieten ihren Mitgliedsunternehmen ein breites Angebot von Kursen und Lehrgängen in überbetrieblichen Bildungseinrichtungen (Lehrwerkstätten u. ä.) als Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung an. Mit überbetrieblichen Unterweisungen werden im Wesentlichen drei Ziele verfolgt:

- › Vereinheitlichung und Systematisierung der beruflichen Grundbildung im Betrieb
- › Sicherung eines einheitlich hohen Ausbildungsniveaus durch Ausgleich hoher innerbetrieblicher Spezialisierung
- › Technologie- und Verfahrenstransfer in kleineren und mittleren Unternehmen.

Der Auszubildende ist zur Teilnahme an überbetrieblichen Unterweisungen, wozu ihn der Auszubildende freigestellt hat, verpflichtet (§ 15 S. 2 BBiG). Die Kosten – sofern sie nicht ein externer Kostenträger übernimmt – trägt der Ausbildungsbetrieb.

10.2.2 Verbundausbildung

Kann ein Betrieb auch mit ergänzenden überbetrieblichen Unterweisungen nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln oder ist der finanzielle Aufwand zu groß, so besteht die Möglichkeit der Ausbildungskooperation mit anderen Betrieben. Bei einer solchen Verbundausbildung wird der Ausbildungsaufwand verteilt und dennoch können qualifizierte Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Die Ausbildung im Verbund bietet für den Auszubildenden zahlreiche Vorteile:

- › Die Ausbildung wird meist überhaupt erst möglich, da Ausbildungsmängel kompensiert werden.
- › Die Ausbildung wird kostengünstiger und der Aufwand reduziert sich.

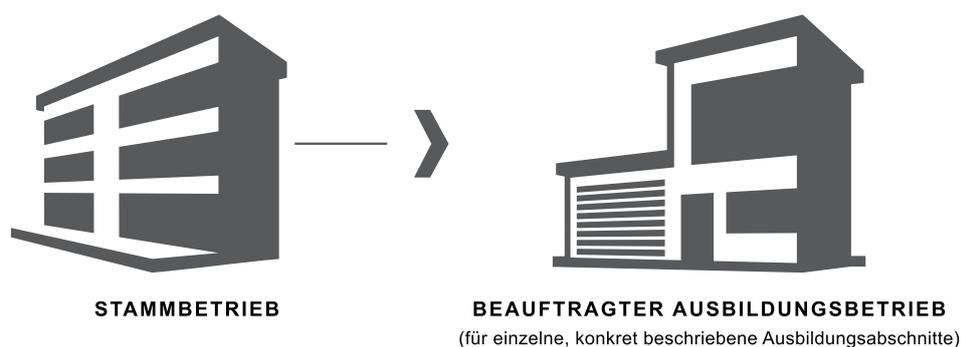
- › Regionale Ressourcen können ausgenutzt werden, Synergieeffekte entstehen.
- › Vorhandene Ausbildungskapazitäten können optimal ausgenutzt werden.
- › Die Ausbildungsvielfalt des Betriebs vergrößert sich; auch neueste Technologien und hochspezialisierte Tätigkeiten können vermittelt werden.

Ein Nachteil kann in der Abwesenheit der Auszubildenden vom Betrieb gesehen werden, da sie in dieser Zeit keine produktiven Leistungen für ihren Ausbildungsbetrieb erbringen können.

Auch aus Sicht der Auszubildenden bietet die Verbundausbildung Vorteile. In der Regel schafft die Ausbildung im Verbund zusätzliche Ausbildungsplätze und garantiert, dass die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten vollständig vermittelt werden. Sie sammeln Erfahrungen mit Arbeitstechniken und Arbeitsorganisation in mehreren Betrieben, was Betriebsblindheit vorbeugt. Der persönliche Kontakt zu mehreren Betrieben steigert die Übernahmechancen nach Ende der Ausbildung. Die Zusammenarbeit mit wechselnden Gruppen bietet den Auszubildenden zusätzliche Möglichkeiten, soziale und kommunikative Kompetenzen zu erwerben.

In der Praxis begegnet man meist vier Formen der Ausbildung im Verbund. Bei der Klärung der Frage, welche Form für einen Ausbildungsbetrieb am besten geeignet ist, helfen die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen weiter.

10.2.2.1 ... als Auftragsausbildung



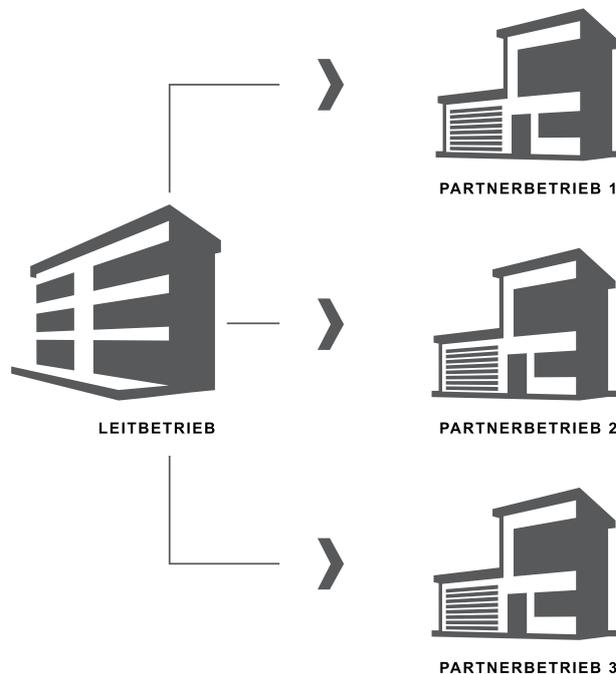
Die einfachste und flexibelste Form der Verbundausbildung ist die Auftragsausbildung. Der Stammbetrieb entsendet aus fachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazität seine Auszubildenden für einzelne, konkret beschriebene Ausbildungsabschnitte zu einem anderen (befeindeten) Betrieb.

Die Auftragsausbildung ist ebenfalls geeignet, betriebliche Schwankungen bei der Ausbildungskapazität auszugleichen. Der Stammbetrieb bleibt alleiniger Vertragspartner des Auszubildenden und trägt weiterhin die Ausbildungskosten.

Beispiel:

Für die Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation entsenden die Behörden der Berliner Landesverwaltung ihre Auszubildenden für mindestens einen Abschnitt der praktischen Ausbildung in einen kaufmännischen Betrieb außerhalb der öffentlichen Verwaltung.

10.2.2.2 ... als Leitbetrieb mit Partnerbetrieben

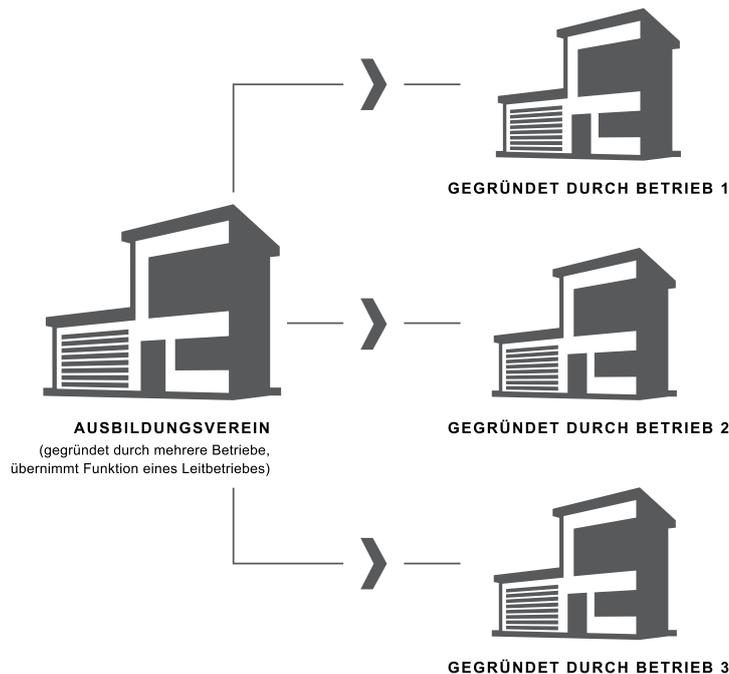


Bei dieser Form der Verbundausbildung ist insgesamt für die Durchführung der Ausbildung der sog. Leitbetrieb verantwortlich. Dieser übernimmt das Einstellungsverfahren sowie die komplette Organisation und die Koordination der Ausbildung in den Partnerbetrieben. Zudem trägt er die Kosten für die Ausbildungsvergütung, während die Partnerbetriebe die bei der Ausbildung in ihrem Bereich anfallenden Kosten (für Ausbildungspersonal, Sachmittel) übernehmen.

Das Bestreben des Leitbetriebes, selbst Auszubildende einzustellen und die Ausbildung so weit wie möglich selbst durchzuführen, zu gestalten und zu beeinflussen, ist für die Verbundform des Leitbetriebs mit Partnerbetrieben typisch. Damit erklärt sich auch die Bereitschaft, die Ausbildungskosten zu übernehmen.

Der Leitbetrieb bildet in den meisten Fällen über seinen eigenen Bedarf hinaus aus. Auf diesem Weg können sich die Partnerbetriebe (ohne den Aufwand einer Vollausbildung) den eigenen Fachkräftenachwuchs sichern, da sicher einige Auszubildende nach der Ausbildung in diesen Betrieb wechseln.

10.2.2.3 ... als Ausbildungsverein



Ein Ausbildungsverein wird extra von mehreren Betrieben gegründet und finanziell getragen, um die Funktion eines Leitbetriebes zu übernehmen. Er stellt die Auszubildenden ein und koordiniert die gesamte Ausbildung in den verschiedenen Betrieben, die alle im Sinne des BBiG § 27 und BBiG § 28 geeignet sind. Diese Form der Verbundausbildung entlastet die beteiligten Betriebe von Verwaltungsaufgaben und von einem Teil der Ausbildungskosten.

10.2.2.4 ... als Ausbildungskonsortium



AUSTAUSCH DER AUSZUBILDENDEN

(Rotationsprinzip)

Bei einem Ausbildungskonsortium schließen sich mehrere kleine und mittlere Unternehmen zusammen und tauschen ihre Auszubildenden zur Vermittlung bestimmter Inhalte untereinander aus (Rotationsprinzip). Dabei übernimmt jeder Betrieb die Ausbildungsinhalte, für die er die besten Voraussetzungen besitzt und muss als Ausbildungsstätte im Sinne des BBiG geeignet sein.

10.2.3 Außerbetriebliche Ausbildung

Finanzierung
überwiegend
öffentlich

Als »außerbetriebliche Ausbildung« werden jene Formen der Ausbildung bezeichnet, die weitestgehend vollständig durch staatliche Programme oder mit öffentlichen Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Sie sollen in der Regel Jugendlichen, die sozial benachteiligt sind oder eine Lernschwäche bzw. Behinderung haben, den Erwerb eines gleichwertigen Abschlusses außerhalb der betrieblichen und schulischen Ausbildung ermöglichen. Die Abgrenzung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung erfolgt aufgrund der Finanzierungsform und nicht aufgrund des Lernorts. Die Absolventen einer solchen Ausbildung haben nämlich meist regen Kontakt zu Ausbildungsbetrieben, denn auch im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung gibt es Ausbildungsphasen in einem Betrieb, um die nötigen Praxiserfahrungen zu sammeln. Betriebe, die selbst keine Ausbildungsverhältnisse eingehen möchten, können auf diesem Weg Nachwuchskräfte für sich gewinnen.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Nach dem BBiG haben alle an der Ausbildung beteiligten Lernorte, also Betrieb, Berufsschule und ggf. sonstige Berufsbildungsträger zusammen zu wirken (Lernortkooperation).
- ✓ Berufsschule und Ausbildungsbetrieb verfolgen bei der Ausbildung unterschiedliche Zielsetzungen. Für den Ausbildungserfolg ist deshalb eine konstruktive Zusammenarbeit und eine inhaltliche und zeitliche Abstimmung entscheidend. Die Initiative hierfür geht regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb aus, da dieser – und nicht die Berufsschule – für den Ausbildungserfolg verantwortlich ist.
- ✓ Kann ein Ausbildungsbetrieb nicht alle Ausbildungsinhalte selbst vermitteln, ist er auf Kooperationen angewiesen, um zum Ausgleich über- oder außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen durchführen zu können.
- ✓ Außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen umfassen die verschiedenen Formen der Verbundausbildung (Auftragsausbildung, Leitbetrieb, Ausbildungsverein, Ausbildungskonsortium).
- ✓ Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen dienen der Systematisierung und Ergänzung der Ausbildung und dem Transfer von Technologie in kleinere und mittlere Unternehmen.
- ✓ Die »außerbetriebliche Ausbildung« bezeichnet Ausbildungsformen, die staatlich finanziert werden und in der Regel jungen Menschen, die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind, zu einer Berufsausbildung verhelfen. Auch diese Formen sehen meist praktische Tätigkeiten in einem Betrieb vor und sind deshalb ebenfalls für Kooperation zu berücksichtigen.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

-
44. **Wie unterscheidet sich die Ausbildung im Betrieb von der Ausbildung in der Berufsschule?**
-
45. **Wie kann die zielorientierte Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieb gestaltet werden?**
-
46. **Was versteht man unter Lernortkooperation?**
-
47. **Erläutern Sie, in welcher Form die Ausbildung auch außerhalb der Ausbildungsstätte organisiert werden kann.**
-
48. **Welche Vorteile hat die Ausbildung im Verbund?**
-

11. GEEIGNETE AUSZUBILDENDE AUSWÄHLEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

29. Anforderungsprofile und Auswahlkriterien festlegen können,
30. Bewerbungsunterlagen auswerten können,
31. Geeignete Einstellungstest auswählen und durchführen können,
32. Einstellungsgespräche führen können.

Ob und in welchem Umfang der Ausbilder am Einstellungsprozess von Auszubildenden beteiligt ist, wird immer abhängig von Betriebsgröße und Zuständigkeiten sein. Dort wo er kann, sollte er seine Einflussmöglichkeiten nutzen, denn die Entscheidung für einen Auszubildenden hat langfristigen Charakter. Die Auswahl geeigneter Auszubildender spielt zudem für »seinen« Ausbildungserfolg (und für diesen ist er letzten Endes verantwortlich) eine nicht unbedeutende Rolle.

11.1 Wie definiert man Anforderungsprofil und Auswahlkriterien?

Möchte man Auszubildende einstellen, dann gilt es den geeignetsten und nicht den besten Bewerber zu finden. Die Eignung des Bewerbers ergibt sich aus der Schnittmenge zwischen den Anforderungen des Berufs (Anforderungsprofil) und den »Begabungen«, also den Fähigkeiten und Interessen des Bewerbers (Bewerberprofil).



Abb. 5:
Schnittmenge aus
Anforderungsprofil
und Bewerberprofil

Quelle: Nina Marufke

Im Idealfall wurde das Anforderungsprofil bereits in der Phase der qualitativen Ausbildungsbedarfsplanung erstellt. Ein klar formuliertes, dokumentiertes Anforderungsprofil hilft auch bei der Suche (zum Beispiel beim Verfassen von Stellenanzeigen) und der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern und kann zudem später die verschiedenen Ausbildungsabteilungen bei der Bewertung des Auszubildenden unterstützen.

In der Praxis geht es bei der Erstellung eines solchen Anforderungsprofils um die Frage, welche fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen ein Bewerber mitbringen muss. Das Anforderungsprofil ergibt sich aus der Kombination und der Gewichtung folgender Auswahlkriterien:

ANFORDERUNG DES UNTERNEHMENS AN DEN BEWERBER

in persönlicher Hinsicht:

- › Mindest-/Höchstalter

- › äußere Erscheinung

- › Schlüsselqualifikationen
(personelle, soziale und kognitive Fähigkeiten),
zum Beispiel Ausdauer, Kommunikationsfähigkeit,
Lernfähigkeit u. v. m.

in fachlicher Hinsicht:

- › Schulabschluss und Schulnoten
(zeigen Tendenzen und Neigungen,
sowie eingeschränkt Fachkenntnisse auf)

- › Praktika und Nebenjobs
(als Anhaltspunkte für bereits bestehende Fachkenntnisse)

- › Hobbys und Freizeitbeschäftigungen
(als Anhaltspunkte für Fachkenntnisse und
persönliches Engagement)



ANFORDERUNGEN DES BERUFS

Körperliche und gesundheitliche Voraussetzungen:

- › Körpergröße für den Polizeivollzugsdienst
- › Intakter Geruchssinn für Berufe im Laborbereich Chemie

<p>Charakteristische Merkmale eines Berufs:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Logisches Denken und Problemlösungsfähigkeit für IT-Berufe › Kreativität und Kommunikationsfähigkeit für Medien-Berufe › Urteils- und Entscheidungsfähigkeit für Verwaltungsberufe › Seelisches Gleichgewicht und Verantwortungsbereitschaft für Pflege-Berufe

<p>VORGABEN DES AUSBILDUNGSSTELLENMARKTS</p> <ul style="list-style-type: none"> › Vorbildung der Ausbildungsplatzbewerber verändert sich › Zunehmendes Angebot an neuen Ausbildungsberufen › Demografische Entwicklung bestimmt Nachfrage › Mangelnde Flexibilität (»Modeberufe«) und Mobilität bei der Berufswahl

<p>ANFORDERUNGSPROFIL</p>

Das so erstellte Profil dient zur transparenten und effizienten Auswertung der eingereichten Bewerbungsunterlagen und kann die Zahl der Bewerber, die ins Auswahlverfahren kommen, sinnvoll begrenzen.

Die Anforderungen an den Auszubildenden sollten allerdings nicht überzogen werden, da sonst Schwierigkeiten bei der Deckung des eigenen Ausbildungsbedarfes drohen. Zudem sollte der Schwerpunkt auf den persönlichen Kriterien liegen, da diese nicht so leicht zu verändern sind wie die fachlichen.

11.2 Wie findet man Auszubildende?

Große und bekannte Unternehmen und Betriebe können sich oft kaum vor Bewerbungen retten; besonders dann, wenn sie bereits einen guten Ruf als Ausbildungsbetrieb haben oder für einen der gefragteren »Modeberufe« Bewerber suchen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die TOP 10 der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe im Jahr 2010 entsprechend einer statistischen Erhebung des BBIB (Stand: 15.12.2015):

01	Kauffrau für Büromanagement und Kaufmann für Büromanagement
02	Kauffrau im Einzelhandel und Kaufmann im Einzelhandel
03	Verkäuferin und Verkäufer
04	Kraftfahrzeugmechatronikerin und Kraftfahrzeugmechatroniker
05	Industriekauffrau und Industriekaufmann
06	Medizinische Fachangestellte und Medizinischer Fachangestellter
07	Kauffrau im Groß- und Außenhandel und Kaufmann im Groß- und Außenhandel
08	Industriemechanikerin und Industriemechaniker
09	Elektronikerin und Elektroniker
10	Zahnmedizinische Fachangestellte und Zahnmedizinischer Fachangestellter

Zum Vergleich einmal das Ranking der Berufe, die von der Berliner Verwaltung regelmäßig zur Ausbildung angeboten werden:

26	Verwaltungsfachangestellte und Verwaltungsfachangestellter
30	Gärtnerin und Gärtner
93	Personaldienstleistungskauffrau und Personaldienstleistungskaufmann
99	Justizfachangestellte und Justizfachangestellter
103	Vermessungstechnikerin und Vermessungstechniker
116	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste und Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste
118	Fachangestellte für Bäderbetriebe und Fachangestellter für Bäderbetriebe

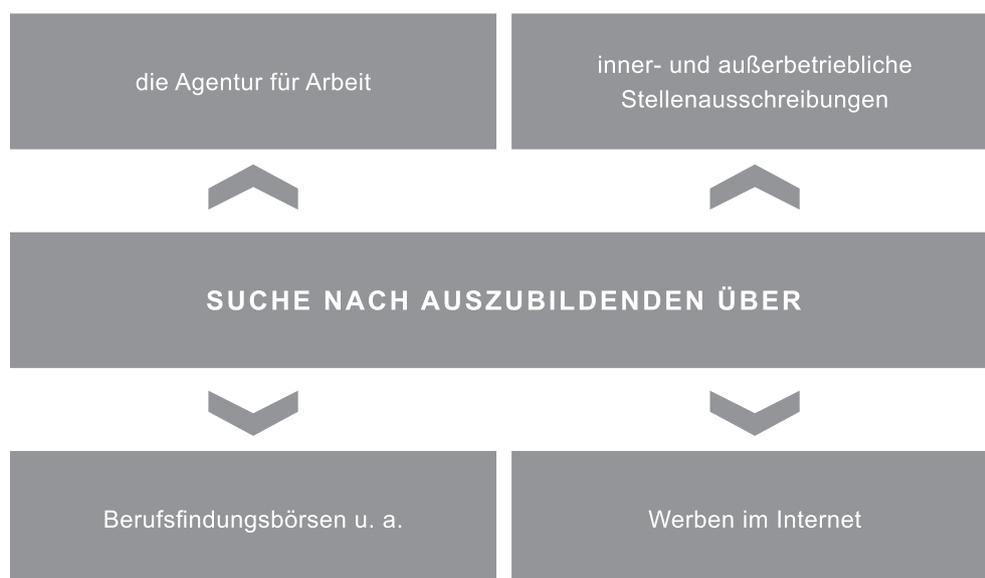
Kleinere Unternehmen und Betriebe, die weniger bekannte und nachgefragte Ausbildungsplätze besetzen wollen, haben mitunter erhebliche Schwierigkeiten, ihren Ausbildungsbedarf zu decken. Gerade im Handwerk ist das Angebot vielerorts größer als die Nachfrage. Mit einem gewissen Maß an Kreativität und Flexibilität beim Ausbildungsmarketing kann diese Lücke aber geschlossen werden. Ausbildungsmarketing umfasst Maßnahmen und Aktivitäten, die auf das Zustandekommen eines Ausbildungsvertrages mit geeigneten Bewerbern abzielen.

Mit der Suche nach geeigneten Auszubildenden sollte frühzeitig – etwa ein Jahr vor Ausbildungsbeginn – begonnen werden. Wird mit der Suche zu spät angefangen, haben sich wahrscheinlich viele vorausschauend denkende Bewerber bereits anderweitig entschieden.

Nachwuchs
rechtzeitig suchen

Die Kosten-Nutzen-Relation des Ausbildungsmarketings sollte dem Verhältnis, der zu erwartenden Anzahl der eingehenden Bewerbungen zu den zu besetzenden Stellen, angemessen sein. Das heißt ein Kleinstbetrieb, der lediglich einen Auszubildenden einstellen möchte, muss keine ganzseitige und entsprechend kostspielige Anzeige in einer überregionalen Tageszeitung schalten.

Für die Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern stehen dem Ausbildungsbetrieb zahlreiche, oft auch kostenlose Möglichkeiten zur Verfügung:



11.2.1 Mit Hilfe der Agentur für Arbeit

Für viele Betriebe ist die Agentur für Arbeit ein wichtiger Partner bei der gezielten Suche nach Auszubildenden. Zu ihren gesetzlich geregelten Aufgaben gehören die Berufsberatung und die (bundesweite) Vermittlung von Ausbildungsplätzen. Um als Ausbildungsbetrieb von der Agentur für Arbeit optimale Unterstützung bei der Bewerberauswahl zu erhalten, benötigt sie detaillierte Informationen über:

- › das gewünschte Bewerbungsverfahren
(zum Beispiel schriftlich, persönlich oder per E-Mail),
- › den gewünschten Bewerber
(zum Beispiel Mindest-/Höchstalter, Schulabschluss, gewünschte Vorkenntnisse und Fähigkeiten) sowie
- › über den Ausbildungsbetrieb selbst
(zum Beispiel Branche, Betriebsgröße, Sozialleistungen, Bereitschaft zur Beschäftigung behinderter Jugendlicher).

Je genauer die Vorgaben hier sind, desto gezielter kann die Vermittlung erfolgen. Dabei sollte aber immer bedacht werden, dass unverhältnismäßig hohe Anforderungen die Auswahl einschränken und keine Garantie dafür sind, dass sich nur die Geeignetesten bewerben.

Neben der passgenauen Vermittlung bietet die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur aber noch weitere Vorteile: Bei der direkten Vermittlung trifft die Agentur für Arbeit eine erste, grobe Vorauswahl. Außerdem macht sie das Ausbildungsplatzangebot **schnell** einer großen Anzahl Jugendlicher und junger Erwachsener zugänglich. Dazu trägt auch die Veröffentlichung der gemeldeten Ausbildungsstellen im Internet unter arbeitsagentur.de bei. Zudem sind alle Serviceleistungen der Arbeitsagentur im Zusammenhang mit der Vermittlung von Auszubildenden kostenlos.

11.2.2 Durch Stellenanzeigen und Werben im Internet

Ein weiteres geeignetes Instrument zur gezielten Suche nach Auszubildenden ist die **außerbetriebliche** Stellenausschreibung. Eine solche Stellenausschreibung kann an den unterschiedlichsten Stellen veröffentlicht werden:

- › in der regionalen oder überregionalen Tagespresse
- › bei der Agentur für Arbeit
- › in Job-/Lehrstellenbörsen im Internet
- › auf dem Internetauftritt des Unternehmens
- › bei privaten Arbeitsvermittlern
- › durch einen Aushang in Schulen

Abhängig vom gewählten Medium kann eine große Zielgruppe angesprochen werden und die Beschaffungskosten lassen sich variabel gestalten. Die öffentliche Verwaltung im Land Berlin hat bis vor wenigen Jahren ihr Ausbildungsplatzangebot auch gerne im Amtsblatt veröffentlicht; aufgrund der schlechten Kosten-Nutzen-Relation (kleine Zielgruppe, aber relativ hohe Kosten) wird mittlerweile darauf verzichtet. Als kostenlose Ergänzung zu Stellenanzeigen nutzen vor allem die Bezirksämter Pressemitteilungen mit entsprechendem Inhalt.

Neben der klassischen Veröffentlichung in den Printmedien bringt vor allem die Präsentation des Ausbildungsplatzangebotes im Internet die größten Erfolge. Denn für Jugendliche ist das Surfen im Internet mittlerweile selbstverständlich und wahrscheinlich auch wesentlich beliebter als der Blick in eine Tageszeitung. Viele Unternehmen haben diesen Trend bereits erkannt und präsentieren sich und ihr Ausbildungsangebot auf einer Homepage. Im Zuge dessen erfreuen sich auch Online-Bewerbungen steigender Beliebtheit.

Internet bietet neue Wege

Auch mit Hilfe einer **innerbetrieblichen** Stellenausschreibung können Ausbildungsbetriebe zum Ziel kommen. Dabei handelt es sich selten um eine tatsächliche »Ausschreibung«, denn nur sehr wenig direkte Unternehmensangehörige kommen als Zielgruppe in Betracht. In Frage hierfür kommen allenfalls jüngere Aushilfskräfte oder Jugendliche, die das Unternehmen im Rahmen von Ferienjobs oder Praktika beschäftigt. Oftmals reichen aber die Mitarbeiter das Ausbildungsplatzangebot an den eigenen Verwandten- und Bekanntenkreis weiter oder es werden Töchter und Söhne von Geschäftspartnern oder Kunden auf die Ausschreibung aufmerksam. Im Ergebnis können auch auf diesem Weg qualifizierte Bewerber gefunden werden.

Möchte man Ausbildungsplätze innerbetrieblich besetzen, sollte man vor der Entscheidung bedenken, dass ein potentieller Konflikt mit dem Auszubildenden Probleme nach sich ziehen kann. Denn ein solcher Konflikt könnte sich auf andere Mitarbeiter und das Betriebsklima bzw. auf den Kontakt zu Geschäftspartnern auswirken.

Für den Inhalt einer Stellenanzeige kommt es allerdings nicht so sehr darauf an, wo sie veröffentlicht wird. Bei der Formulierung einer Stellenanzeige sollten idealerweise immer die folgenden Punkte Beachtung finden:

Bestandteile einer Stellenanzeige

- › Kurze Unternehmensvorstellung (Betriebsgröße, Branche)
- › (Geschlechtsneutrale) Bezeichnung des angebotenen Ausbildungsberufs
- › Angaben zu Ausbildungsbeginn und Ausbildungsdauer sowie zum Bewerbungsschluss
- › Angaben zu den Sozialleistungen während der Ausbildung
- › Angaben zu den gewünschten Qualifikationen der Bewerber
- › Genaue Beschreibung der einzureichenden Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Zeugnisse, Lebenslauf, Belege über sonstige Qualifikationen)
- › Name des Unternehmens mit Postanschrift sowie ggf. Telefondurchwahlnummer und E-Mail-Adresse eines Ansprechpartners

- › Adressatengerechte Gestaltung für eine größere Aufmerksamkeitswirkung und ein Layout, das dem Unternehmensimage entspricht (da es mittlerweile dieser Gliederung aufgrund ihrer Verbreitung an Attraktivität fehlt)

Beispiel:

Wir sind
Wir haben
Wir suchen
Wir bieten
Wir bitten um

Wir, die Jens Muster GALA-Bau GmbH, sind ein mittelständisches Unternehmen spezialisiert auf den Garten- und Landschaftsbau mit Sitz in Berlin-Spandau. Zum 01.09.2016 bieten wir für handwerklich geschickte Jugendliche wieder zwei Plätze für die dreijährige Ausbildung

**zur Gärtnerin oder zum Gärtner
in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau an.**

Freuen Sie sich auf eine professionelle und umfassende Ausbildung an verschiedenen Einsatzorten in Berlin und Brandenburg. Zudem besuchen Sie einmal monatlich für eine Woche die Berufsschule am OSZ Agrarwirtschaft.

Die Palette unserer Arbeiten ist so vielfältig wie die Wünsche unserer Kunden: Pflanzen, Pflegen, Pflastern, Teiche anlegen, Dächer begrünen und Entwässerungsrohre legen. – Egal ob es um die Neugestaltung eines Gartens geht, eine Terrasse verschönert werden will oder aber eine Gewerbefläche darauf wartet, erschlossen zu werden. Individuelle Beratung und professionelle Planung stehen hier an erster Stelle, um gemeinsam mit unserem Kunden Wünsche und Ideen kompetent in die Tat umzusetzen.

Dafür sollten Sie die Hauptschule erfolgreich absolviert und in Mathe, Deutsch und den Naturwissenschaften nicht schlechter als mit der Note 3 abgeschnitten haben. Wichtig sind uns darüber hinaus gute Umgangsformen und körperliche Belastbarkeit bei Wind und Wetter. Eine schnelle Auffassungsgabe, hohe Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit sowie Spaß an der Arbeit im Team runden Ihr Persönlichkeitsprofil ab.

Wenn Sie dazu noch bereit sind (in den Ferien) ein einwöchiges Praktikum bei uns zu absolvieren, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. Bitte senden Sie Ihre vollständigen, schriftlichen Bewerbungsunterlagen bis zum 15. Juni 2011 an:

**Jens Muster GALA-Bau GmbH, Frau Grünlich, Ackerstraße 37, 13585 Berlin,
Tel. (030) 33 54 39 22**

11.2.3 Durch persönliche Ansprache der Bewerber

Weniger bekannt, aber nicht weniger effektiv ist die Suche nach Auszubildenden durch direkten Kontakt mit möglichen Bewerbern. Die Möglichkeiten hierfür sind vielfältig:

- › **Ausbildungsbörsen** oder Berufsfindungsmessen werden vielerorts von Kammern, Arbeitsagenturen oder freien Trägern organisiert. Bei diesen Veranstaltungen erhalten Ausbildungsbetriebe die Möglichkeit, sich Schülern und Schulabgängern zu präsentieren und über Ausbildungsmöglichkeiten und das Arbeitsspektrum verschiedener Berufe zu informieren. Sie bieten (auch den möglichen Bewerbern) eine gute Gelegenheit, in einem zwanglosen und informellen Rahmen Informationen zu sammeln, Gespräche zu führen und erste Kontakte zu knüpfen. Die Beteiligung (früherer) Auszubildender und das praktische Vorstellen typischer Tätigkeiten oder Produkte, erhöhen die Anschaulichkeit und mindern anfängliche Hemmungen in der Kommunikation.
- › Auch **Tage der offenen Tür** und Betriebsbesichtigungen (zum Beispiel in Form des »Girls´ Day«) sind gut geeignet, um mögliche Bewerberinnen und Unternehmen zusammen zu bringen.
- › Ein guter **Kontakt zu Schulen**, sowohl zu den allgemeinbildenden als auch zu den beruflichen Vollzeitschulen, kann ebenfalls bei der Rekrutierung von Auszubildenden helfen. Viele Schulen bieten Betrieben zum Beispiel im Rahmen von Infotagen oder Berufsorientierungswochen die Gelegenheit sich vorzustellen oder Informationen zu Betrieb, Ansprechpartnern und den angebotenen Ausbildungsberufen auszulegen. Umgekehrt können auch Betriebsbesichtigungen oder Bewerbertrainings für kleine, interessierte Schülergruppen (nicht für ganze Schulklassen!) angeboten werden.
- › Bietet man für Schüler zudem **Betriebspraktika** (siehe auch Abschnitt 7.1) an, kann man gleichzeitig für Beruf und Betrieb werben. Bewerben sich ehemalige Praktikanten später um einen Ausbildungsplatz, hat man bereits ein erstes Bild von den Kenntnissen und Fähigkeiten der Bewerber.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Die Auswahl geeigneter Auszubildender erfolgt auf der Grundlage des betrieblichen Anforderungsprofils. Es umfasst zum einen die Anforderungen des Betriebs an den Bewerber in fachlicher und in persönlicher Hinsicht und zum anderen die Anforderungen, die der Beruf an den Bewerber stellt. Berücksichtigt werden müssen außerdem die Vorgaben des Bewerbermarktes.
- ✓ Die Eignung eines Bewerbers ergibt sich aus der Schnittmenge seiner persönlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und Interessen (Bewerberprofil) und des Anforderungsprofils.
- ✓ Die Suche nach Ausbildungsplatzbewerbern kann der Auszubildende mit Hilfe der Agentur für Arbeit (Ausbildungsvermittlung), durch Stellenanzeigen in Printmedien und im Internet oder durch die persönliche Ansprache potenzieller Bewerber gestalten. Jede Methode bietet Vor- und Nachteile, spricht unterschiedlich große Zielgruppen an und ist mit unterschiedlichem finanziellen Aufwand verbunden.

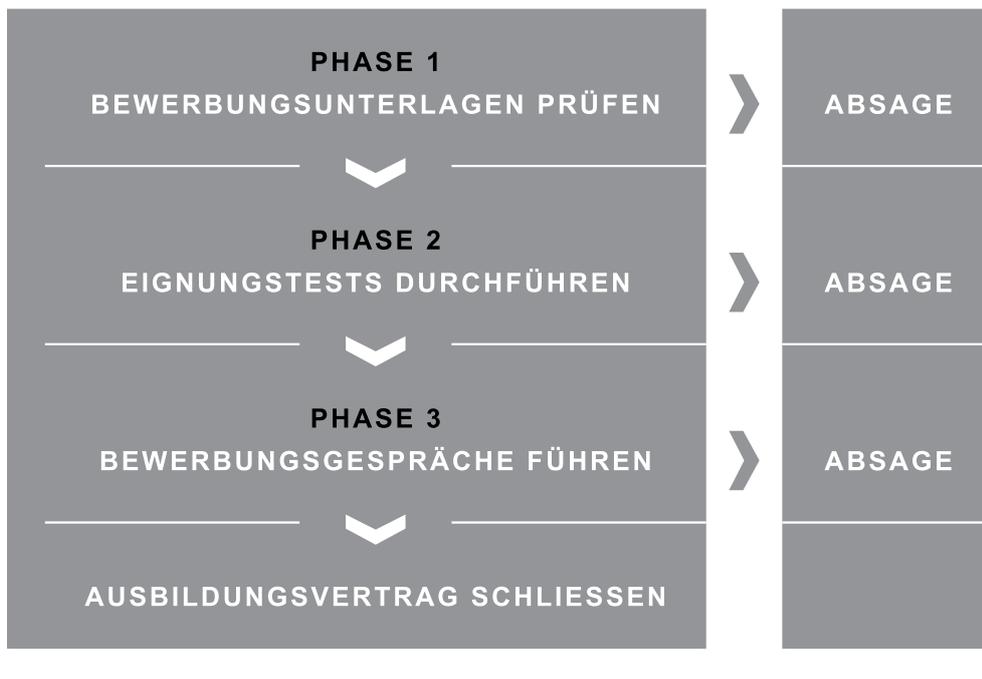
11.3 Wie wählt man Auszubildende aus?

Die Entscheidung für einen Auszubildenden lässt sich – mit Ausnahme der Probezeit – nur schwer rückgängig machen. Die Fehlbesetzung eines Ausbildungsplatzes ist wie eine Fehlinvestition zu sehen, da sie mit erheblichen Kosten verbunden sein kann. Dem Auszubildenden sollte es deshalb nicht nur darum gehen, den Ausbildungsplatzbewerber mit dem besten Notendurchschnitt oder Testergebnissen auszuwählen. Sein Ziel muss es sein, die Person auszuwählen, die den speziellen Anforderungen des Ausbildungsbetriebes am ehesten gerecht wird.

Daher sollte das Auswahlverfahren gründlich vorbereitet werden und verschiedene Auswahlinstrumente miteinander kombinieren, um dem Auszubildenden die Entscheidungsfindung zu erleichtern. Die Bandbreite dabei ist groß: Neben Bewerbungsunterlagen, Eignungstests und Vorstellungsgesprächen kommen als Auswahlinstrumente auch Assessment-Center, Praktika, Arbeitsproben, Personalfragebögen oder Schriftgutachten in Frage.

Mehrstufiges
Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren sollte abhängig von Größe und Struktur des Unternehmens festgelegt werden und der Aufwand sollte in einem angemessenen Verhältnis zum Entscheidungsrisiko stehen. Üblicherweise wird es als abgestuftes Verfahren durchgeführt, das sich grob in drei Phasen gliedern lässt:



Bei dem zuvor skizzierten Auswahlverfahren scheiden in jeder Phase Bewerber aus dem Verfahren aus. Es erfolgt eine Vorauswahl, bis sich die vermeintlich besten Kandidaten im Vorstellungsgespräch präsentieren können.

Eine andere Variante sieht vor, dass alle Bewerber bis zum Vorstellungsgespräch im Auswahlverfahren verbleiben. Erst danach werden die gesammelten Eindrücke der Berufsinteressenten ausgewertet und eine Auswahlentscheidung getroffen. Diese, sehr zeitaufwändige Verfahrensweise, zeigt die Stärken und Schwächen der Bewerber am deutlichsten.

Eine Vorauswahl nach der ersten Phase wird bei der dritten Verfahrensvariante vorgenommen. Die Bewerber, die mit ihren Bewerbungsunterlagen überzeugen konnten, absolvieren dann vollständig die zweite und dritte Phase. Die endgültige Auswahl wird erst nach dem Abschluss beider Phasen getroffen.

11.3.1 Bewerbungsunterlagen prüfen

Die **schrittweise** Sichtung und Auswertung der eingereichten Bewerbungsunterlagen steht am Beginn des Auswahlverfahrens. Von einem Ausbildungsplatzbewerber sollten in der Regel (auch bei Bewerbungen in elektronischer Form) die folgenden Bewerbungsunterlagen vorliegen:

- › Anschreiben
- › Lebenslauf
- › Schulzeugnisse

- › sonstige Qualifikationsnachweise
(zum Beispiel Praktikumsbescheinigungen,
Lehrgangszertifikate oder Arbeitsproben)

Eine Bewerbung ist immer dann besonders ansprechend, wenn sie tatsächlich eine Werbung für den Bewerber darstellt und deutlich machen kann, warum gerade dieser Bewerber die freie Stelle am besten ausfüllen würde. Das gilt – wenn auch abgeschwächt – ebenso für den Ausbildungsplatzbewerber. Bei der Bewerbung ist daher der (äußere) Gesamteindruck – gerade wenn viele Bewerbungen vorliegen – von großer Bedeutung: Sind die Bewerbungsunterlagen sauber und vollständig? Lassen sie auf Sorgfalt und Ordnung bei der Bewerbung schließen oder handelt es sich um eine lieblos zusammengestellte Standardbewerbung, die an jeden beliebigen Ausbildungsbetrieb gerichtet sein kann?

Das Anschreiben verrät etwas über Ausdrucksvermögen und Rechtschreibkenntnisse und natürlich die Gründe für die Berufs- und Betriebswahl: Benutzt er eigenständige Formulierungen, die seinem Alter und seiner schulischen Vorbildung entsprechen? Ist die Argumentation des Bewerbers, warum er für den Ausbildungsberuf geeignet sei, in sich schlüssig?

Der Lebenslauf gibt Auskunft über die Biografie (auch wenn diese bei Auszubildenden eher kurz ist) und den schulischen Werdegang sowie gegebenenfalls über außerschulische Aktivitäten und gesellschaftliches Engagement: Erfüllt der Bewerber die gestellten Anforderungen zum Beispiel an das Alter oder den Schulabschluss? Hat der Bewerber private Interessen, die für die Ausbildung nützlich sein können? Hat er Hobbys, die zum Beispiel auf Teamfähigkeit hindeuten?

Aussagekraft von
Schulzeugnissen

Von Interesse ist sicher auch das Notenniveau bzw. die Benotung der Fächer, die für den ausgewählten Beruf relevant sind. Über die Aussagekraft von Schulzeugnissen kann man allerdings streiten. Gleichwohl lassen sich aber Tendenzen und Interessengebiete des Bewerbers erkennen, aus denen gefolgert werden kann, ob ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss auch im theoretischen Bereich zu erwarten ist. Ein direkter Vergleich von Zeugnissen unterschiedlicher Schulzweige oder aus verschiedenen Bundesländern fällt mitunter schwer. Die »Kopfnote«, die Zahl der (unentschuldigten) Fehlzeiten und Verspätungen und – sofern vorhanden – die Einschätzung des Leistungs- und Sozialverhaltens sagen auch etwas über die Persönlichkeit und die Stärken und Schwächen des Auszubildenden aus. Weitere Unterlagen, insbesondere Praktikums- und Lehrgangsbescheinigungen, runden das Bewerberprofil ab.

Bewerber mit einem hohen Maß an Deckungsgleichheit zwischen Eignungsprofil und Anforderungsprofil sollten in die engere Wahl gezogen werden und zur nächsten Phase des Auswahlverfahrens eingeladen werden. Dies kann ein Eignungstest oder – wenn auf einen solchen verzichtet wird – das Vorstellungsgespräch sein.

Alle anderen Kandidaten scheiden aus dem Auswahlverfahren aus und werden hierüber schriftlich unter Rücksendung ihrer Bewerbungsunterlagen unterrichtet. Eine solche (zeitnahe) Absage sollte freundlich und keinesfalls entmutigend sein.

11.3.2 Eignungstests durchführen

In der zweiten Phase kann ein Testverfahren weitere Informationen über den Bewerber liefern. Ziel betrieblicher Eignungstests ist es, geeignete Nachwuchskräfte aus einer großen Bewerberzahl auszuwählen. Hervorragende Testergebnisse geben aber noch keine Gewähr für eine erfolgreiche Ausbildung. Sie müssen immer im Zusammenhang mit den anderen Leistungsmerkmalen des Bewerbers gesehen werden.

»Selbstgestrickte« Tests, die nur die Fähigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen überprüfen, ohne das Gesamtbild des Menschen zu berücksichtigen, liefern dabei wenig aussagekräftige Ergebnisse. Aus diesem Grund sollten zur Bewerberauswahl ausschließlich Tests zum Einsatz kommen, die die folgenden **Gütekriterien** erfüllen:

Qualitätsstandards für Eignungsprüfungen

- › **Objektivität** – Damit sie gegeben ist, muss der Test in der Durchführung und in der Auswertung der Testergebnisse unabhängig vom Testenden sein. Sie wird durch festgelegte Regeln und einheitliche Rahmenbedingungen (Standardisierungsgrad) erreicht.
- › **Zuverlässigkeit** – Sie ist erfüllt, wenn der Test bei einer Wiederholung das gleiche Ergebnis liefert.
- › **Gültigkeit** – Sie bezeichnet die Genauigkeit mit der der Test das Merkmal misst, für das er gedacht ist. Dabei muss das Testergebnis unabhängig von anderen Leistungen sein. Das bedeutet, dass zum Beispiel ein Merktest die Merkfähigkeit und nicht nebenbei noch die Allgemeinbildung und die Intelligenz misst.

Zudem sollten Durchführung und Auswertung des Tests einfach, schnell und sicher sein. Professionelle und standardisierte Eignungstests, die dieses Anforderungspaket erfüllen, gibt es auf dem Markt für die verschiedensten Berufsbranchen. Sie lassen sich in Persönlichkeits-, Leistungs- und Intelligenztests unterteilen.

Intelligenztests beziehen sich auf das gesamte Urteils- und Denkvermögen des Bewerbers und werden in Form von allgemeinen oder speziellen Intelligenztests durchgeführt. Spezielle Intelligenz- oder Begabungstests überprüfen beispielsweise das mathematische, sprachliche und/oder technische Verständnis.

Mögliche Testarten

Leistungstests sollen motorische (zum Beispiel Drahtbiegeprobe), sensorische (zum Beispiel Sehtest zum Ausschluss von Farbblindheit) oder kognitive Fähigkeiten (zum Beispiel Rechentest) messen.

Durch **Persönlichkeitstests** sollen Interessen, Neigungen, soziale Verhaltensweisen und charakterliche Eigenschaften festgestellt werden. Insbesondere werden Merkmale wie Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit und Durchsetzungsvermögen geprüft. Für die Auswahl geeigneter Auszubildender sind sie eher ungeeignet. Zudem ist ihr Einsatz auch rechtlich umstritten.

Da einzelne Tests nur eine begrenzte Aussagefähigkeit haben, werden in der Regel mehrere Tests zu einer Testserie zusammengefasst.

Ökonomie ist ein weiteres Gütekriterium Nicht nur in Zeiten knapper Budgets muss bei der Testauswahl/-zusammenstellung auch das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen (Ökonomie) bedacht werden. Für eine Kosten-Nutzen-Relation muss neben den direkten Testkosten (zum Beispiel Anschaffungs-, Lizenzkosten) auch der Aufwand für die Testdurchführung und -auswertung in zeitlicher, personeller und räumlicher Hinsicht berücksichtigt werden.

Assessment-Center Das Assessment-Center ist eine besondere Form des Eignungstests. Das englische Wort Assessment bedeutet so viel wie »Feststellung«, »Abschätzung«, »Bewertung«. Für den Ausbildungsbetrieb ist das Assessment-Center ein Auswahlinstrument, um mehrere Bewerber miteinander zu vergleichen (**Gruppenauswahlverfahren**). Überprüft werden insbesondere Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Argumentationsvermögen und Belastbarkeit. Dazu absolvieren die Bewerber einzeln und in der Gruppe – meist an einem Tag – eine Kombination aus verschiedenen Tests, Rollen-/Planspielen und Gesprächen. Mehrere geschulte Beobachter begutachten sie dabei und beurteilen sie im Anschluss anhand zuvor festgelegter Kriterien. Mögliche Übungen im Assessment-Center sind unmoderierte Gruppendiskussionen, Postkorb-Übungen und Konstruktionsaufgaben (zum Beispiel Turmbau). Das Assessment-Center bietet so die Möglichkeit, Bewerber in verschiedenen (simulierten) Situationen kennen zu lernen und einzuschätzen. Zum Abschluss erfolgen Auswertung und Feedback im Rahmen von Einzelgesprächen.

Assessment-Center werden oft für die Auswahl von Trainees, Hochschulabsolventen oder zur Potentialeinschätzung angewandt. Erwägt man für die Auswahl von Auszubildenden die Durchführung eines (Mini-)Assessment-Centers, sollten zwei Punkte berücksichtigt werden: Das Assessment-Center ist in der Regel aufwendiger und kostenintensiver als anderer Auswahlinstrumente. Im Hinblick auf seine Aussagekraft muss bedacht werden, dass das Verhalten der Teilnehmer durch die (vom Betrieb gewollte) Ausnahmesituation beeinflusst wird und so auch zu einem verzerrten Bild führen kann.

11.3.3 Bewerbungsgespräche führen

In einem abgestuften Auswahlverfahren ist das Bewerbungsgespräch oftmals die letzte Phase vor der Auswahlentscheidung. Der Dialog mit dem Bewerber bekräftigt oder relativiert Eindrücke, die durch seine Bewerbung und – sofern durchgeführt – seine Ergebnisse in den Eignungstests entstanden sind.

Beteiligte Das Vorstellungsgespräch ist für beide Seiten ein erstes Kennenlernen und dient sowohl der Information des Ausbildungsbetriebs als auch der des Ausbildungsbewerbers. Der Personalverantwortliche (zum Beispiel Geschäftsführer, Ausbildungsleiter oder Ausbilder) nutzt dieses Gespräch, um mehr über den Bewerber zu erfahren und seine Eignung für den Ausbildungsberuf einzuschätzen. Ziel des Gespräches ist also die Prüfung, ob der Bewerber die erforderlichen fachlichen und intellektuellen Voraussetzungen besitzt, um das Ausbildungsziel in Theorie und Praxis zu erreichen.

Für das Ergebnis dieser Prüfung muss der Ausbilder auch um die Bedeutung des ersten Eindrucks wissen. Der Mensch trifft in der Regel innerhalb weniger Sekunden eine Einschätzung über Sympathie oder Antipathie seines Gegenübers. Diese oft unbewusste Entscheidung kann Auswirkungen auf das gesamte Vorstellungsgespräch haben. Der erste Eindruck resultiert dabei zu 95 Prozent aus der optischen Erscheinung (Aussehen, Kleidung, Körpersprache) sowie aus der akustischen (Stimmfarbe, Modulation, Sprechtempo, Dialekt) und der haptischen Wahrnehmung (Empfindungen beim Händedruck). Lediglich 5 Prozent resultieren aus dem, was derjenige sagt. Der Ausbilder tut gut daran, sich im Verlauf des Gesprächs nicht vom ersten Eindruck (ver)leiten zu lassen. Denn der erste Eindruck ist immer auch abhängig von der Situation, äußeren Umständen wie dem eigenen Befinden und der Stimmung des Bewerbers oder von vorangegangenen Ereignissen (Verkehrsstau, Parkplatzproblem, Termindruck o. ä.). Auch Assoziationen zu anderen Personen aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes spielen – oft unterbewusst – eine Rolle.

Der erste Eindruck ist nicht alles

11.3.3.1 Gesprächsvorbereitung

Bewerbungsgespräche können in Form von einzeln geführten Interviews oder auch als Gruppeninterviews mit drei bis vier Bewerbern geführt werden. Beide Varianten bieten Vor- und Nachteile:

Einzel- oder Gruppeninterview?

EINZELINTERVIEW	
VORTEILE	NACHTEILE
<ul style="list-style-type: none"> > Intensives Eingehen auf die Persönlichkeit des Bewerbers möglich > Frei von Einflüssen anderer Bewerber 	<ul style="list-style-type: none"> > Ist zeitintensiv > Kein direkter Bewerbervergleich möglich
GRUPPENINTERVIEW	
VORTEILE	NACHTEILE
<ul style="list-style-type: none"> > Direkter Bewerbervergleich möglich > Zeitersparnis > Bewerber fühlt sich nicht so allein 	<ul style="list-style-type: none"> > Bewerber öffnen sich eventuell nicht so stark > Antworten des Vorgängers können Antworten des Nachfolgers beeinflussen > Herausragende Bewerber können andere überstrahlen (Wahrnehmungsfehler)

Gesprächsvorbereitung ist wichtig Ein zielführendes Vorstellungsgespräch muss entsprechend vorbereitet sein und darf nicht dem Zufall überlassen werden. Zur Vorbereitung gehört auch die schriftliche Einladung des Bewerbers sowie die Information aller Personen, die auf Betriebsseite am Gespräch beteiligt sind. Idealerweise nimmt auf der Seite des Ausbildungsbetriebes neben dem Personalentscheider noch ein Mitarbeiter und ggf. Vertreter der Arbeitnehmervertretungen teil. Bei der Besetzung sollte unbedingt bedacht werden, dass zu viele Personen Unsicherheiten auf der Bewerberseite noch verstärken können. Die Rollenverteilung der Teilnehmer sollte klar geregelt sein: Wer holt den Bewerber ab? Wer führt das Gespräch? Wer darf zusätzlich Fragen stellen? Wird die Gesprächsleitung geteilt, sollten vorab Themenschwerpunkte festgelegt werden.

Entwicklung eines Gesprächsleitfadens Für den Gesprächsablauf empfiehlt es sich, vorab einen Interviewleitfaden zu erarbeiten. Werden alle Gespräche anhand dieses Leitfadens geführt, sind sie im Anschluss besser zu vergleichen. Für eine bessere Vergleichbarkeit sollten ganz besonders bei Gruppeninterviews auch Auswertungstabellen für Notizen vorbereitet werden. Vor jedem Gespräch wird der Interviewleitfaden um bewerbungspezifische Notizen ergänzt, da das Vorstellungsgespräch auch Raum bieten sollte, um Auffälligkeiten aus den Bewerbungsunterlagen zu hinterfragen. Von Interesse könnten mehrfache Schulwechsel, Lücken im Lebenslauf, Befreiung vom Sportunterricht, Praktika in anderen Berufsfeldern, riskante Freizeitaktivitäten oder ausgefallene Hobbys sein.

Angenehme Rahmenbedingungen schaffen Im Rahmen der Vorbereitungen muss auch auf die äußeren Bedingungen geachtet werden, da eine angenehme Gesprächsatmosphäre (einschließlich des Raumklimas) wichtig für einen positiven Gesprächsverlauf ist. Für die Durchführung des Bewerbungsgesprächs sollte eine ungestörte Gesprächsgelegenheit (keine offenen Türen, Störungen ausschließen) mit einer gleichberechtigten, aber vor allem kommunikationsfähigen Sitzordnung geschaffen werden. Schließlich soll sich ein Dialog entwickeln können und der Bewerber nicht den Eindruck bekommen, dass es sich um ein Verhör handelt. Dass ein Vorstellungsgespräch ohne Zeitdruck geführt und alle für das Gespräch notwendigen Unterlagen sowie Schreibmaterialien bereitliegen ist selbstverständlich. Angenehm für den Bewerber sind zudem Namensschilder und ein Getränkeangebot.

Anforderungen an den Interviewer Zum guten Gelingen trägt auch der Interviewer bei. Wer das Gespräch führt, muss sich auf Basis der Bewerbungsunterlagen vorbereiten und wissen, was er unbedingt ansprechen bzw. abprüfen muss. Um tatsächlich einen Eindruck von dem Bewerber gewinnen zu können, sollte dieser möglichst oft zu Wort kommen. Deshalb sollte im Interview der Redeanteil des Bewerbers circa 80 Prozent und der des Interviewers circa 20 Prozent betragen.

Die Schlüssel für ein aussagekräftiges Vorstellungsgespräch sind:

- › eine positive Grundeinstellung
(Nicht das Haar in der Suppe suchen!)
- › eine gute Fragetechnik und
- › die Fähigkeit des aktiven Zuhörens.

Eine gute Fragetechnik beinhaltet klare, eindeutige und offene Fragen, die der Bewerber möglichst nicht mit Ja oder Nein beantworten kann. Doppelfragen sind zu vermeiden, denn aus Sicht des Bewerbers sind sie ein Zeichen mangelnder Aufmerksamkeit. Um faire Vergleiche ziehen zu können, hat der Interviewer auf die Vollständigkeit seiner Fragen (Interviewleitfaden) zu achten.

Präzises Fragen

Wer die Fähigkeit des aktiven Zuhörens besitzt, hört nicht nur gut zu und lässt den Bewerber ungestört ausreden, sondern kann mit Nachfragen relevante Themen vertiefen und widersprüchliche Aussagen aufgreifen und klären. Auch die Gesprächsbereitschaft wird durch aktives Zuhören gesteigert. Außerdem sollte der Interviewer die Antworten des Bewerbers nicht (ab)werten und auch einmal auf eine Antwort warten und dabei die eintretende Stille aushalten können.

Aktives Zuhören

11.3.3.2 Gesprächsdurchführung

Inhaltlich bewährt hat sich ein Vorstellungsgespräch nach folgendem Schema – wobei die Reihenfolge im Mittelteil variiert werden kann:

Ablaufschema eines Bewerbungsgesprächs

1. Warming-Up
2. Selbstvorstellung des Bewerbers
3. Befragung zum Lebenslauf, zur Motivation und zur Eignung
4. Situative Fragen
5. Unternehmensvorstellung
6. Fragen des Bewerbers
7. Gesprächsabschluss

Das Warming-Up, also die erste Kontaktphase, beinhaltet die Gesprächseröffnung durch die Begrüßung des Bewerbers und die Vorstellung der Teilnehmenden und ihrer Position im Ausbildungsbetrieb. Abgerundet mit einem Getränkeangebot, etwas Smalltalk (**Haben Sie gut zu uns gefunden?**) und Höflichkeitskonversation (**Erst einmal vielen Dank, dass Sie heute zu uns gekommen sind.**), wird so dem Bewerber die erste Aufregung genommen. Im Anschluss sollte er über Ziel, Ablauf und die ungefähre Dauer des Gesprächs informiert werden.

Bewährt hat es sich in der Folge, dass der Bewerber zuerst die Möglichkeit erhält, sich und seinen schulischen Werdegang vorzustellen (**Erzählen Sie uns doch bitte jetzt erst mal etwas über sich.**) Das gibt ihm die Chance sich »freizusprechen«, da er über etwas Vertrautes sprechen kann.

Selbstvorstellung

Anschließend können Fragen zum Lebenslauf und zu seiner Motivation im Hinblick auf die Wahl von Ausbildungsberuf und -betrieb gestellt werden. In diesem Zusammenhang kann der Gesprächsführende auch Bezug auf Schulfächer und -noten nehmen, die für die fachliche Eignung von Bedeutung sind. Fachliche Basiskenntnisse und -fähigkeiten (Chemie, Physik, Mathematik, Fremdsprachen etc.) kann er dabei durch vorbereitete berufsbezogene Frage- bzw. Aufgabenstellungen abprüfen.

Lebenslauf, Motivation und Berufsfindungsprozess

Aufschluss über die Motivationslage des Bewerber geben Fragen zum Berufsfindungsprozess (**Warum wollen Sie gerade diesen Beruf erlernen?**) und nach ersten Berührungspunkten mit dem angestrebten Beruf und/oder dem Ausbildungsbetrieb (**Sie haben ja bereits ein Betriebspraktikum bei uns absolviert. Welche Tätigkeiten sind Ihnen noch in Erinnerung geblieben?**).

Fragen zur Persönlichkeit	Daran anknüpfend (bzw. immer an passender Stelle) sollten situative Fragen gestellt werden, um mehr über die Persönlichkeit des Bewerbers zu erfahren. Dazu gehören Fragen zum Verhalten in sozialen Situationen, zum Lern- und Freizeitverhalten und nach persönlichen Interessensgebieten. (Wie würde nach Ihrer Vorstellung ein Tag in unserem Kundenservice-Bereich aussehen? Wie verbringen Sie ihre Freizeit?). Aufschlussreich kann auch eine Stärken-Schwächen-Analyse durch den Bewerber sein (Wo liegen ihre Stärken und wo haben Sie vielleicht auch Schwächen?), zugleich erfährt man dabei etwas über das (Selbst)-Reflexionsvermögen.
Unternehmensvorstellung	Gegen Ende des Gesprächs erfolgt noch die Vorstellung des Unternehmens (oft wird auch das Gespräch mit diesem Punkt begonnen). Dabei sollte der Bewerber kurz über Geschichte, Größe und mögliche Berufsperspektiven innerhalb des Betriebes informiert werden. Abgerundet wird die Vorstellung mit Informationen über den Ausbildungsablauf und die wesentlichen Sozialleistungen. Auf diesem Weg können auch falsche Vorstellungen des Bewerbers (zum Beispiel über die Höhe der Ausbildungsvergütung oder den Sitz der verschiedenen Lernorte) ausgeräumt werden. Um zu prüfen inwieweit sich ein Bewerber bereits mit dem Ausbildungsbetrieb auseinandergesetzt hat, können betriebsbezogene Fragen an ihn gerichtet werden (Was wissen Sie über die Musterhaus GmbH?).
Raum für Bewerberfragen	Im Anschluss sollte der Bewerber ermutigt werden, selbst Fragen an die Anwesenden zu stellen (Haben Sie vielleicht auch Fragen an uns?). Welche Fragen der Bewerber stellt, sagt auch etwas über seine Gesprächsvorbereitung aus.
Positives Gesprächsende setzen	Beendet werden sollte das Vorstellungsgespräch mit einer Schilderung der weiteren Vorgehensweise. Dabei sollte dem Bewerber ein konkreter Termin genannt werden, bis zu dem er mit einer endgültigen Entscheidung rechnen kann. In diesen Zusammenhang sollte er nach seinem Verhalten für den Fall, dass er eine Absage bzw. eine Zusage eines anderen Ausbildungsbetriebs erhält, befragt werden (Was machen Sie, wenn Sie keinen Ausbildungsplatz als Verwaltungsfachangestellter bekommen? Wenn Sie mehrere Ausbildungsplatzangebote bekommen, nach welchen Kriterien suchen Sie sich Ihren Ausbildungsbetrieb aus?). Das Wissen um mögliche Alternativen des Bewerbers kann nämlich durchaus für die eigene Ausbildungsplanung interessant sein. Selbstverständlich kann dem Bewerber – sofern möglich – bereits eine erste Tendenz im Rahmen eines Feedbacks gegeben werden. Aus einem Lob, aber vor allem aus konstruktiver Kritik kann er wertvolle Lehren für zukünftige Vorstellungsgespräche ziehen.

Für die weitere Ausbildungsplanung des Betriebs ist es außerdem von Vorteil, wenn der Ausbildungsplatzbewerber weiß, dass er – falls er kein Interesse mehr an dem Ausbildungsplatz hat – den Betrieb darüber umgehend informieren sollte.

Ein besonders positiver Gesprächsabschluss aus Sicht des Auszubildenden kann eine kleine Betriebs- und Ausbildungsplatzbesichtigung sein.

11.3.3.3 Gesprächsauswertung

Im Anschluss an das Vorstellungsgespräch folgt die Auswertung. Um Beurteilungsfehler zu vermeiden und damit die gesammelten Informationen nicht verloren gehen oder verfälscht werden, sollte diese immer im direkten Anschluss erfolgen. Gerade wenn eine größere Zahl von Bewerbern zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, haben sich für eine bessere Vergleichbarkeit strukturierte Notizen (zum Beispiel anhand des Anforderungsprofils) bewährt. Festgehalten werden sollten auch die wichtigsten Erkenntnisse aus den Fragen sowie Hinweise zur Person (äußeres Erscheinungsbild, Auftreten, Umgangsformen).

Für die Auswahlentscheidung kann außerdem relevant sein:

- › das pünktliche Erscheinen
- › die gute oder schlechte Vorbereitung des Bewerber (zum Beispiel im Hinblick auf Berufsbild und Ausbildungsbetrieb)
- › die Art seiner Berufswahlentscheidung (aus eigenem Antrieb oder von außen angestoßen)
- › die Art der Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit
- › die Aufmerksamkeit des Bewerbers (Beantwortet er (auch unangenehme) Fragen gezielt oder weicht er aus?)
- › die Aussagekraft und Glaubwürdigkeit seiner Antworten (einstudiert und stereotyp oder spontan und ehrlich)
- › die Fähigkeit, Stärken und Schwächen benennen zu können
- › der Grad der Selbständigkeit und der Ausbildungsreife
- › die Art der Freizeitgestaltung (aktiv oder passiv)

Bei der Beurteilung des Ausbildungsplatzbewerbers – vor allem bei Jugendlichen – sollte die besondere Situation eines (vielleicht ersten) Vorstellungsgesprächs und die damit häufig verbundene Aufregung berücksichtigt werden.

Nach Auswertung aller Gespräche werden die gesammelten Ergebnisse der einzelnen Bewerber miteinander verglichen und eine Auswahlentscheidung kann getroffen werden. Vor allem wenn mehrere Ausbildungsplätze besetzt werden sollen, lohnt es sich, ein Ranking zu erstellen.

11.3.4 Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) beachten

Seit August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Sein Ziel ist die Beseitigung von Vorurteilen und ihrer Auswirkungen im Arbeitsverhältnis und der gesamten Gesellschaft durch besseren Schutz vor Benachteiligungen, konkreter Rechte bei Benachteiligungen und Möglichkeiten der Unterstützung von Benachteiligten. Der arbeitsrechtliche Teil des AGG (§§ 6–18) gilt für Arbeitnehmer und Auszubildende, aber auch für Stellenbewerber bzw. Ausbildungsplatzbewerber. Die Wirkung des AGG beginnt schon bei der Einstellung und betrifft:

- Diskriminierungen vermeiden
- › die Stellenausschreibung und die Bewerbungsunterlagen (Was darf hier gefordert werden?)
 - › das Vorstellungsgespräch (Welche Fragen dürfen gestellt werden? Welche Fragen braucht der Bewerber nicht wahrheitsgemäß zu beantworten?)
 - › Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen und Vertragsgestaltung.

Der Ausbildende hat somit während des gesamten Auswahlverfahrens auf die Einhaltung des Diskriminierungsverbots des AGG aus Gründen:

- › der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft,
- › des Geschlechts,
- › der Religion oder Weltanschauung,
- › einer Behinderung,
- › des Alters oder
- › der sexuellen Identität zu achten.

Sollten doch Ungleichbehandlungen vorkommen, kennt der Gesetzgeber verschiedene Gegenmaßnahmen, erlaubt Klage vor Gericht und sieht Entschädigungen und Schadensersatz vor. Dabei liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, sobald ein Bewerber durch Indizien eine Ungleichbehandlung belegen kann.

Stellenausschreibungen sollten daher so neutral wie möglich gehalten werden. Formulierungen wie »Wir suchen einen jungen, dynamischen Auszubildenden für den Beruf des Fachinformatikers« sind tabu, weil sie lebensältere Bewerber und Frauen ausgrenzen. Auf die Übersendung von Bewerbungsfotos sollte deshalb ebenfalls verzichtet werden. Auch im Vorstellungsgespräch dürfen keine diskriminierenden Fragen oder indirekte Fragen, die den Schluss auf ein Diskriminierungsmerkmal zulassen, gestellt werden.

Zur Absicherung sollte der Ausbildende das Auswahlverfahren schriftlich dokumentieren und die Dokumentation mindestens drei Monate nach Abschluss des Verfahrens aufbewahren. Absagen sollten neutral formuliert werden.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Nach Eingang der Bewerbungen bietet sich ein mehrstufiges Auswahlverfahren vor der endgültigen Auswahlentscheidung an.
- ✓ Am Beginn steht die Analyse der eingereichten Bewerbungsunterlagen nach äußeren (Vollständigkeit, Sorgfalt, Rechtschreibung usw.) und inhaltlichen (Schulabschluss, Praktika, Freizeitgestaltung) Kriterien. Werden beim Abgleich mit den Auswahlkriterien des Anforderungsprofils gravierende Mängel festgestellt, scheidet der Bewerber aus dem Auswahlverfahren aus.
- ✓ Die verbliebenen Bewerber absolvieren im nächsten Schritt einen oder mehrere Eignungstests (Testserie). Als Testinstrumente kommen Intelligenz-, Leistungs- und bedingt Persönlichkeitstests in Frage.
- ✓ Bei der Durchführung von Eignungsprüfungen müssen die Gütekriterien Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit und Ökonomie eingehalten werden. In der Regel erfüllen von einem Laien erstellte Tests diese Kriterien nicht und sind deshalb auch nicht aussagekräftig.
- ✓ Assessment-Center sind eintägige oder mehrtägige und damit kostenaufwändigere und zeitaufwändigere Gruppenauswahlverfahren.

Sie bieten die Möglichkeit, verschiedene Bewerber miteinander zu vergleichen und in verschiedenen Situationen beobachten und bewerten zu können. Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit etc. sind in Interviews, Gruppendiskussionen und Rollenspielen zu erfahren. Intelligenz- und Konzentrationstests runden das Bild der einzelnen Bewerber ab.

- ✓ Anhand der Testergebnisse werden die Bewerber im Folgenden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (Einzel- oder Gruppeninterview).

Vorstellungsgespräche müssen gründlich geplant, vorbereitet und sorgfältig durchgeführt werden. Die Entwicklung eines Gesprächsleitfadens hat sich bewährt und sorgt u. a. für eine bessere Vergleichbarkeit. Das Vorstellungsgespräch fordert vom Interviewenden die Fähigkeit präzise Fragen zu stellen und aktiv zuhören zu können.

- ✓ Das AGG schützt Auszubildende und Ausbildungsplatzbewerber vor Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, einer Behinderung oder ihrer sexueller Identität. Das AGG muss während aller Phasen des Einstellungsverfahrens berücksichtigt werden.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

49. Welche Kriterien sollte ein Anforderungsprofil beinhalten?

50. Auf welchen Wegen können geeignete Ausbildungsplatzbewerber gefunden werden?

51. Erläutern Sie, warum Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert sein sollten.

52. Was sind die wesentlichen Bestandteile einer Stellenausschreibung?

53. Wie können mögliche Ausbildungsplatzbewerber persönlich angesprochen werden?

54. Welche Rückschlüsse auf den Bewerber kann man aus den Bewerbungsunterlagen ziehen?

55. Erläutern Sie kurz wie ein Vorstellungsgespräch typischerweise abläuft.

56. Ist die Frage nach einem möglichen Kinderwunsch in einem Bewerbungsgespräch zulässig? Begründen Sie Ihre Entscheidung.

12. AUSBILDUNGSVERTRÄGE ABSCHLIESSEN UND EINTRAGUNG VERANLASSEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

33. die wesentlichen Inhalte eines Ausbildungsvertrages kennen,
34. die Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden erläutern und gegenüberstellen können,
35. die notwendigen Eintragungen und Anmeldungen vornehmen können.

12.1 Was ist grundsätzlich beim Vertragsabschluss zu beachten?

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Auswahlverfahrens ist mit den ausgewählten Lehrstellenbewerbern vor Beginn der Berufsausbildung ein Berufsausbildungsvertrag zu schließen (§ 10 BBiG). Dabei sollte der Ausbildungsbetrieb im eigenen Interesse einen zeitnahen Abschluss anstreben, auch wenn die Bewerberauswahl unter Umständen sehr früh vor dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn abgeschlossen wurde. So verringert sich die Gefahr, dass Bewerber aus Verunsicherung noch einen Ausbildungsvertrag mit einem anderen Betrieb abschließen und letztendlich dort die Ausbildung beginnen.

Zeitnahe
Vertragsabschluss

Obwohl Ausbildungsverträge in der Regel in die Zuständigkeit der Personalabteilung fallen, müssen Ausbilder ihr Handeln nach den rechtlichen Vorschriften ausrichten, über Vertragseinzelheiten informiert sein und Auskunft geben können.

Als privatrechtlicher Vertrag regelt der Berufsausbildungsvertrag die Rechtsbeziehung zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem Auszubildenden für die Dauer der Berufsausbildung. Die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) sind daher grundsätzlich anzuwenden. Aufgrund des öffentlichen Interesses beschränken aber u. a. die §§ 3-17 BBiG die freie Gestaltung des privaten Rechtsverhältnisses.

Rechtsverhältnis
der besonderen Art

Wichtigste Vorschrift für die Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages ist § 11 BBiG; dieser verlangt bestimmte Mindeststandards. So erfordern alle Berufsausbildungsverträge der Schriftform. Ein mündlich abgeschlossener Vertrag wie ihn das BGB zulässt, ist nicht ausreichend.

Schriftform notwendig

Die entsprechende Niederschrift muss **spätestens vor Beginn der Berufsausbildung** geschehen und folgende Angaben enthalten:

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

Mindestinhalt der
Niederschrift

5. Dauer der Probezeit
6. Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung
7. Dauer des Urlaubs
8. Voraussetzungen zur Kündigung des Berufsausbildungsvertrages
9. Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Unterschrift der Vertragspartner erforderlich

Beide Vertragsparteien (Ausbildender und Auszubildender) müssen den Vertrag unterzeichnen. Ist der Auszubildende minderjährig, dann ist darüber hinaus nach § 11 Abs. 2 BBiG die Unterschrift seiner gesetzlichen Vertreter (normalerweise Mutter und Vater gemeinsam, evtl. auch Vormund) erforderlich. Eine Verpflichtung der Eltern, die Ausbildung ihres Kindes zu überwachen, ergibt sich aus ihrer Unterschrift allerdings nicht. Im Anschluss hat der Ausbildungsbereiter dem Auszubildenden und den gesetzlichen Vertretern unverzüglich eine Niederschrift auszuhändigen.

Vordrucke für den Ausbildungsvertrag nutzen

Die Vertragsvordrucke der zuständigen Stellen berücksichtigen die gesetzlichen (Mindest-)Anforderungen an den Berufsausbildungsvertrag. Nutzt man diese für den Vertragsabschluss, kann man keine zwingend vorgeschriebene Regelung übersehen und vermeidet zudem nichtige Vereinbarungen. Sie erleichtern und vereinfachen damit einerseits die Arbeit des Ausbildungsbereiters und beschleunigen andererseits die Überprüfung und die Eintragung des Berufsausbildungsvertrags durch die zuständige Stelle.

12.2 Was ist Inhalt des Ausbildungsvertrages?

Wie zuvor erwähnt befasst sich das BBiG eingehend mit dem Berufsausbildungsvertrag und legt dessen Mindestinhalte fest (vgl. § 11 BBiG). Diese Mindestinhalte werden auch von den Vertragsvordrucken der zuständigen Stellen beachtet. Bei Vertragsschluss müssen diese nur an die konkreten Verhältnisse des jeweiligen Auszubildenden angepasst werden.

1.

Vertragsparteien:

Vertragspartner des Berufsausbildungsverhältnisses sind der Ausbildungsbereiter und der Auszubildende. Um später eine genaue Zuordnung zu ermöglichen, wird der Auszubildende mit Wohnanschrift und Geburtsdatum eingetragen. Da jugendliche Auszubildende die Zustimmung ihrer gesetzlichen Vertreter (in der Regel sind das beide Eltern gemeinsam) benötigen, müssen in diesem Fall auch deren Angaben eingetragen werden.

2.

Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung:

Der Ausbildungsberuf wird entsprechend der Bezeichnung in der Ausbildungsordnung unter Berücksichtigung eventueller Schwerpunkte oder Fachrichtungen angegeben. Die sachliche und zeitliche Gliederung ist dem Ausbildungsvertrag als Anlage hinzuzufügen.

3.

Beginn und Dauer der Berufsausbildung:

Die Ausbildungsdauer richtet sich zunächst nach der in der Ausbildungsordnung festgelegten Regelausbildungszeit. Sie kann unter bestimmten Voraussetzungen verkürzt werden, zum Beispiel durch Anrechnung anderer Ausbildungszeiten oder aufgrund der schulischen Vorbildung (mit mittlerer Reife bis zu einem halben Jahr, mit Abitur bis zu einem Jahr). Bestimmte Regelungen zur Verkürzung der Ausbildung (Anrechnungsvorschriften) sind in den verschiedenen Bundesländern nicht einheitlich geregelt.

Mögliche Verkürzungen können sich nach § 8 BBiG auf Ausbildungsmonate oder die tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit (Teilzeitausbildung) beziehen. Generell bedarf es eines gemeinsamen Antrags von Ausbildenden und Auszubildenden. Die Regelungen zur **Ausbildungsmindestdauer** aufgrund der Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIB) sehen vor, dass eine zweijährige Ausbildung um maximal 12 Monate, eine längere Ausbildung um maximal 18 Monate verkürzt werden darf. Eine Verlängerung ist erst gegen Ende der Ausbildung möglich, wenn sie zur Erreichung des Ausbildungsziels notwendig ist.

Die Dauer der Ausbildung ist mit einem exakten Beginn und Ende anzugeben. Üblicherweise beginnt die Ausbildung parallel zum Beginn des Berufsschuljahrs am 1. August oder 1. September eines Jahres. Eine Verpflichtung hierzu besteht nicht, ist aber durchaus sinnvoll.

4.

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte:

Die Ausbildungsstätte ist der Ort, an dem die Ausbildung tatsächlich durchgeführt werden soll. Im Ausbildungsvertrag ist die genaue Anschrift des Ausbildungsbetriebes bzw. der Filiale oder Zweigstelle anzugeben.

Müssen aufgrund der Ausbildungsordnung, zur Behebung von Eignungsmängeln des Ausbildungsbetriebs bzw. des Auszubildenden oder eines geplanten Ausbildungsabschnittes im Ausland Ausbildungsphasen außerhalb der Ausbildungsstätte absolviert werden, ist dies im Ausbildungsvertrag festzuhalten (Gegenstand, Ort und Dauer). Der Besuch der Berufsschule zählt nicht als Maßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte.

5.

Dauer der täglichen Arbeitszeit:

Sofern tarifliche Bestimmungen keine anderweitigen Regelungen vorsehen, richtet sich die tägliche Ausbildungszeit für Auszubildende nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. bei jugendlichen Auszubildenden nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Für die Berliner Landesverwaltung gilt aufgrund der tariflichen Regelung, dass die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, sich nach den Regelungen für die Beschäftigten des Ausbildenden richten.

Da die gesetzlichen Regelungen für Jugendliche vom Tarifvertrag nicht tangiert werden, gilt für sie, dass die regelmäßige tägliche **Arbeitszeit** acht Stunden nicht überschreiten darf (§ 8 JArbSchG). Unter Berücksichtigung der Pausenzeiten nach § 11 JArbSchG ergibt sich dadurch eine maximale tägliche **Anwesenheitszeit** von neun Stunden.

6.

Dauer der Probezeit:

Ausbildungsverhältnisse beginnen immer mit einer Probezeit. Nach § 20 BBiG muss die Probezeit mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Für Auszubildende der öffentlichen Verwaltung im Land Berlin sehen die geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen eine Probezeit von drei Monaten vor.

7.

Zahlung und Höhe der Vergütung:

Vereinbart werden muss, wann und in welcher Höhe die Ausbildungsvergütung gezahlt wird. Dabei ist ein konkreter Betrag anzugeben, der jährlich ansteigen muss. Auszubildenden im Land Berlin wird vom 1. März 2016 an eine Ausbildungsvergütung in folgender Höhe (brutto) gewährt:

- › 1. Ausbildungsjahr 853,82 €
- › 2. Ausbildungsjahr 907,15 €
- › 3. Ausbildungsjahr 956,05 €
- › 4. Ausbildungsjahr 1023,92 €

In Fällen, wo die Ausbildung aufgrund einer Rechtsverordnung verkürzt wird, muss die Ausbildungszeit als zurückgelegt angesehen werden. Daher hat der Auszubildende schon bei Ausbildungsbeginn die Vergütung des zweiten Ausbildungsjahres zu zahlen.

In den anderen Fällen einer verkürzten Ausbildungszeit hat der Auszubildende keinen Rechtsanspruch auf die höhere Vergütung. Ob sie gewährt wird, liegt im Ermessen des Ausbildenden. Vielfach wird aber jedes Jahr anteilig gekürzt und die Ausbildungsvergütung wird in der Folge alle acht Monate erhöht.

8.

Dauer des Urlaubs:

Maßgeblich für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Für ältere Auszubildende gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Sofern tarifvertragliche Regelungen günstiger sind, gehen diese vor. Für Auszubildende der Berliner Landesverwaltung ist dies der Fall, da der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)⁵ einen höheren Urlaubsanspruch vorsieht; im Regelfall 26 Urlaubstage pro Jahr.

Im Ausbildungsvertrag wird generell der Urlaubsanspruch bezogen auf das Kalenderjahr und nicht etwa auf das Ausbildungsjahr angegeben. Bei der Berechnung sind die entsprechenden gesetzlichen Rundungsvorschriften zu beachten. Ansprüche auf Zusatzurlaub nach §125 Abs. 1 SGB IX aufgrund einer Schwerbehinderung sind ebenfalls zu berücksichtigen.

5 in der für das Land Berlin gemäß Abschnitt IV des Tarifvertrages zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin an das Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Angleichungs-TV Land Berlin) vom 14. Oktober 2010 maßgebenden Fassung

9.

Voraussetzungen zur Kündigung des Berufsausbildungsvertrages:

Der Gesetzgeber stellt an die Kündigung eines Berufsausbildungsvertrages (nach dem Ende der Probezeit) sehr hohe Anforderungen. Die Vertragsvordrucke der zuständigen Stellen berücksichtigen diese Anforderungen, indem sie den entsprechenden Inhalt des § 22 BBiG aufgenommen haben.

10.

Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen:

Sofern für den Ausbildungsbetrieb entsprechende Vereinbarungen oder Tarifverträge bestehen und diese auch auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind, hat der Ausbildende im Vertrag darauf hinzuweisen. Im öffentlichen Dienst ist dies regelmäßig der Fall. Zur besseren Information des Auszubildenden und für mehr Rechtssicherheit sollte auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen unter **Angabe der beteiligten Parteien, des Geltungsbereichs und des Abschlussdatums** hingewiesen werden.

12.2.1 Unzulässige Vereinbarungen

Ausbildungsverträge dürfen – wie bereits erwähnt – keine Vereinbarungen enthalten, die im Widerspruch zum Sinn und Zweck der Berufsausbildung stehen oder die zu Ungunsten des Auszubildenden von den Vorschriften des BBiG abweichen. Das BBiG zählt in § 12 einige unwirksame Vereinbarungen auf. Demnach ist es nicht zulässig, dass

- › die berufliche Freiheit des Auszubildenden nach der Ausbildung eingeschränkt wird (zum Beispiel durch eine Verpflichtung zu Weiterarbeit im Ausbildungsbetrieb).
- › der Auszubildende oder seine Eltern zur Zahlung einer Entschädigung für die Berufsausbildung verpflichtet werden.
- › die Vertragspartner Vertragsstrafen vereinbaren.
- › Schadensersatzansprüche ausgeschlossen, beschränkt oder auf eine bestimmte Höhe festgelegt werden.

Zudem dürfen Vereinbarungen in Berufsausbildungsverträgen nicht gegen geltendes Recht oder die guten Sitten verstoßen.

12.3 Welche Rechte und Pflichten ergeben sich für die Vertragspartner?

Die Rechte und Pflichten der beiden Vertragsparteien ergeben sich zum einen aus dem Berufsausbildungsvertrag und zum anderen aus dem BBiG (insbesondere §§ 13-17) und weiteren Gesetzen wie beispielsweise dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Dabei spricht der Gesetzgeber in der Regel nur Pflichten für einen Vertragspartner aus; die korrespondierenden Rechte der anderen Vertragspartei ergeben sich nur im Umkehrschluss.

Beispiel:

Der Auszubildende ist verpflichtet dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Im Umkehrschluss hat also der Auszubildende das Recht eine angemessene Ausbildungsvergütung zu erhalten.

Aber auch die Pflichten bedingen sich gegenseitig. Beispielsweise ergibt sich aus der Freistellungspflicht zur Teilnahme am Berufsschulunterricht auf der Seite des Auszubildenden die Teilnahmepflicht für den Berufsschulunterricht auf der Seite des Auszubildenden.

GEGENSEITIGE PFLICHTEN AUS DEM AUSBILDUNGSVERTRAG		
AUSBILDUNGSBETRIEB		AUSZUBILDENDER
› Ausbildungspflicht	⟷	› Lernpflicht
› Erziehungs- und Fürsorgepflicht	⟷	› Gehorsamspflicht
› Freistellungspflicht (Berufsschule, Prüfung, außerbetriebliche Maßnahmen)	⟷	› Teilnahmepflicht (Berufsschule, Prüfung, außerbetriebliche Maßnahmen)
› Ausrüstungspflicht	⟷	› Sorgfaltspflicht
› Vergütungspflicht	⟷	› Anwesenheits- und Benachrichtigungspflicht
› Beurlaubungspflicht	⟷	› Erholungspflicht
› Zeugnispflicht	⟷	› Treue- und Verschwiegenheitspflicht

12.3.1 Pflichten des Auszubildenden

Die wichtigsten Pflichten des Auszubildenden werden nachfolgend in der Reihenfolge ihres Vorkommens im Verlauf der Ausbildung aufgeführt.

Der Auszubildende hat:

- › sich vor der Einstellung eines jugendlichen Auszubildenden die Bescheinigung einer ärztlichen Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vorlegen zu lassen.
- › den Berufsausbildungsvertrag rechtzeitig bei der zuständigen Stelle in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eintragen zu lassen.
- › den Auszubildenden rechtzeitig bei der zuständigen Berufsschule und in der Sozialversicherung anzumelden.
- › dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen einer planmäßigen, sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildung vermittelt werden. Ausbildungspflicht
- › dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird. Erziehungspflicht,
Fürsorgepflicht
- › dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden keine ausbildungsfremden oder seinen körperlichen Kräften unangemessene Tätigkeiten übertragen werden, das heißt ein zukünftiger Landschaftsgärtner braucht sicherlich nicht die Fenster seines Ausbildungsbetriebes zu putzen. Das Reinigen von Fahrzeugen und Werkzeugen kann aber Teil seiner Ausbildung sein.
- › (sofern er nicht selbst ausbildet) geeignete Ausbilder zu bestellen und diese dem Auszubildenden und der zuständigen Stelle zu benennen.
- › den Auszubildenden für den Besuch des Berufsschulunterrichts und die Teilnahme an der Zwischen- und Abschlussprüfung freizustellen. Freistellungspflicht
- › dem Auszubildenden den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis (Berichtheft) kostenlos zur Verfügung zu stellen und ihm während der Arbeitszeit die Gelegenheit zu geben, diesen zu führen.
- › dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere die notwendigen Werkzeuge und Werkstoffe, zur Verfügung zu stellen. Ausrüstungspflicht
- › dem Auszubildenden (pünktlich) eine angemessene Vergütung zu zahlen. Vergütungspflicht
- › den Auszubildenden den vertraglich vereinbarten Urlaub zu gewähren. Beurlaubungspflicht

- › dafür zu sorgen, dass der Auszubildende seine rechtlichen Pausen- und Arbeitszeiten einhalten kann und einhält.
- › sich – soweit erforderlich – vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres eine Bescheinigung über eine ärztliche Nachuntersuchung im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorlegen zu lassen.
- › den Auszubildenden rechtzeitig bei der zuständigen Stelle zur Zwischen- und zur Abschlussprüfung anzumelden.
- › bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden ein Zeugnis auszustellen.

12.3.2 Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende hat wiederum:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| Lernpflicht | › eine Lernpflicht, das heißt er muss sich bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. |
| Gehorsamspflicht | › den Weisungen des Auszubildenden, des Ausbilders oder anderen ihm gegenüber weisungsbefugten Personen (zum Beispiel Sicherheitsbeauftragte) Folge zu leisten. |
| Sorgfaltspflicht | › die ihm übertragenen berufs- und ausbildungsbezogenen Tätigkeiten gewissenhaft und umsichtig auszuführen.

› mit den ihm überlassenen Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Einrichtungen pfleglich umzugehen.

› die betriebliche Ordnung einzuhalten. |
| Teilnahmepflicht | › regelmäßig am Berufsschulunterricht sowie an Maßnahmen, für die er nach § 15 BBiG freigestellt wird, teilzunehmen. |
| Treue- und Verschwiegenheitspflicht | › über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

› sofern er noch nicht volljährig ist – an den ärztlichen Erst- sowie Nachuntersuchungen im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes teilzunehmen.

› den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen.

› den Ausbildungsbetrieb unverzüglich über eine bestehende Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren und ggf. eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen. |

12.4 Wo ist das Ausbildungsverhältnis anzumelden?

Zu den Pflichten des Ausbildenden gehört die »Anmeldung« des Ausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Stelle sowie bei der Berufsschule und den Trägern der Sozialversicherung.

12.4.1 Bei der zuständigen Stelle

Nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages in einem anerkannten Ausbildungsberuf hat der Ausbildende diesen unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzureichen (vgl. § 36 BBiG). Das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse wird nach § 34 BBiG von den zuständigen Stellen eingerichtet und geführt.

Anmeldeverpflichtung

In diesem Verzeichnis registriert die zuständige Stelle alle in ihrem Zuständigkeitsbereich geschlossenen Ausbildungsverträge. Für die Registrierung sind zusammen mit den Vertragsausfertigungen folgende Unterlagen zu übersenden:

- › der Antrag auf Eintragung
- › eine sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsablaufs
- › eine Kopie der Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung bei Auszubildenden (sofern der Auszubildende bei Ausbildungsbeginn das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat) sowie
- › (bei erstmaligem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages) Unterlagen des verantwortlichen Ausbilders.

Die Eintragung in das Verzeichnis setzt voraus, dass der Ausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz sowie der Ausbildungsordnung entspricht. Vor jeder Eintragung prüfen die zuständigen Stellen außerdem die Eignung des Ausbildenden und ggf. seiner bestellten Ausbilder sowie die Eignung der Ausbildungsstätte. Sind die Voraussetzungen für eine Eintragung nicht erfüllt, wird dem Ausbildungsbetrieb die Gelegenheit gegeben, die Mängel binnen einer gesetzten Frist zu beheben; worauf dann die Eintragung erfolgt. Können die Mängel nicht behoben werden, wird die Eintragung abgelehnt.

Ändern sich während der Ausbildung wesentliche Vertragsinhalte, müssen diese ebenfalls unverzüglich der Kammer mitgeteilt werden. Nach erfolgter Eintragung erhalten Ausbildender und Auszubildender ihre Vertragsausfertigungen mit dem Registrierungsvermerk der zuständigen Stelle zurück.

Von entscheidender Bedeutung ist die Eintragung im Hinblick auf die angestrebte Abschlussprüfung, da sie eine der Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung ist. Kann wegen fehlender Eintragung der Auszubildende seine Prüfung nicht oder nur verspätet ablegen und trifft den Ausbildenden dafür die Schuld, dann kann der Auszubildende ggf. Schadensansprüche geltend machen.

Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung

12.4.2 Bei Berufsschule und Sozialversicherung

Neben der Anmeldeverpflichtung bei der zuständigen Stelle besteht für den Auszubildenden in der Regel auch die Pflicht zur Anmeldung in der Berufsschule und zur Anmeldung zur Sozialversicherung.

Anmeldung bei der zuständigen Berufsschule
 In der Regel ist jeder, der eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG beginnt, verpflichtet, bis zum Ende des Berufsausbildungsverhältnisses die Berufsschule zu besuchen. Für die Anmeldung eines berufsschulpflichtigen Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule ist der Auszubildende verantwortlich.

Aufgrund der Kulturhoheit der Länder fällt die Ausgestaltung der Berufsschulpflicht unterschiedlich aus und unter Umständen besteht (zum Beispiel aufgrund des Alters oder einer vorangegangenen Berufsausbildung) keine Berufsschulpflicht für den Auszubildenden mehr. Aber auch wenn dies der Fall ist, sollte ihm unbedingt zur Teilnahme am Berufsschulunterricht geraten werden. Ansonsten müsste er die in der Berufsschule vermittelten ausbildungsrelevanten Inhalte eigenverantwortlich erarbeiten. Sofern möglich sollte die Anmeldung rechtzeitig vor Schulbeginn erfolgen, damit die Berufsschule sie bei ihren Planungen berücksichtigen kann.

Auch eine Befreiung vom Schulbesuch ist möglich
 Im Land Berlin ist nach § 43 Abs. 3 des Berliner Schulgesetzes auch die Befreiung vom Besuch der Berufsschule möglich. Demnach kann die Schulbehörde einen Auszubildenden auf Antrag von der Berufsschulpflicht befreien, wenn er die Ausbildung erst nach Vollendung des 21. Lebensjahres beginnt, er bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzt, er den Abschluss einer Berufsfachschule nachweist oder seine Befreiung zur Vermeidung von Härten erforderlich ist. Die Zustimmung des Ausbildungsbetriebes ist hierfür nicht erforderlich.

Anmeldung bei den Trägern der Sozialversicherung
 Auszubildende sind ohne Rücksicht auf die Höhe ihrer Ausbildungsvergütung sozialversicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die Abführung der Beiträge erfolgt – wie auch bei den übrigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – durch den Arbeitgeber an die Krankenkasse des Auszubildenden. Diese leitet die Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung weiter.

Gesetzlicher Unfallschutz
 Außerdem sind Auszubildende – auch während des Besuches der Berufsschule oder anderer Ausbildungsorte – in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein und zahlt sie direkt an die zuständige Berufsgenossenschaft. Die Anmeldung von Auszubildenden erfolgt in diesem Fall nur zahlenmäßig. Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung für Tarifbeschäftigte und Auszubildende in der Berliner Verwaltung ist die Unfallkasse Berlin.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildenden für die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf geschlossen. Dazu bedarf es der Schriftform und bei minderjährigen Auszubildenden der Zustimmung der gesetzlichen Vertreter.
- ✓ Der Inhalt des Berufsausbildungsvertrages ist in § 11 BBiG verbindlich festgelegt:
 - › Namen und Anschriften der Vertragspartner
 - › Ziel der Ausbildung, sowie sachliche und zeitliche Gliederung
 - › Beginn und Dauer der Ausbildung
 - › Dauer der Probezeit
 - › Ort der Ausbildung
 - › Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes
 - › Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung
 - › Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit
 - › Dauer des Urlaubs
 - › Kündigungsvoraussetzungen
 - › Sonstige Vereinbarungen, zum Beispiel für das Ausbildungsverhältnis geltende Tarifverträge
- ✓ Die Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden ergeben sich aus dem BBiG und dem Ausbildungsvertrag und bedingen sich gegenseitig.
- ✓ Der Ausbildende hat den Ausbildungsvertrag – sowie alle Änderungen – unverzüglich bei der zuständigen Stelle in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eintragen zu lassen. Ferner hat er den Auszubildenden bei der Berufsschule, der Sozialversicherung und dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

-
57. Welche Vertragspartner kann es in einem Berufsausbildungsvertrag geben?
-
58. In welcher Form ist der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen?
-
59. Welche Inhalte schreibt das BBiG für einen Ausbildungsvertrag zwingend vor?
-
60. Welche Rechtsgrundlagen müssen bei der Festlegung der Dauer der täglichen Ausbildungszeit berücksichtigt werden?
-
61. In welchem zeitlichen Umfang kann die Probezeit vereinbart werden?
-
62. Welche Pflichten hat der Ausbildende und welche hat der Auszubildende?
-
63. Warum sind Ausbildungsverträge bei der zuständigen Stelle einzutragen?
-
64. Wer muss die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das entsprechende Verzeichnis bei der zuständigen Stelle beantragen?
-
65. Welche Unterlage ist dem Antrag auf Eintragung bei jugendlichen Auszubildenden beizufügen?
-
66. Bei welchen Trägern der Sozialversicherung hat der Ausbildende den Auszubildenden anzumelden?
-

13. AUSLANDSAUFENTHALTE IN DAS AUSBILDUNGSKONZEPT INTEGRIEREN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

36. Voraussetzungen, Förder- und Dokumentationsmöglichkeiten für einen Auslandsaufenthalt im Rahmen der Berufsausbildung kennen.

Die deutsche Wirtschaft ist exportorientiert. Viele Unternehmen unterhalten sowohl zum europäischen als auch zum außereuropäischen Markt Handelsbeziehungen. Selbst im Handwerk pflegt inzwischen jeder fünfte Betrieb Wirtschaftskontakte mit dem Ausland. Innerhalb der Europäischen Union ist man bestrebt, nicht nur den freien Warenverkehr innerhalb der Staatengemeinschaft zu garantieren, sondern auch die Arbeitsmärkte zu flexibilisieren und die Mobilität der Arbeitskräfte zwischen den Mitgliedsstaaten zu erhöhen.

Vor diesem Hintergrund gewinnen interkulturelle und fremdsprachliche Kompetenzen auch in der Ausbildung immer mehr an Bedeutung. Mit seiner Novellierung im Jahr 2005 bietet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) nun Möglichkeiten für junge Fachkräfte, diese Kompetenzen bereits während der Ausbildungszeit zu erweitern. Gemäß § 2 Abs. 3 BBiG können Auszubildende Teile ihrer Berufsausbildung im Ausland verbringen und zwar bis zu einem Viertel ihrer regulären – laut Ausbildungsordnung festgelegten – Ausbildungsdauer. Solch ein Auslandsaufenthalt gilt dann als integraler Bestandteil der Berufsausbildung, ohne dass es eines gesonderten Anerkennungsverfahrens durch die zuständige Stelle bedarf.

Einen Rechtsanspruch auf einen Auslandsaufenthalt können Auszubildende aus dieser Vorschrift allerdings nicht ableiten. Ein Aufenthalt kann immer nur mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebs erfolgen. Die Durchführung wird von der zuständigen Stelle überwacht.

Bevor Auszubildende einen Auslandsaufenthalt in den Ausbildungsplan ihrer Auszubildenden integrieren, sollten sie sich folgende Fragen stellen:

- › **Was soll Ziel und Inhalt des Ausbildungsabschnittes im Ausland sein?**

Um als Teil der Berufsausbildung anerkannt zu werden, muss laut Gesetz der Auslandsaufenthalt dem Ausbildungsziel dienen. Er dient dem Ausbildungsziel, wenn die im Ausland vermittelten Ausbildungsinhalte im Wesentlichen dem entsprechen, was Gegenstand der deutschen Ausbildung ist. Hinzukommen müssen Sprachkenntnisse oder sonstige Kompetenzen.

Internationale Schlüsselqualifikationen erlangen

Planungsphase

› **Wie lässt sich der Abschnitt in den Gesamtplan unter Berücksichtigung der Berufsschule integrieren?**

Der Auslandsaufenthalt muss vertraglich als »Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte« vereinbart werden. Dies kann bei Abschluss des Ausbildungsvertrages, aber auch erst während der Ausbildung erfolgen. Dauert die Ausbildung im Ausland länger als vier Wochen, ist hierfür ein mit der zuständigen Stelle abgestimmter Plan erforderlich.

Für die Zeit des Auslandsaufenthalts müssen die Auszubildenden eine Beurlaubung von der Berufsschule beantragen. Von Schulseite wird dieser Antrag bei gleichzeitiger Zustimmung von Ausbildungsbetrieb und zuständiger Stelle in der Regel bis zu einer Dauer von neun Monaten gewährt. Während dieser Zeit kann die Berufsausbildung ausschließlich in der Ausbildungsstätte im Ausland durchgeführt werden; eine Verpflichtung zum Besuch einer vergleichbaren Berufsschule während des Aufenthalts besteht nicht. Selbstverständlich hat der Auszubildende aber den versäumten Unterrichtsstoff eigenständig nachzuholen.

› **Wer sind geeignete Partner für Ausbildungsabschnitte im Ausland?**

Bevor die Suche nach einem geeigneten Partner beginnen kann, muss das Zielland festgelegt werden. Die Länderauswahl kann aufgrund bereits vorhandener Sprachkenntnisse erfolgen. Vielleicht hat der Betrieb auch schon wirtschaftliche Beziehungen zu Nachbarländern oder sogar Niederlassungen und Partnerbetriebe im Ausland. Letztere können dann auch mögliche Partner für einen Ausbildungsabschnitt im Ausland sein. Ist dies nicht der Fall, kann man für die Suche auf spezifische Netzwerke und Projektdatenbanken zurückgreifen. Hilfestellung bieten können auch die Berufsschule und die Ausbildungsberater der zuständigen Stelle oder die Träger der verschiedenen nationalen und internationalen Förderprogramme, die auf bekannte Partner aus Kooperationen innerhalb von Mobilitäts-, Pilot- oder Innovationstransferprojekten zurückgreifen können.

› **Wie kann die Betreuung der Auszubildenden für diesen Ausbildungsabschnitt organisiert werden?**

Ist ein geeigneter Kooperationspartner gefunden, können Treffen zum Kennenlernen und für die Festlegung der Ziele und Inhalte des Ausbildungsabschnittes (Ausbildungsplan) sowie der Ansprechpartner und Kommunikationswege hilfreich sein. Solche »vorbereitenden Besuche« können ebenfalls im Rahmen von Förderprogrammen bezuschusst werden. Es empfiehlt sich außerdem einen Vertrag zwischen dem entsendenden und dem aufnehmenden Betrieb sowie dem Auszubildenden zu schließen. Entsprechende Musterverträge stellen zum Beispiel die Industrie- und Handelskammern im Internet zur Verfügung. Der ausländische Partnerbetrieb kann auch bei der Unterbringung des Auszubildenden für die Dauer des Aufenthaltes weiterhelfen.

› **Welche Förderprogramme können in Anspruch genommen werden?**

Während des Auslandsaufenthalts besteht das Ausbildungsverhältnis zwischen den Vertragsparteien uneingeschränkt weiter, das heißt der Ausbildungsbetrieb ist weiterhin zur Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung verpflichtet.

Hinzukommen kann das Förderprogramm »LEONARDO DA VINCI«, das Mittel für die Vorbereitung, die An- und Abreise sowie für Kost und Logis zur Verfügung stellt. LEONARDO DA VINCI ist das (bekannteste) europäische Programm für die Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die neu gewonnenen Qualifikationen sollten am Ende des Lernaufenthalts im Ausland im sog. europass Mobilität dokumentiert werden. Der europass Mobilität ist ein Dokument zum Nachweis von Lernerfahrungen jeder Art, jeden Niveaus und jeder Zielsetzung – sofern bestimmte Qualitätskriterien eingehalten werden. Er ist einer von fünf Bausteinen des 2004 vom Europäischen Rat beschlossenen europass und ergänzt die Dokumente europass Lebenslauf, europass Sprachepass, europass Diploma Supplement und europass Zeugniserläuterungen. Der europass ermöglicht es den europäischen Bürgerinnen und Bürgern, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in klarer, einheitlicher und international verständlicher Form darzustellen.

Nach dem Aufenthalt

Einen entsprechenden Leitfaden zur Durchführung von beruflichen Auslandsaufenthalten mit Checklisten und Praxisbeispielen stellt unter anderem die »Nationale Agentur Bildung für Europa« beim Bundesinstitut für Berufsbildung zur Verfügung.

Beispiel:

ProPolska in der Berliner Verwaltung

Seit 2002 gibt es am OSZ Bürowirtschaft und Verwaltung in Berlin das Projekt ProPolska. Teilnehmer am ProPolska Projekt schließen einen 3-jährigen Ausbildungsvertrag für die duale Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation mit einem Berliner Unternehmen oder einer öffentlichen Einrichtung, zum Beispiel der Senatsverwaltung für Inneres und Sport oder einem Bezirksamt ab. Die praktische Ausbildung findet im Ausbildungsbetrieb statt. Die theoretischen Grundlagen vermittelt das OSZ, dabei ist (Wirtschafts-)Polnisch als Fremdsprache integrierter Bestandteil der Berufsausbildung.

Im Rahmen der praktischen Ausbildung absolvieren die Teilnehmer ein fünfmonatiges Praktikum in einem polnischen Unternehmen oder einer polnischen Stadtverwaltung. So erhalten sie Gelegenheit, die bis dahin erworbenen polnischen Sprachkenntnisse zu vertiefen und die Arbeitswelt und die kulturellen Gewohnheiten im Nachbarland kennen zu lernen. Die Praktika in Polen (Fahrt- und Aufenthaltskosten) werden über das EU-Bildungsprogramm »Leonardo da Vinci« gefördert.

Mittlerweile gibt es auch ProTürkiye und ein Projekt namens ProRossija befindet sich in der Vorbereitung.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Das Berufsbildungsgesetz bietet die Möglichkeit, Teile der Berufsausbildung im Ausland durchzuführen, wenn dies dem Ausbildungsziel dient (kein Rechtsanspruch!). Die Gesamtdauer aller Auslandsaufenthalte soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten. Die zuständige Stelle überwacht die Durchführung der Auslandsaufenthalte.
- ✓ Ziel des Auslandsaufenthalts ist der Erwerb von internationalen Schlüsselqualifikationen (internationale Fachkompetenz, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie Fremdsprachenkompetenz).
- ✓ Das Ausbildungsverhältnis zwischen Ausbildenden und Auszubildenden bleibt während des Aufenthalts mit allen Rechten und Pflichten bestehen. Von der Berufsschulpflicht muss der Auszubildende für diese Zeit befreit werden.
- ✓ Mit dem europass Mobilität hat die Europäische Gemeinschaft ein Standarddokument zur Dokumentation erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse zur Verfügung gestellt. Er soll dem Inhaber die Darstellung im Ausland erworbener Kompetenzen und Qualifikationen erleichtern.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

67. **Zu welchem Zweck können Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden?**

68. **Wie können die im Ausland erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten dokumentiert werden?**

HANDLUNGSFELD 4: AUSBILDUNG ABSCHLIESSEN

Im letzten Handlungsfeld »Ausbildung abschließen« geht es um die Beendigung der Ausbildung. Idealerweise endet ein Ausbildungsverhältnis aus Sicht aller Beteiligten mit dem erfolgreichen Bestehen der Abschlussprüfung. Hierfür kann eine gute Prüfungsvorbereitung durch den Ausbilder hilfreich sein.

Manchmal passt aber »etwas« einfach nicht und das Ausbildungsverhältnis soll vorzeitig gelöst werden. Manchmal muss auch die Abschlussprüfung wiederholt werden. Auch für diese Fälle muss ein Ausbilder gerüstet sein und wissen, wie er das Ausbildungsverhältnis trotzdem ordnungsgemäß beendet bzw. verlängert.

Zudem sollte er auch um die Vorteile einer Tätigkeit als Prüfer wissen und seine Auszubildenden auch im Anschluss an die Ausbildung über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten beraten können.



LERNZIELE

14. AUF PRÜFUNGEN VORBEREITEN

DIE LERNENDEN SOLLEN

37. Funktionen und Aufbau von Abschlussprüfungen beschreiben können,
38. den Auszubildenden die Besonderheiten einer Prüfungssituation vermitteln und Prüfungsängsten entgegen wirken können,
39. geeignete Mittel kennenlernen, mit denen sie die Auszubildenden bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen können,
40. die Zulassungsvoraussetzungen für die reguläre und für die vorzeitige Teilnahme an der Abschlussprüfung prüfen und ein geregelter Anmeldeverfahren sicherstellen können.

14.1 Was ist das Ziel der Abschlussprüfung?

Nach § 37 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind im deutschen Berufsbildungssystem in den anerkannten Ausbildungsberufen Abschlussprüfungen durchzuführen. Die Berufsausbildung in den handwerklichen Ausbildungsberufen endet mit einer Gesellenprüfung.

Rechtliche und inhaltliche Grundlage

Die inhaltliche Grundlage für die Abschlussprüfung bilden der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen der jeweiligen Ausbildungsordnungen zusammen mit dem Rahmenlehrplan. Die Prüfungsanforderungen der Ausbildungsordnung legen den Gegenstand der Abschlussprüfung, ihre Struktur, die zeitlichen Vorgaben sowie die Gewichtung der einzelnen Prüfungsbereiche fest.

Die rechtlichen Grundlagen liefern neben der Ausbildungsordnung die §§ 37 bis 50 des Berufsbildungsgesetzes und die von der zuständigen Stelle erlassene Prüfungsordnung.

Abschlussprüfungen sind Berufseingangsprüfungen. Ihr vorderstes Ziel ist es, die **berufliche Handlungsfähigkeit** des Auszubildenden festzustellen (§ 38 BBiG). Der Prüfling soll demnach zeigen, ob er Prüfungsziel

- › die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht,
- › die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und
- › mit dem ihm in der Berufsschule vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.

Zudem ermöglichen Abschlussprüfungen einen Soll-Ist-Vergleich und eine Bewertung der Ausbildungsqualität im Ausbildungsbetrieb. Aus Sicht des Unternehmers, der auf dem Arbeitsmarkt nach Fachkräften sucht, ermöglichen sie den Vergleich von Nachwuchskräften – was auch im Hinblick auf eine Übernahme eine Rolle spielt. Aus Sicht des Auszubildenden sichert das erfolgreiche Ablegen einer Abschlussprüfung seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt und sein berufliches Fortkommen.

14.2 Welche Prüfungsformen gibt es?

Traditionell beinhaltet die Gesellen- bzw. Abschlussprüfung eine **Fertigkeits- und eine Kenntnisprüfung**. Für die schriftliche Kenntnisprüfung müssen die Auszubildenden Aufgaben in offener oder geschlossener Frageform beantworten. Die Prüfungsfächer richten sich nach dem Ausbildungsberuf und sind in den Prüfungsanforderungen der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt. Für das Bestehen der schriftlichen Prüfung kann unter bestimmten Voraussetzungen eine mündliche Ergänzungsprüfung erforderlich sein. Kenntnisprüfung

Die Fertigkeitsprüfung umfasst in den kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen eine praktische Übung und wird als mündliche Prüfung durchgeführt. Dazu wird ein Prüfungsgespräch über eine berufstypische Aufgabenstellung aus der betrieblichen Praxis geführt, zu der der Auszubildende Lösungsansätze entwickeln soll. In gewerblich-technischen Berufen haben die Auszubildenden im Rahmen der Fertigkeitsprüfung Arbeitsproben auszuführen bzw. Prüfungsstücke anzufertigen. Fertigkeitsprüfung

Mittlerweile wurde bei einigen novellierten oder neu geschaffenen Berufen die strenge Trennung zwischen theoretischen und praktischen Prüfungsteilen aufgehoben. An ihre Stelle treten praxisnahe, handlungsorientierte Prüfungskonzepte. Teilweise wird auch der reale Arbeitsprozess selbst zum Prüfungsgegenstand. So sieht zum Beispiel die »Betriebliche Projektarbeit« in den IT-Berufen die Entwicklung, Präsentation und Dokumentation eines betrieblichen Projektes durch den Prüfling vor.

Gestreckte Abschlussprüfung	Seit der Novellierung des BBiG im Jahr 2005 ist auch die Möglichkeit einer gestreckten Abschluss-/Gesellenprüfung aufgrund der positiven Erprobungsergebnisse in ausgewählten Berufen gesetzlich verankert. Bei dieser Prüfungsstruktur findet im Gegensatz zum traditionellen Modell mit eigenständigen Zwischen- und Abschlussprüfungen nur noch eine Abschlussprüfung statt. Diese besteht aus zwei zeitlich voneinander getrennten Prüfungsteilen (Teil 1 und 2), deren jeweiliges Teilergebnis nicht einzeln beurkundet werden darf. Über seine Leistungen im Teil 1 der Prüfung wird der Prüfling lediglich informiert.
Zwei Messzeitpunkte	<p>Teil 1 der Prüfung wird in der Regel spätestens bis zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres durchgeführt und darf als ein Teil der Gesamtprüfung nicht eigenständig wiederholt werden. Abgeprüft werden in der Regel Teile der beruflichen Grundqualifikation, die dann für den Teil 2 nicht weiter prüfungsrelevant sind. Das erreichte Ergebnis wird gewichtet und fließt so in das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung ein. Zum Ende der Ausbildungszeit folgt dann Teil 2 der Prüfung.</p> <p>Beispiele für einen Ausbildungsberuf mit gestreckter Abschlussprüfung sind u. a. der Beruf der Chemielaborantin sowie des Chemielaboranten und der Kauffrau im Einzelhandel sowie des Kaufmanns im Einzelhandel.</p>
<hr/> 14.3 Wann ist die Abschlussprüfung bestanden?	
<p>Die Bewertung und Gewichtung einzelner Prüfungsteile und das Feststellungsverfahren des Gesamtergebnisses werden in der Regel durch die Prüfungsordnung der jeweiligen zuständigen Stelle und/oder die Ausbildungsordnung festgelegt.</p> <p>In der Verordnung über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie heißt es für den Ausbildungsberuf Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker in der Fachrichtung Vermessung zum</p>	
<p>Beispiel:</p> <p>»Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. im Gesamtergebnis mit mindestens »ausreichend«,2. im Prüfungsbereich Geodatenbearbeitung mit mindestens »ausreichend«,3. in mindestens zwei der übrigen Prüfungsbereiche mit mindestens »ausreichend« und4. in keinem Prüfungsbereich mit »ungenügend« bewertet worden sind.«	
Bewertungsgrundlage	Für die Bewertung aller Prüfungsleistungen sowie der Ermittlung von Zwischen- und Gesamtergebnissen wird in den gewerblich-technischen wie auch in den kaufmännischen Berufen der 100-Punkte-Schlüssel zugrunde gelegt (vgl. § 24 der Musterprüfungsordnung).

Dieser sieht folgende Punkteverteilung vor:

**100-PUNKTE-SCHLÜSSEL
FÜR DIE BEWERTUNG DER PRÜFUNGSERGEBNISSE IN DEN
GEWERBLICH-TECHNISCHEN UND IN DEN KAUFMÄNNISCHEN BERUFEN**

ERREICHTE PUNKTE	BESCHREIBUNG	NOTE
100 - 92 Punkte	Eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht.	Note 1 = sehr gut
unter 92 - 81 Punkte	Eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht.	Note 2 = gut
unter 81 - 67 Punkte	Eine Leistung, die den Anforderungen im allgemeinen entspricht.	Note 3 = befriedigend
unter 67 - 50 Punkte	Eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht.	Note 4 = ausreichend
unter 50 - 30 Punkte	Eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass gewisse Grundkenntnisse noch vorhanden sind.	Note 5 = mangelhaft
unter 30 - 0 Punkte	Eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnisse fehlen.	Note 6 = ungenügend

Die Abschlussprüfung gilt regelmäßig als bestanden, wenn die Mindestleistung erbracht wurde, also das Gesamtergebnis mit ausreichend bewertet wurde.

Üblicherweise erhält der Auszubildende vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses bei Abschluss des letzten Prüfungsteils eine vorläufige schriftliche Erklärung über das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung. Hat er die Prüfung bestanden, so endet sein Ausbildungsverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem ihm die Erklärung überreicht wurde. Eine Möglichkeit, die Abschlussprüfung zu wiederholen, um seine Noten zu verbessern, besteht nicht.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Ziel der Abschlussprüfung ist die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit des Auszubildenden.
- ✓ Traditionell bestehen Abschlussprüfungen aus einer Kenntnis- und einer Fertigungsprüfung. Viele neue und neu geordnete Ausbildungsberufe sehen praxisnähere Prüfungskonzepte vor.
- ✓ Rechtliche Grundlage für die Prüfungsinhalte, die Prüfungsdurchführung und die Prüfungsbewertung sind die §§ 37 bis 50 BBiG, die entsprechende Ausbildungsordnung des Ausbildungsberufs sowie die Prüfungsordnung der jeweils zuständigen Stelle.

14.4 Was beinhaltet eine sinnvolle Prüfungsvorbereitung?

Ein guter Ausbildungsabschluss ist nicht nur für die Auszubildenden von Nutzen, auch für die Ausbilder zeichnen sich in den Prüfungsergebnissen die Früchte ihrer Arbeit ab. Deshalb will ein guter Abschluss auch gut vorbereitet sein und bei dieser Vorbereitung können die Ausbildungsbetriebe ihre Auszubildenden vielförmig unterstützen. Da Prüfungsvorbereitung aber nicht direkt zu den Ausbildungsinhalten zählt, muss sie nicht zwangsläufig in der Ausbildungszeit stattfinden.

Abstimmung mit der Berufsschule

Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen sind auch Gegenstand der Lernortkooperation, deshalb sollten sich Betrieb und Berufsschule diesbezüglich abstimmen, um Doppelungen zu vermeiden.

Was kann der Betrieb also für eine optimale Prüfungsvorbereitung tun? Zweifelsohne ist die beste Vorbereitung eine fundierte Ausbildung vom ersten Tag an. Wurden auf der Basis sorgfältig ausgearbeiteter Ausbildungspläne und in enger Zusammenarbeit mit der Berufsschule alle Ausbildungsinhalte vermittelt, fällt eine gute Abschlussprüfung quasi als Nebenprodukt ab. Einen ersten Hinweis, ob man in Sachen Ausbildung auf dem richtigen Weg ist, bekommt man durch das Ergebnis der Zwischenprüfung. Bei mittelmäßigen oder gar schlechten Ergebnissen in der Zwischenprüfung ist die Ausbildung entsprechend zu intensivieren. Mögliche Ansatzpunkte hierfür findet man durch einen kritischen Blick in das Berichtsheft und auf die Leistungen in der Berufsschule. Auch Gespräche mit den Berufsschullehrern können Aufschluss geben.

Prüfungsängsten entgegenwirken

Eine gute Prüfungsvorbereitung kümmert sich auch um den Abbau von Prüfungsängsten, denn diese können die geistige Leistungsfähigkeit stark hemmen und im Ausnahmefall auch ganz blockieren. Prüfungsangst oder auch Prüfungsstress entsteht vor allem aus Unsicherheit über Organisation und Ablauf der Prüfung und aus dem Wissen, welche Konsequenzen ein eventuelles Nichtbestehen der Prüfung hat. Hier können Ausbilder gut entgegenwirken, wenn sie sich auf folgende Fragen ihrer Auszubildenden vorbereiten:

- › Wann und über wie viele Tage verteilt findet die Abschlussprüfung statt?
- › Was wird wann und in welcher Form geprüft?
- › Wie sehen die Prüfungsaufgaben aus?
- › Wie wird auf die Prüfung vorbereitet?
- › Wo liegen die thematischen Schwerpunkte?
- › Welche Hilfsmittel dürfen genutzt werden?
- › Wie setzt sich der Prüfungsausschuss zusammen und wer sind die Prüfer?

über Prüfungsablauf informieren

Um diese Fragen beantworten zu können, müssen sie sich zunächst selbst orientieren. Dazu gehört die Kenntnis der einzelnen Prüfungsteile, der Prüfungsfächer, ihrer Reihenfolge und der für die Bearbeitung zur Verfügung stehenden Zeit. Hier hilft ein Blick in die jeweilige Ausbildungsverordnung weiter.

Beispiel:

Abschlussprüfung zur Kauffrau für Bürokommunikation und zum Kaufmann für Bürokommunikation

SCHRIFTLICHE PRÜFUNG

ANTEIL AM GESAMTERGEBNIS 50 PROZENT

BÜROWIRTSCHAFT	BETRIEBSLEHRE	WIRTSCHAFTS- UND SOZIALKUNDE
› 60 Minuten, Gewichtungsfaktor 1	› 90 Minuten, Gewichtungsfaktor 1	› 90 Minuten, Gewichtungsfaktor 1

PRAKTISCHE PRÜFUNG

ANTEIL AM GESAMTERGEBNIS 50 PROZENT

INFORMATIONSVERRARBEITUNG	PRÜFUNGS- GESPRÄCH ZU SEKRETARIATS- UND FACHAUFGABEN
› 105 Minuten, Gewichtungsfaktor 2	› 45 Minuten, Gewichtungsfaktor 1

Für die Ermittlung der Prüfungsschwerpunkte können die Auszubildenden neben der Ausbildungsordnung auch alte, bereits durchgeführte Prüfungen, Material- und Bereitstellungslisten sowie Kontakte zu anderen Ausbildungsbetrieben und zu den zuständigen Stellen nutzen.

Schwerpunkte ermitteln und aufbereiten

So vorbereitet kann man Prüfungsängste bei seinen Auszubildenden auf ein Minimum reduzieren. Ein gewisses Maß an Prüfungsangst trägt aber auch zur Leistungssteigerung bei. In besonders schwierigen Fällen kann der Rat des Betriebsarztes oder die Teilnahme an einem Vorbereitungstraining zum Abbau und zur Überwindung solcher Ängste weiterhelfen.

Die Prüfungsvorbereitung bezieht sich neben Form und Ablauf der Prüfung und den mentalen Aspekten der Prüfungssituation, aber in erster Linie auf fachliche Aspekte und das inhaltliche Spektrum der Prüfung. Dabei können die Auszubildenden in verschiedenster Form unterstützt werden.

Unterlagen vergangener Prüfungen nutzen	Als Trainingsmethode bewährt hat sich das Lösen von Originalaufgaben aus vergangenen Prüfungen. Dies ist besonders effektiv, wenn die Aufgaben zusätzlich unter möglichst realistischen Prüfungsbedingungen (Zeitvorgaben, Einzelarbeit, Verwendung nur der in der Prüfung zugelassenen Hilfsmittel) bearbeitet werden. Entsprechende Aufgaben findet man u. a. in speziell auf den Ausbildungsberuf zugeschnittenen Büchern zur Prüfungsvorbereitung. Etliche Verlage haben sich auf diese Thematik spezialisiert und überarbeiten ihre Publikationen jährlich.
Lernen in der Gruppe	Durch gemeinsames Lernen können sich die Auszubildenden Synergie-Effekte zunutze machen. Die Ausbilder sollten deshalb die gemeinsame Vorbereitung und die Bildung von Lerngruppen unterstützen. In der Gruppe können sich die Auszubildenden zum Beispiel gegenseitig abfragen oder Themen verteilen und die Ergebnisse voreinander präsentieren. So werden nebenbei auch die Fähigkeiten »reden« und »präsentieren« für mündliche Teile der Abschlussprüfung trainiert.
Lerntechniken nutzen	Die Vermittlung effizienter Lerntechniken (Stoff »aktiv« durcharbeiten, Unterstreichungen, Zusammenfassungen anfertigen, Mind Map, Lernkartei u. ä.) kann ebenso Teil einer sinnvollen Prüfungsvorbereitung sein.
Zeitmanagement während der Prüfung	Besonders für die Arbeit in schriftlichen Prüfungen gibt es einige bewährte Regeln, die die Auszubildenden kennen und beherzigen sollten. Insbesondere sollten sie auf die Aufgabenstellung und mögliche Hilfen sowie den Schwierigkeitsgrad der Aufgaben und ggf. den Bewertungsschlüssel achten. Die Bearbeitungszeit sollte abhängig von Umfang und Schwierigkeitsgrad der Aufgaben gewählt werden, das heißt eine Aufgabe, die nur 10 Prozent der Gesamtwertung ausmacht, sollte auch nicht mehr als 10 Prozent der verfügbaren Zeiten in Anspruch nehmen. Unter Umständen läuft die Prüfung trotz guter Vorbereitung nicht wie erwartet. Ungeachtet dessen sollten die Auszubildenden sie bis zum Ende durchstehen und die zur Verfügung stehende Zeit voll ausschöpfen, denn oft fallen einem fehlende Details und Lösungsmöglichkeiten ganz plötzlich ein. Zu einem guten Prüfungsmanagement gehört auch das Einplanen eines Zeitfensters für die Schlusskorrektur mit Blick auf Rechtschreibung, Zeichensetzung, ggf. Seiten- und Kapiteltrennung sowie auf sonstige Formalien.
Maßvolle Vorbereitung	So bedeutsam die bevorstehende Prüfung vielleicht ist – das Leben sollte dennoch nicht zu kurz kommen; auch das sollte den Auszubildenden vermittelt werden. Erholung und Pausen sind wichtig, und auch die sozialen Kontakte dürfen weiter gepflegt werden. Gegen drohende Nervosität und Überforderung ist Normalität ein bewährtes Mittel.

Ein Crashkurs mit einem 16-Stunden-Tag kann dem Umfeld zwar imponieren, ist aber nutzlos, da jeder Mensch nur eine begrenzte Lernkapazität hat. Aus diesem Grund sollten die Auszubildenden mit der Prüfungsvorbereitung rechtzeitig beginnen und sich dafür idealerweise einen Zeitplan erstellen.

Am Prüfungstag hat der Auszubildende den Auszubildenden freizustellen. Für Auszubildende unter 18 Jahren sieht das Jugendarbeitsschutzgesetz zusätzlich die Freistellung für den Tag vor dem Tag der schriftlichen Abschlussprüfung vor. Oftmals sehen tarifvertragliche Regelungen weitere Freistellungstage zum Zweck der Prüfungsvorbereitung vor.

Freistellung von der Arbeit

ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Eine umfassende Prüfungsvorbereitung beinhaltet also
 - › den Abbau von Prüfungsangst,
 - › die Vermittlung wirkungsvoller Lerntechniken,
 - › die Abrundung der Ausbildungsinhalte nach der Ausbildungsordnung,
 - › das Üben anhand früherer Prüfungsaufgaben
 - › sowie die Informationen über Struktur, Aufbau und Ablauf der Prüfung.

14.5 Wie erfolgt die Anmeldung und Zulassung zur Abschlussprüfung?

Gesetzliche Grundlagen für die Anmeldung zur Abschlussprüfung sind die §§ 43 bis 46 BBiG und die entsprechende Prüfungsordnung. Für die meisten staatlich anerkannten Ausbildungsberufe gibt es pro Jahr zwei bundeseinheitliche Prüfungstermine für die Abschlussprüfung (Sommer- und Winterprüfung). Die zuständigen Stellen (Kammern) weisen in der Regel frühzeitig, zum Beispiel auf ihren Internetseiten, auf diese Termine und die dazugehörigen Anmeldeschlüsse hin. Vor der Zulassung zur Abschlussprüfung steht nämlich ein formales Anmeldeverfahren.

Beispiel:

Die IHK Berlin führt für ihren Zuständigkeitsbereich zweimal im Jahr Abschlussprüfungen in den anerkannten Ausbildungsberufen durch. Dabei ist Anmeldeschluss für die Sommerprüfung der 20. Februar und für die Winterprüfung der 20. August.

Im Regelfall hat die Anmeldung **schriftlich** durch den Ausbildungsbetrieb unter Einhaltung der Anmeldefrist zu erfolgen. Der Auszubildende hat der Anmeldung zuzustimmen. Insbesondere die Industrie- und Handelskammern fordern vielfach automatisch zur Anmeldung auf und übersenden die entsprechenden Anmeldeformulare. Darüber hinaus sind diese bei den Kammern auch als Download erhältlich.

Anmeldung durch den Betrieb

Unterbleibt eine Aufforderung zur Anmeldung durch die zuständige Stelle, ist der Auszubildende trotzdem verpflichtet, seine Auszubildenden rechtzeitig zur Prüfung anzumelden. Mit der Anmeldung ist das letzte Zeugnis der Berufsschule, die Bescheinigung über die Teilnahme an der Zwischenprüfung (wenn bei der zuständigen Stelle nicht bereits automatisch erfasst) sowie der Ausbildungsnachweis einzureichen. Letzterer ist in der Regel erst am Tag der praktischen Prüfung vorzulegen.

Für das Ablegen der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung in einem Ausbildungsberuf ist die Zulassung Grundvoraussetzung. Nach erfolgter Anmeldung prüfen die zuständigen Stellen, ob die entsprechenden Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind. Die Entscheidung hierüber trifft grundsätzlich die zuständige Stelle, und nur in Ausnahmefällen der zuständige Prüfungsausschuss. Letzterer entscheidet in den Fällen, bei denen die zuständige Stelle einer Zulassung nicht zustimmt, weil sie die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben hält.

Zulassungsvoraussetzungen Nach § 43 Abs. 1 BBiG müssen für die reguläre Zulassung zur Abschlussprüfung folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- › Zurücklegen der Ausbildungszeit
- › Teilnahme an der Zwischenprüfung
- › Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises
- › Eingetragenes Berufsausbildungsverhältnis

Über die Zulassung zur Abschlussprüfung bei Berufsausbildungen mit gestreckter Abschlussprüfung wird bei jedem Prüfungsteil separat entschieden (§ 44 BBiG). Außerdem entfällt die Teilnahme an der Zwischenprüfung als Zulassungsvoraussetzung.

Kosten der Prüfung Für Auszubildende in einem bestehenden Ausbildungsverhältnis ist die Teilnahme an der Abschlussprüfung gebührenfrei (§ 37 Abs. 4 BBiG). Die Prüfungsgebühren sind in diesem Fall durch den Ausbildungsbetrieb zu übernehmen. Höhe und Fälligkeit regeln die zuständigen Stellen durch entsprechende Gebührenordnungen.

erforderliche Prüfungsmittel bereitstellen Der Ausbildungsbetrieb übernimmt auch die mit der Prüfung in Zusammenhang stehenden Material- und Werkstoffkosten. Sofern Werkzeuge für die Teilnahme erforderlich sind, muss der Betrieb auch diese dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung stellen.

14.5.1 Zulassungsvoraussetzungen in besonderen Fällen

Die Zulassung in besonderen Fällen nach § 45 BBiG bzw. § 37 HwO in Verbindung mit der jeweiligen Prüfungsordnung der zuständigen Stelle umfasst insbesondere die Fälle der vorzeitigen Zulassung und der Externenzulassung.

14.5.1.1 Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

In besonderen Fällen können Prüfungsbewerber vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden und damit bei Bestehen die Ausbildung vor Ablauf der Ausbildungszeit frühzeitig beenden. Durch die vorzeitige Zulassung werden Auszubildende von der Zulassungsvoraussetzung »Zurücklegen der Ausbildungszeit« befreit; die übrigen Voraussetzungen bleiben – wie bei der Regelzulassung – bestehen.

Das vorzeitige Ablegen der Abschlussprüfung ist auch neben der Verkürzung der Ausbildungszeit möglich. Für Absolventen einer rein schulischen Ausbildung kommt die Möglichkeit der vorzeitigen Prüfung allerdings nicht in Betracht.

Trotz regulärer Verkürzung möglich

Für die vorzeitige Zulassung gibt es keine zeitliche Begrenzung. Sie erfolgt nur auf Antrag entweder des Ausbildenden oder des Auszubildenden. In der Praxis hat sich ein Vorziehen der Prüfung um maximal ein Jahr bewährt. So bleibt ihm noch genügend Zeit, um die berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen, die er in der Prüfung nachweisen muss.

gesonderter Antrag

Vor ihrer Ermessensentscheidung hört die zuständige Stelle den Ausbildenden und die Berufsschule an, ohne dabei bei ihrer Entscheidung an die entsprechenden Stellungnahmen gebunden zu sein. Im Umkehrschluss ist auch die Verweigerung der Stellungnahme für eine positive Bescheidung des Zulassungsantrags unschädlich.

Voraussetzung ist viel mehr, dass die Leistungen des Auszubildenden die vorzeitige Zulassung rechtfertigen. Die vorzeitige Zulassung stellt einen Ausnahmefall dar und soll nur für einen begrenzten Kreis in Frage kommen. Deshalb bewertet die zuständige Stelle die Zulassungsvoraussetzungen entsprechend streng. Von dem Auszubildenden wird daher im Regelfall verlangt, dass seine Leistungen zum Zeitpunkt der Anmeldung wesentlich über dem Durchschnitt liegen – er also im Betrieb und in der Berufsschule **mindestens gute Leistungen** erbracht hat. Seine schulischen Leistungen hat er durch Vorlage des letzten Berufsschulzeugnisses oder einer aktuellen Leistungsbeurteilung seiner Schule zu belegen. Die Leistungen im Betrieb sollten Teil der betrieblichen Stellungnahme sein; zusätzlich muss der Ausbildungsbetrieb bestätigen, dass die Ausbildungsinhalte gemäß Ausbildungsordnung im Wesentlichen bis zur Prüfung vermittelt werden.

Besondere Zulassungsvoraussetzung

Ziehen der Auszubildende und der Ausbilder die vorzeitige Prüfungszulassung in Erwägung, so sollten sie rechtzeitig Kontakt mit der zuständigen Stelle aufnehmen, um sich entsprechend beraten zu lassen.

Ausbildungsberater hilft bei Fragen

14.5.1.2 Externenprüfung

Die sog. »Externenprüfung« bietet Menschen die Möglichkeit, ihre bisher ohne eine duale Ausbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen durch eine Prüfung zu belegen und somit einen anerkannten Abschluss zu erwerben.

Zulassungsvoraussetzungen Als externer Prüfling erfüllt nach § 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO die Voraussetzungen für die Zulassung, wer:

- › nachgewiesen mindestens das Eineinhalbfache der als Ausbildungszeit vorgeschriebenen Zeit in dem Beruf tätig war, in dem er die Abschlussprüfung ablegen möchte.
- › durch die Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat (zum Beispiel ausländische Bildungsabschlüsse oder Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland).

Ermessensentscheidung der zuständigen Stelle Über die Zulassung als Externer entscheidet die zuständige Stelle; dabei hat sie einen Ermessensspielraum. Sofern sie die Zulassungsvoraussetzungen als erfüllt sieht, hat der Antragsteller einen Anspruch auf Zulassung. Sieht sie hingegen Voraussetzungen als nicht erfüllt an, entscheidet der Prüfungsausschuss über die Zulassung.

Keine Sonderprüfung für Externe Nach erfolgter Zulassung wird die reguläre Abschlussprüfung abgelegt und nicht etwa ein gesondertes Prüfungsverfahren für Externe, wie die umgangssprachliche Bezeichnung »Externenprüfung« vielleicht vermuten lässt. Auch Absolventen von vollzeitschulischen Angeboten können unter der Voraussetzung, dass der Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht, zur Externenprüfung zugelassen werden.

14.5.1.3 Beeinträchtigungen des Auszubildenden

Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung haben einen grundgesetzlich verankerten Anspruch auf angemessene Nachteilsausgleiche bei beruflichen Zwischen- und Abschlussprüfungen. Ergänzend schreibt das BBiG vor, dass die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen bei der Berufsausbildung zu berücksichtigen sind. So ist u. a. die Prüfung an die besonderen Belange behinderter Menschen anzupassen, insbesondere im Hinblick auf die Prüfungsdauer, die Zulassung von Hilfsmitteln sowie die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen durch Dritte wie etwa Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen (vgl. § 16 der Musterprüfungsordnung).

Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches Zulässige Maßnahmen, um mögliche Nachteile auszugleichen, können u. a. sein:

- › eine **Zeitverlängerung** für die Bewältigung der Prüfung
- › häufigere Pausen
- › die Durchführung der **Prüfung am eigenen, behindertengerechten Arbeitsplatz**
- › die Durchführung als **Einzelprüfung** in einem gesonderten Raum
- › der **Einsatz technischer Hilfsmittel** (zum Beispiel Lese- und Schreibhilfen)
- › die psychische **Unterstützung durch eine Begleitperson**

Um einen Nachteilsausgleich in Anspruch nehmen zu können, muss der Auszubildende rechtzeitig, jedoch spätestens mit der Anmeldung zur Abschlussprüfung, einen entsprechenden Antrag stellen. Da sich Nachteilsausgleiche stets auf die individuellen Besonderheiten und Möglichkeiten des Antragsstellers beziehen, sollte der Antrag bereits begründete Vorschläge für geeignete Nachteilsausgleiche enthalten. In der Regel sind dem Antrag geeignete Nachweise (zum Beispiel ärztliche Bescheinigungen, Stellungnahmen des Ausbildenden bzw. der Berufsschule, Kopie des Schwerbehindertenausweises) beizufügen. Solche Nachweise ermöglichen es dem Prüfungsausschuss, eine zeitnahe Entscheidung treffen zu können. Dabei handelt es sich stets um eine bedarfsgerechte Einzelfallentscheidung, die die Anforderungen an den Auszubildenden in fachlicher sowie in qualitativer Hinsicht nicht verringern darf. Abweichungen dürfen also nicht den Inhalt der Prüfung betreffen.

Antrag spätestens mit Prüfungsanmeldung

Unabhängig von möglichen Nachteilsausgleichen werden behinderte Auszubildende nach § 65 Abs. 2 Satz 2 BBiG auch zur Abschlussprüfung zugelassen, wenn sie die Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 Nr. 2 und 3 (Teilnahme an der Zwischenprüfung, schriftlicher Ausbildungsnachweis, Eintragung in das Berufsausbildungsverzeichnis) nicht erfüllen. Nicht erfüllte Voraussetzungen müssen auf die Behinderung des Auszubildenden zurückzuführen sein.

Teilweiser Verzicht auf Zulassungsvoraussetzungen



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Das BBiG unterscheidet vier Zulassungsformen:
 - › Den Regelfall,
 - › die vorzeitige Zulassung von Auszubildenden,
 - › die Zulassung ohne Ausbildung aufgrund vorangegangener beruflicher Tätigkeit und
 - › die Zulassung von schulisch Ausgebildeten.

- ✓ Die Anmeldung zur Abschlussprüfung erfolgt im Regelfall durch den Ausbildenden mit Zustimmung des Auszubildenden bzw. durch den Prüfling selbst, wenn er sich zur vorzeitigen Abschlussprüfung oder zur Externenprüfung anmelden möchte.

- ✓ Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfungen sind das Zurücklegen der Ausbildungszeit, die Teilnahme an der Zwischenprüfung und der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis. Außerdem muss das Ausbildungsverhältnis bei der zuständigen Stelle eingetragen sein. Über das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen entscheidet die zuständige Stelle. Hält sie diese für nicht gegeben, entscheidet der Prüfungsausschuss.

- ✓ Zur vorzeitigen Abschlussprüfung können Auszubildende auf Antrag zugelassen werden, die überdurchschnittliche Leistungen in Betrieb und Schule zeigen.

- ✓ Wer keine Berufsausbildung absolviert hat, aber nachweisen kann, dass er das Anderthalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit im einschlägigen Beruf tätig war, kann zur sog. Externenprüfung zugelassen werden.

- ✓ Auszubildenden mit einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung können für die Zwischen- und Abschlussprüfungen sog. Nachteilsausgleiche beantragen, die auf eine Modifikation der Prüfung abzielen. Die zuständige Stelle entscheidet über die bedarfsgerechte Art der Modifikation aufgrund von Stellungnahmen des Betriebs und der Berufsschule sowie von ärztlichen Attesten.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

-
69. **Wie definiert das BBiG den Gegenstand einer Abschlussprüfung?**
-
70. **Wie kommt eine Anmeldung zur Prüfung zustande?**
-
71. **Welches sind im Regelfall die Zulassungsvoraussetzungen zur Abschlussprüfung?**
-
72. **Wer entscheidet über die Zulassung zur Prüfung, wenn die zuständige Stelle die Zulassungsvoraussetzungen als nicht gegeben sieht?**
-
73. **Unter welchen Umständen kann ein Auszubildender vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden?**
-
74. **Wann und in welcher Form können Einschränkungen aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderungen bei der Teilnahme an Prüfungen berücksichtigt werden? Wer entscheidet hierüber?**
-
75. **Was sollte eine gute, umfassende Prüfungsvorbereitung beinhalten?**
-



LERNZIELE

15. BERUFSAUSBILDUNG ORDNUNGSGEMÄSS BEENDEN ODER VERLÄNGERN

DIE LERNENDEN SOLLEN

41. die verschiedenen Möglichkeiten zur Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses unterscheiden können,
42. die Folgen einer Weiterbeschäftigung einschätzen können,
43. die Verlängerung der Ausbildung, insbesondere bei nicht bestandener Prüfung, gestalten können.

15.1 Wie kann ein Ausbildungsverhältnis beendet werden?

Im Idealfall endet ein Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Bis dahin ist es ein langer Weg und deshalb ist es nicht verwunderlich, dass etwa 20 Prozent der geschlossenen Ausbildungsverträge wieder gelöst werden. Zu den Beendigungsmöglichkeiten zählen neben dem erfolgreichen Ablegen der Prüfung

- › der Aufhebungsvertrag,
- › die Kündigung innerhalb der Probezeit,
- › die Kündigung durch den Auszubildenden sowie
- › die Kündigung aus wichtigem Grund.

Außerdem kann ein Ausbildungsverhältnis auch durch höhere Gewalt vorzeitig beendet werden, zum Beispiel bei Konkurs des Ausbildungsbetriebes oder Tod des Auszubildenden.

15.1.1 Durch Kündigung...

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses sind durch den Kündigenden die spezialgesetzlichen Vorschriften des BBiG zu beachten. In § 22 unterscheidet das BBiG zwischen der **Kündigung während der Probezeit** und der **Kündigung nach Ablauf der Probezeit**. Darüber hinaus kann eine Kündigung auch schon vor Beginn der Probezeit ausgesprochen werden. Über die Kündigung ist die zuständige Stelle in jedem Fall zu informieren, damit die Löschung aus dem Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse erfolgen kann.

Beteiligung der gesetzlichen Vertreter

Ist der Auszubildende noch minderjährig, so ist zu beachten, dass die Kündigung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen erklärt wird. Im Umkehrschluss kann die Kündigung durch den Minderjährigen selbst nur mit Einwilligung seiner Eltern erfolgen.

Die Schriftform der Kündigung ist zwingend. Einen **besonderen Kündigungsschutz** genießen Schwangere, Schwerbehinderte und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

15.1.1.1 ... während der Probezeit

In mehr als einem Viertel der Fälle der vorzeitigen Beendigung trennten sich Auszubildender und Ausbildungsbetrieb schon in der Probezeit.

Der Sinn der Probezeit liegt darin, dass der Auszubildende seine Berufswahl noch einmal überprüfen und der Ausbildungsbetrieb feststellen kann, ob das Ausbildungsziel in der vorgegebenen Zeit erreicht werden kann. Zudem können beide Seiten während der Probezeit abwägen, ob eine harmonische Zusammenarbeit für die gesamte Dauer der Berufsausbildung möglich ist.

Dem Zweck und dem Ziel der Probezeit entspricht es, den Vertragsparteien eine Möglichkeit zur Verfügung zu stellen, sich schnell und problemlos voneinander zu trennen. Dieser Grundüberlegung trägt § 22 Abs. 1 BBiG Rechnung, da entsprechend das Ausbildungsverhältnis in der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gelöst werden darf. Dies geschieht zum Beispiel wenn der Auszubildende unerwartet doch noch den begehrten Studienplatz erhält. Arbeitgeber kündigen typischerweise aufgrund von leistungs- und verhaltensbedingten Gründen.

Bei der Kündigung während der Probezeit handelt es sich (wie auch bei der Kündigung vor der Probezeit), um eine ordentliche entfristete Kündigung. Den Kündigungszeitpunkt kann der Kündigungsberechtigte im Rahmen der einschlägigen Rechtsgrundsätze frei wählen. Auch eine Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb am letzten Tag der Probezeit ist möglich, dabei ist darauf zu achten, dass die Kündigungserklärung dem Auszubildenden bzw. seinem gesetzlichen Vertreter noch während der Probezeit zugeht. Ist die Entscheidung, das Ausbildungsverhältnis nicht fortführen zu wollen, getroffen, so gebieten es die vertraglichen Nebenpflichten, den Vertragspartner so bald wie möglich davon zu unterrichten.

Ordentliche
Kündigung

Auch wenn das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit ohne einen besonderen mit der Berufsausbildung zusammenhängenden Kündigungsgrund beendet werden kann, darf der Ausbildungsbetrieb nicht willkürlich die Kündigung erklären. Der Kündigungsgrund ist dem Betriebsrat bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens mitzuteilen. Des Weiteren muss der Kündigungserklärende die Gründe, die ihn zur Kündigung bewogen haben, im Falle eines Prozesses offen legen, um den Richtern die Möglichkeit der Überprüfung zu geben, ob die Kündigung mit grundlegenden Wertungen der Rechts- und Sittenordnung vereinbar ist.

15.1.1.2 ... des Auszubildenden

Eine ordentliche Kündigung nach Beendigung der Probezeit ist nur durch den Auszubildenden möglich. Er kann das Ausbildungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen beenden, wenn er den Ausbildungsberuf aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Seine Kündigung hat er entsprechend zu begründen. Nicht gerechtfertigt ist die Kündigung, wenn der Auszubildende die Berufsausbildung nur in einem anderen Betrieb fortsetzen will.

15.1.1.3 ... aus wichtigem Grund

Nach dem Ende der Probezeit können beide Parteien nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos kündigen. Der Auszubildende kann fristlos kündigen, wenn der Auszubildende seinen Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nicht nachkommt und beispielsweise die Ausbildungsvergütung nicht zahlt oder gegen die Ausbildungsordnung verstößt.

Außerordentliche Kündigung Durch den Auszubildenden kann das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit nur noch außerordentlich, das heißt fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Solch ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit für ihn **unzumutbar** geworden ist. Als Gründe kommen u. a. in Betracht:

- Wichtige Gründe für den Auszubildenden
- › Wiederholtes häufiges und bereits abgemahntes Zuspätkommen
 - › Wiederholte und bereits abgemahnte unentschuldigte Fehlzeiten in Betrieb und/oder Berufsschule
 - › Betrug (zum Beispiel bei der Arbeitszeiterfassung)
 - › Erhebliche Treueverletzung wie Diebstahl oder Unterschlagung
 - › Gewalt (Schlägerei im Betrieb)

Abmahnung beachten Bei der Prüfung des wichtigen Grundes muss der besondere Charakter des Ausbildungsverhältnisses berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass bei Pflichtverletzungen oder leichten Vergehen eine fristlose Kündigung des Auszubildenden erst dann zulässig ist, wenn trotz aller Erziehungsmaßnahmen – zum Beispiel Ermahnungen und Abmahnungen – keine Besserung eintritt. Der Kündigung müssen deshalb normalerweise mindestens zwei Abmahnungen vorausgehen. Ausnahme: Bei besonders gravierenden Verfehlungen, wie zum Beispiel nachweislichem Diebstahl oder einem tätlichen Angriff auf den Ausbilder, kann auch ohne Abmahnung gekündigt werden.

Schriftlich unter Angabe der Gründe Die Kündigung muss unter genauer Angabe aller Kündigungsgründe schriftlich ausgesprochen werden. Nach aktueller Rechtsprechung ist ein »Nachschieben« von Kündigungsgründen nicht zulässig. Sind die für die fristlose Kündigung ursächlichen Gründe länger als zwei Wochen bekannt, so ist nach § 22 Abs. 4 S. 1 BBiG die Kündigung aus wichtigem Grund unwirksam. Gleiches gilt, wenn die Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebs- bzw. Personalrates ausgesprochen wurde.

Unabhängig vom Kündigungsgrund stehen dem Auszubildenden nach der Kündigung alle Leistungen zu, die er sich bis zum Kündigungszeitpunkt erworben hat – insbesondere Restgehalt und Urlaubsansprüche, die ausbezahlt werden müssen.

15.1.2 Durch Aufhebungsvertrag

Alternativ zum schwierigen Weg der Kündigung aus wichtigem Grund steht den Vertragsparteien jederzeit die Möglichkeit offen, im gegenseitigen Einvernehmen ohne Angabe von Gründen einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Ein Aufhebungsvertrag ist zweckmäßig, wenn beide Parteien übereinkommen, dass eine Fortführung der Ausbildung nicht sinnvoll ist.

Beidseitige
Willenserklärung

Für die Rechtswirksamkeit ist ebenfalls die Schriftform und ggf. die Beteiligung des gesetzlichen Vertreters notwendig. Die Beteiligung des Betriebsrates ist dagegen nicht zwingend. Die Einhaltung einer Frist ist nicht erforderlich; die Parteien können vereinbaren, dass das Ausbildungsverhältnis mit sofortiger Wirkung endet. Auch inhaltlich ist ein Aufhebungsvertrag an keine gesetzlichen Vorgaben gebunden. Folgende Aspekte sollte aber auf jeden Fall Bestandteil eines Aufhebungsvertrages sein:

- › Beendigungsdatum
- › Abgeltung des Resturlaubs
- › Rückgabe von Firmenunterlagen und Firmengegenständen (Stundenzettel, Schutzkleidung o. ä.)
- › Verschwiegenheitspflicht des Auszubildenden

Vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages sollte dem Auszubildenden ein bis zwei Arbeitstage Bedenkzeit gegeben werden, um nicht Gefahr zu laufen, dass der Aufhebungsvertrag vom Arbeitsgericht wegen Überrumpelung des Auszubildenden für nichtig erklärt wird. Außerdem ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, den Auszubildenden auf bestehenden Kündigungsschutz (zum Beispiel wegen Schwangerschaft) und sozialrechtliche Konsequenzen des Aufhebungsvertrages (Sperrfrist beim Arbeitslosengeld) hinzuweisen.

Aufklärungspflicht
des Betriebes

Auch der Aufhebungsvertrag ist eine wesentliche Änderung des Ausbildungsvertrages und daher der zuständigen Stelle unverzüglich mitzuteilen.

Zum besseren Verständnis nochmals die Möglichkeiten zur vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Übersicht:

	AUFLÖSUNG ...	FRISTLOSE KÜNDIGUNG ...		FRIST- GERECHTE KÜNDIGUNG ...
	... im gegenseitigen Einvernehmen	... ohne Angabe von Gründen	... aus wichtigem Grund	... wegen Berufswechsel oder Berufsaufgabe
INNERHALB DER PROBEZEIT				
... durch den Betrieb	✓	✓	✗	✗
... durch den Azubi		✓	✗	✗
NACH BEENDIGUNG DER PROBEZEIT				
... durch den Betrieb	✓	✗	✓	✗
... durch den Azubi		✗	✓	✓

15.1.3 Durch das Bestehen der Prüfung

Bei regulärem Ausbildungsverlauf endet das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungszeit. Es handelt sich beim Ausbildungsvertrag also um einen befristeten Vertrag. Daher bedarf es bei Zeitablauf keiner weiteren Erklärung der Vertragsschließenden, insbesondere keiner Kündigung des Vertrages. Legt der Auszubildende vor dem Ende der Ausbildungszeit seine Abschlussprüfung ab, endet das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung (§ 21 Abs. 2 BBiG). Der Auszubildende hat die Prüfung bestanden, wenn der Prüfungsausschuss ihm nach abgeschlossenem Prüfungsverfahren ein positives Prüfungsergebnis bekannt gibt.

Beispiel:

Bestehen der Abschlussprüfung

- › **01.09.2009 - 31.08.2011**
Ausbildungszeit laut Ausbildungsvertrag
- › **17.07.2010**
Bestehen der Prüfung
- › **17.07.2010**
Ende des Ausbildungsverhältnisses
- › **ab 18.07.2010**
Arbeitsvertrag bei evtl. Übernahme durch den Betrieb

Sowohl bei der Beendigung durch Zeitablauf als auch bei Beendigung durch das Bestehen der Abschlussprüfung endet das Ausbildungsverhältnis auch für Schwangere und Schwerbehinderte. Ihr besonderer Kündigungsschutz kommt nicht zum Tragen, weil es sich – wie bereits erwähnt – von Anfang an um einen befristeten Vertrag gehandelt hat.

Nach Ablauf der Ausbildungszeit besteht für den Auszubildenden kein Anspruch auf Übernahme in ein ordentliches Arbeitsverhältnis. Umgekehrt kann selbstverständlich auch der Ausbildende seinerseits den Auszubildenden nicht gegen seinen Willen zum Eintritt in ein Arbeitsverhältnis in seinem Betrieb zwingen.

Keine Anschlussbeschäftigungspflicht

Ungeachtet dessen sieht eine Vielzahl von Tarifverträgen zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie vor, dass Auszubildende nach erfolgreicher Abschlussprüfung für einen bestimmten Mindestzeitraum in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen sind. Diese tarifliche Übernahmeverpflichtung hat den Zweck, den Auszubildenden die Möglichkeit zu eröffnen, ihre in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse in der Praxis einzusetzen und die auf dem Arbeitsmarkt dringend benötigte Berufspraxis zu erwerben.

Im Sinne des § 12 Abs. 1 BBiG darf eine Übernahmevereinbarung mit dem Auszubildenden erst in den letzten sechs Monaten des Ausbildungsverhältnisses geschlossen werden, da frühere Verpflichtungen des Auszubildenden unzulässig sind. Ist keine Anschlussbeschäftigung angedacht, muss der Auszubildende hierüber drei Monate vor Ende des Ausbildungsverhältnisses informiert werden.

Wenn der Auszubildende nach der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden soll/muss, ist folglich der Tag der bestandenen Abschlussprüfung der letzte Tag des Berufsausbildungsverhältnisses. Wird der Auszubildende aber über das Ausbildungsende tatsächlich weiterbeschäftigt, so gilt nach **§ 24 BBiG** ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** als begründet. Dies hat nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur Folge, dass der ehemalige Auszubildende und jetzige Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Facharbeitervergütung hat und zumindest bis zum nächstzulässigen Kündigungstermin im Betrieb weiterbeschäftigt werden muss.

Folgen der Weiterarbeit

15.2 Wann kann oder muss die Ausbildungsdauer verlängert werden?

15.2.1 Bei nicht bestandener Prüfung

Ausbildung verlängert sich auf Verlangen des Auszubildenden	Schließt der Auszubildende seine Abschlussprüfung wider Erwarten nicht erfolgreich ab, ergibt sich für den Ausbildungsbetrieb folgende Situation: Das Ausbildungsverhältnis endet zunächst nach der im Ausbildungsvertrag festgelegten Ausbildungszeit. Nach § 21 Abs. 3 BBiG kann der Auszubildende aber die Verlängerung seines Ausbildungsverhältnisses bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, maximal aber um ein Jahr, verlangen. Hierzu bedarf es lediglich einer einseitigen Willenserklärung des Auszubildenden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob diese Verlängerung auch im Interesse des Ausbildungsbetriebs liegt. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. Urteil vom 15.03.2000, Az.: ARZ 62/98) kann der Auszubildende bei Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung noch mal die Verlängerung bis zur zweiten Wiederholungsprüfung verlangen, jedoch nicht über die Gesamtlänge von einem Jahr hinaus. Eine darüber hinaus gehende Verlängerung und eine dritte Wiederholung sind nicht möglich.
Verlängerung bei der Kammer anzeigen	Die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses stellt eine wesentliche Änderung des Berufsausbildungsvertrages dar. Die zuständige Stelle ist entsprechend zu informieren, damit die Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse erfolgen kann. Die Wiederholungsprüfungen werden inhaltlich und organisatorisch den regulären Prüfungsabläufen zugeordnet und ebenso durchgeführt. Demzufolge sind die entsprechenden Anmeldetermine unbedingt einzuhalten.
Prüfung analysieren	Sind diese Formalien erfüllt, gilt es, den Auszubildenden auf die Wiederholungsprüfung vorzubereiten. Hierfür hinterfragt man zuerst möglichst zeitnah die Gründe für das Prüfungsversagen. Diese können sowohl im Bereich des Betriebes oder des Auszubildenden als auch im Bereich der Berufsschule oder des Prüfungsverfahrens liegen. In den ersten drei Fällen sollte die Ausbildung zielgerecht fortgeführt werden und nach Möglichkeit alles vermieden werden, was als Ursache für den ersten Misserfolg ermittelt werden konnte. Zudem sollte der Auszubildende bestärkt werden, sich von seinem schlechten Abschneiden nicht entmutigen zu lassen.
Umfang der Wiederholungsprüfung	Bei der inhaltlichen Prüfungsvorbereitung sollte bedacht werden, dass im Wiederholungsfall die Prüfung unter bestimmten Voraussetzungen nicht wieder im vollen Umfang abgelegt werden muss. Abhängig von den Vorschriften in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen ist eine Anrechnung von einzelnen Prüfungsleistungen möglich. Dies ist durch den Auszubildenden bei der Anmeldung zur Wiederholungsprüfung entsprechend zu beantragen.
Rechtsmittel für Auszubildenden und Auszubildenden	Bestehen nach der Analyse dagegen berechtigte Zweifel an der korrekten Durchführung des Prüfungsverfahrens kann der Auszubildende bei der zuständigen Stelle formlos eine Überprüfung anregen. Ein Rechtsmittel steht ihm selbst nicht zu, da ihn das Prüfungsergebnis allenfalls mittelbar betrifft.

Der Auszubildende indessen kann bei der zuständigen Stelle gegen den Bescheid über die nicht bestandene Prüfung fristgerecht **Widerspruch** einlegen. Wird dem Widerspruch stattgegeben, kann sowohl eine einfache Abänderung des Prüfungsbescheids möglich als auch eine partielle Wiederholung und Neubewertung der Prüfung notwendig sein. Folgt die zuständige Stelle dem Widerspruch nicht, kann der Auszubildende bei Verwaltungsgericht eine **Anfechtungsklage** einreichen. Aussicht auf Erfolg hat der Rechtsweg vor allem beim Vorliegen von Formfehlern. Die Chancen bei Einwendungen aufgrund einer schlechten Beurteilung sind in der Regel deutlich geringer, da hier dem Prüfungsausschuss ein gewisser Beurteilungsspielraum eingeräumt wird.

In einigen Fällen kann aus der Analyse der Ursachen für das Prüfungsversagen aber auch folgen, dass eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses unangebracht erscheint. Ist ein erneutes Nichtbestehen vorhersehbar, sollte deshalb geprüft werden, ob nicht andere berufliche Perspektiven den Vorzug erhalten könnten. Ein Gespräch mit dem Auszubildenden über das Für und Wider einer Verlängerung – vielleicht unter Beteiligung seiner Eltern, der Berufsschule oder des Ausbildungsberaters – ist nicht nur in diesem Fall ratsam.

15.2.2 Durch Elternzeit

Im Hinblick auf die (neuen) Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit werden Auszubildende durch den Gesetzgeber mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichgestellt. Das bedeutet für den Ausbildungsbetrieb, dass sich die Ausbildungszeit durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erheblich verlängern kann.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Auszubildende, die vor der Geburt eines Kindes stehen oder bereits Eltern sind. Dieser Anspruch setzt voraus, dass

- › sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben,
- › sie das Kind selbst erziehen und
- › das Kind das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Elternzeit-Zeiten werden nicht auf die Berufsausbildungszeiten angerechnet, das heißt das Berufsausbildungsverhältnis wird für die Dauer der Elternzeit unterbrochen und verlängert sich um die in Anspruch genommene Elternzeit. Dabei beträgt die maximale Dauer der Elternzeit, in der ein Auszubildender gewöhnlich unbezahlt der Arbeit fernbleiben kann, drei Jahre. Mit anderen Worten: Eine 3-jährige Ausbildung kann sich (pro Kind) um weitere drei Jahre verlängern, wenn die oder der Auszubildende Mutter bzw. Vater wird. Die zuständige Stelle ist ohne gesonderten Antrag über die Änderung der Ausbildungszeit zu informieren.

15.2.3 Auf Antrag des Auszubildenden

Nach § 8 Abs. 2 BBiG kann die zuständige Stelle in Ausnahmefällen auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Nach den Richtlinien des Bundesinstituts für Berufsbildung können solche Ausnahmegründe beispielsweise sein:

- › Erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung,
- › längere, vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (wie etwa mehrmonatige krankheitsbedingte Fehlzeiten) sowie
- › körperliche, geistige oder seelische Behinderungen des Auszubildenden.

Einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung der Ausbildungszeit **vor** dem Ablegen der Abschlussprüfung hat der Auszubildende allerdings nicht. Vor ihrer Entscheidung hat die zuständige Stelle auch den Ausbildenden anzuhören.

Eine Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG schließt eine anschließende Verlängerung wegen nicht bestandener Prüfung gem. § 21 Abs. 3 BBiG nicht aus. Eine Erhöhung der Vergütung tritt durch die Verlängerung dagegen nicht ein.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Das Berufsausbildungsverhältnis wird regulär durch das Bestehen der Abschlussprüfung oder durch Ablauf der Ausbildungszeit beendet.
- ✓ Vorzeitig kann ein Ausbildungsverhältnis durch »höhere Gewalt«, durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags, durch Kündigung innerhalb oder unter besonderen Voraussetzungen auch außerhalb der Probezeit beendet werden.
- ✓ Nach Beendigung der Probezeit darf der Ausbildende nur außerordentlich aus wichtigem Grund kündigen; eine ordentliche Kündigung seinerseits ist nicht vorgesehen.
- ✓ Voraussetzungen für die Kündigung aus wichtigem Grund durch den Ausbildenden sind:
 - › erfolgte Abmahnung,
 - › Kündigungsgründe nicht länger als 14 Tage bekannt,
 - › Beteiligung des Betriebsrats/Personalrats,
 - › Schriftform mit Angabe der Gründe,
 - › Zustellung an den richtigen Adressaten.
- ✓ Der Auszubildende kann das Ausbildungsverhältnis nach dem Ende der Probezeit sowohl außerordentlich aus wichtigem Grund als auch ordentlich wegen Aufgabe der Berufsausbildung oder Ausbildung in einem anderen Beruf kündigen.
- ✓ Die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses erfolgt auf Antrag des Auszubildenden bei nicht bestandener Abschlussprüfung (längstens für ein Jahr).



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

-
76. Welche Beendigungsmöglichkeiten kommen für ein Berufsausbildungsverhältnis in Frage?
-
77. In welchem Rahmen können Ausbildungsverträge beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden?
-
78. Wer kann auch nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von vier Wochen eine Kündigung aussprechen? Welche Kündigungsgründe kommen hierfür in Frage?
-
79. Die Auszubildende Friederike hat die Abschlussprüfung nicht bestanden. Wie oft kann sie die Prüfung wiederholen?
-
80. Friederike möchte (trotz nicht bestandener Abschlussprüfung) die Ausbildung nicht verlängern. Wann endet in diesem Fall ihre Ausbildung?
-
81. Unter welchen Voraussetzungen kann die Dauer der Berufsausbildung verlängert werden?
-



LERNZIELE

16. ZEUGNISSE ERSTELLEN

DIE LERNENDEN SOLLEN

- 44. die verschiedenen Zeugnisarten unterscheiden können,
- 45. Gütekriterien an Zeugnisse anlegen können,
- 46. bewertete Leistungen in Zeugnistexten wiedergeben können,
- 47. mit Änderungswünschen des Zeugnisempfängers umgehen können.

16.1 Welche Zeugnisse erhält der Auszubildende am Ende der Berufsausbildung?

- Drei-Zertifikate-System Zum regulären Ende seiner Ausbildung nach bestandener Abschlussprüfung hält ein Auszubildender drei verschiedene Zeugnisse in der Hand:
- › das **Abschlusszeugnis der Berufsschule** (nach den Schulgesetzen der Länder)
 - › das **Prüfungszeugnis der zuständigen Stelle** (nach § 37 Abs. 2 BBiG)
 - › das **Ausbildungszeugnis des Ausbildungsbetriebes** (nach § 16 BBiG).

Dabei ergänzen sich die drei Zeugnisse, weil sie sich auf unterschiedliche Zeiträume beziehen.

Das **Zeugnis der Berufsschule** gibt Auskunft über die in der Berufsschule erbrachten Leistungen des Auszubildenden in Fächern oder Lernfeldern. Es wird auf Grundlage landesrechtlicher Bestimmungen erstellt und bezieht sich auf den gesamten Ausbildungszeitraum. Die Beurteilung erfolgt durch die unterrichtenden Berufsschullehrer.

Das **Prüfungszeugnis der zuständigen Stelle** erhält der Auszubildende mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Es bescheinigt einzig seine in der Abschlussprüfung gezeigten Leistungen und stellt deshalb nur eine **Momentaufnahme** dar (Ausnahme: Berufe mit betrieblichen Projekten in der Abschlussprüfung). Auf Antrag kann er zusätzlich eine Übersetzung in englischer und französischer Sprache erhalten und das Ergebnis seiner berufsschulischen Leistungsfeststellung ausweisen lassen.

Das **Zeugnis des Ausbildungsbetriebes** stellt dagegen wieder eine Langzeitbeurteilung der (betrieblichen) Leistungen des Auszubildenden dar. Es wird vom Auszubildenden ausgestellt. Bildet dieser nicht selbst aus, hat er den verantwortlichen Ausbilder bei der Erstellung zu beteiligen.

16.2 Wann erhält der Auszubildende ein betriebliches Ausbildungszeugnis?

Nach § 16 Abs. 1 BBiG hat der Ausbildende dem Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen, ohne dass dieser es ausdrücklich verlangen muss. Dieser Zeugnisanspruch ist sowohl unabhängig von der Ausbildungsdauer als auch von der Art und Weise wie das Ausbildungsverhältnis beendet wurde (zum Beispiel durch vorzeitigen Abbruch). Hier unterscheidet sich das Ausbildungsverhältnis von anderen Arbeitsverhältnissen; bei allen anderen Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, von sich aus ein Zeugnis zu erteilen und anzubieten.

Zeugnisanspruch ist unverzichtbar

Bei der Zeugniserstellung ist zwischen einem einfachen Zeugnis und einem qualifizierten Zeugnis zu unterscheiden. Das Berufsbildungsgesetz sieht zunächst ein einfaches Zeugnis vor. Auf Verlangen des Auszubildenden ist ein qualifiziertes Zeugnis, welches auch Angaben über Verhalten und Leistung enthält, auszustellen. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass er auch verlangen kann, kein qualifiziertes Zeugnis zu bekommen. Bei nicht ausreichenden Leistungen kann es für ihn durchaus ratsam sein, auf ein qualifiziertes Zeugnis zu verzichten.

Besonders dann, wenn der Auszubildende nicht übernommen wird, sollte das Zeugnis spätestens am letzten Ausbildungstag übergeben werden oder, falls dies nicht möglich ist, an seine Privatanschrift geschickt werden. Aus verspätet erteilten Zeugnissen können zudem Schadensersatzansprüche resultieren. Deshalb hat der Ausbildende auch kein Zurückbehaltungsrecht für das Zeugnis, um evtl. bestehende vertragliche Ansprüche gegenüber dem Auszubildenden durchzusetzen (zum Beispiel Rückgabe zur Verfügung gestellter Ausbildungsmittel).

Rechtzeitige Ausstellung

Verweigert der Ausbildende unberechtigterweise die Ausstellung eines Ausbildungszeugnisses, kann der Auszubildende beim Arbeitsgericht auf Erteilung des Zeugnisses klagen. Auch Klagen auf Neuformulierung des Zeugnisses sind unter Umständen ohne vorgeschaltetes Schlichtungsverfahren möglich.

16.3 Wie erstellt man ein Ausbildungszeugnis?

Gerade für Berufseinsteiger haben Zeugnisse eine sehr hohe Bedeutung, denn sie entscheiden mit, ob ihre Bewerbung sofort abgelehnt wird oder eine Einladung zur persönlichen Vorstellung erfolgt. Wer Zeugnisse verfasst, trägt deshalb eine hohe Verantwortung und muss bei der Erstellung auf viele Dinge achten.

16.3.1 Äußere Form

Das Ausbildungszeugnis ist eine Art »Empfehlung«; damit es diesen Zweck auch erfüllt, muss es im Gesamtbild überzeugen. Es reicht also nicht, gefällige Formulierungen vorzufinden, die zum Beispiel durch vergilbtes Papier, eine falsche Papiergröße (nicht DIN A 4), Schreibfehler etc. untergraben werden.

Die äußere Form sollte vielmehr seiner Bedeutung für die berufliche Zukunft des Auszubildenden entsprechen. Tut es dies zum Beispiel aufgrund von Durchstreichungen nicht, kann der Auszubildende es daher zurückweisen.

Ein Ausbildungszeugnis ist deshalb schriftlich auf Behörden-/Firmenbriefbogen zu erstellen und vom Ausbildenden zu unterschreiben. Hat dieser die Ausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben und damit eine Mitverantwortung für den Inhalt übernehmen.

16.3.2 Inhalt

Einfaches Zeugnis	Inhaltlich ist wie bereits erwähnt zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis zu unterscheiden. Das einfache Ausbildungszeugnis enthält lediglich Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Somit ist es eine reine Tätigkeitsbeschreibung ohne jegliche Art der Beurteilung.
Qualifiziertes Zeugnis	Das qualifizierte Zeugnis enthält zunächst dieselben Angaben wie das einfache Zeugnis. Zusätzlich enthält es aber noch eine Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Auszubildenden basierend auf seinen regelmäßigen Beurteilungen. Zudem kann es ggf. Angaben über vorhandene besondere fachliche Fähigkeiten enthalten.

Die folgende Übersicht gibt einen ersten Überblick über die inhaltliche Gliederung eines Ausbildungszeugnisses:

AUFBAUSCHEMA NACH § 16 BBIG		
INHALTLICHE GLIEDERUNG	EINFACHES ZEUGNIS	QUALIFIZIERTES ZEUGNIS
1. Kopfbogen des Ausbildungsbetriebes	✓	✓
2. Datum der Ausstellung	✓	✓
3. Bezeichnung des Auszubildenden (Name, Geburtsdatum, Wohnort)	✓	✓
4. Angaben zur Art der Ausbildung (Bezeichnung und ggf. Tätigkeit des Ausbildungsbetriebes, über- bzw. außerbetriebliche Maßnahmen)	✓	✓

5. Beginn, Dauer und Ende der Ausbildung	✓	✓
6. Ziel der Ausbildung (Ausbildungsberuf mit Schwerpunkten/Fachrichtung)	✓	✓
7. Erworbene Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (zusätzliche und besondere)	✓	✓
8. Angaben über das Verhalten	✗ keine Angabe	✓
9. Angaben über die Leistung	✗ keine Angabe	✓
10. Unterschrift und Name des Ausbildenden	✓	✓
11. ggf. Unterschrift und Name des Ausbilders	✓	✓

Aussagen über die Leistungen enthalten üblicherweise Angaben über Auffassungsgabe, Lernbereitschaft, Fleiß, Ordnung, Pünktlichkeit und Sorgfalt sowie über Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft. Die Leistungsbeurteilung sollte mit einer kurzen Zusammenfassung abschließen. Dafür sind nach herrschender Meinung Standardformulierungen zu verwenden, die für bestimmte Noten stehen:

ZEUGNISFORMULIERUNG	NOTE
Die übertragenen Arbeiten wurden stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.	1
Die ihm übertragenen Arbeiten wurden zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.	1-2
Die übertragenen Arbeiten wurden stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.	2
Die übertragenen Arbeiten wurden zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.	3
Die übertragenen Arbeiten wurden stets zu unserer Zufriedenheit erledigt.	3-4

Die übertragenen Arbeiten wurden zu unserer Zufriedenheit erledigt.	4
Die übertragenen Arbeiten wurden im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt.	5
Er hat sich bemüht, die übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.	6

Entsprechende Zeugnis-codes gibt es auch für die Formulierung der Verhaltensbeurteilung gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern. Neben dem persönlichen Verhalten zu den Vorgesetzten sollte bei Auszubildenden auch auf die Zusammenarbeit mit den anderen Auszubildenden eingegangen werden.

Im Internet findet man umfangreiches Informationsmaterial zu solchen Formulierungsstandards. Zwar muss man sie nicht zwingend verwenden, die Kenntnis typischer Codes schützt aber vor Fehlinterpretationen und Missverständnissen.

Das Ausbildungszeugnis muss die Tätigkeit, die der Auszubildende während des Ausbildungsverhältnisses ausgeübt hat, so genau und umfassend beschreiben, dass sich ein möglicher Arbeitgeber ein klares Bild machen kann. Wie das Zeugnis im Einzelnen formuliert wird, ist Sache des Ausbildungsbetriebes. Das bedeutet, dass er in seiner Entscheidung frei ist, welche Eigenschaften und Leistungen des Auszubildenden er mehr oder weniger hervorheben will. Der Auszubildende hat keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen. Der Verfasser des Zeugnisses sollte sich aber bewusst sein, dass fehlende Angaben von Personalverantwortlichen meist als negative Aussage gewertet werden.

- Zeugnisgrundsätze beachten Für die Erstellung von Arbeitszeugnissen hat das Bundesarbeitsgericht in seinen Entscheidungen außerdem drei Grundsätze herausgearbeitet. Diese Grundsätze gelten analog für Ausbildungszeugnisse. Es sind die **Grundsätze der Wahrheit, der Klarheit und des Wohlwollens**. Das Wohlwollen findet dort seine Grenzen, wo es Tatsachen verschweigt und zu Lasten der Wahrheit und Klarheit geht.
- Wahrheit Das Zeugnis sollte alle wesentlichen Tatsachen und bei einem qualifizierten Zeugnis auch Wertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Auszubildenden von Bedeutung sind. Einmalige Vorfälle, die für den Auszubildenden und seine Leistung nicht typisch sind, dürfen nicht Inhalt des Zeugnisses sein. Wortwahl, Satzbau oder Auslassungen dürfen beim Leser nicht zu falschen Eindrücken und Missverständnissen führen.
- Klarheit Das Zeugnis sollte dem Leser einen genauen Überblick über den Ausbildungsgang geben können und strukturiert sein.

Das Zeugnis muss vom verständigen Wohlwollen für den Auszubildenden getragen und deshalb positiv formuliert sein, damit das berufliche Fortkommen des Auszubildenden nicht unnötig erschwert wird.

Solch ein Wohlwollen darf aber nicht zu Unrichtigkeiten führen. Denn wer ein unrichtiges Zeugnis ausstellt, haftet auch einem späteren Arbeitgeber für den Schaden, der entsteht, wenn er im Vertrauen auf die Richtigkeit des Zeugnisses den Auszubildenden eingestellt hat.

Wohlwollen

ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Nach der bestandenen Abschlussprüfung kann der Auszubildende drei Zeugnisse erhalten:
 - › Das Prüfungszeugnis der zuständigen Stelle,
 - › das Abschlusszeugnis der Berufsschule und
 - › das Ausbildungszeugnis des Ausbildungsbetriebes.

Zusammen zeichnen sie ein aussagekräftiges Bild von dem Auszubildenden und seinen Leistungen.

- ✓ Unabhängig von der Beendigungsform des Ausbildungsverhältnisses ist der Ausbildende verpflichtet, dem Auszubildenden ein einfaches Zeugnis auszustellen. Auf Verlangen des Auszubildenden muss er ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis erstellen (einklagbarer Rechtsanspruch).
- ✓ Ein einfaches Zeugnis enthält neben Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Auszubildenden. Das qualifizierte Ausbildungszeugnis beinhaltet zusätzlich eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Auszubildenden.
- ✓ Verfasser von Zeugnissen müssen bei der Erstellung die Grundsätze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit sowie des Wohlwollens berücksichtigen. Aufgrund der besonderen Bedeutung eines Zeugnisses ist unbedingt auch auf die äußere Form zu achten.





FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

82. Welche Zeugnisse erhält ein Auszubildender am Ende seiner Ausbildung bei Bestehen der Abschlussprüfung?

83. Was beinhaltet ein einfaches Ausbildungszeugnis?

84. Was beinhaltet ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis?

85. Wo liegen die Grenzen des wohlwollenden Inhalts eines Ausbildungszeugnisses?

86. Wann besteht ein Anspruch auf Änderung des betrieblichen Ausbildungszeugnisses?

17. AN PRÜFUNGEN MITWIRKEN



LERNZIELE

DIE LERNENDEN SOLLEN

48. die Zusammensetzung und die Aufgaben von Prüfungsausschüssen kennen lernen,
49. die Vorteile der Mitwirkung im Prüfungsausschuss für die eigene Ausbildertätigkeit einschätzen können.

17.1 Wie wird man Prüfer?

Für die Abnahme der Abschlussprüfung richten die zuständigen Stellen besondere Prüfungsausschüsse ein. Es besteht auch die Möglichkeit, gemeinsame Ausschüsse bei einer von ihnen einzurichten. Einem Prüfungsausschuss müssen als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule angehören. Ein Prüfungsausschuss besteht folglich aus mindestens drei, in der Praxis jedoch meistens aus fünf Mitgliedern. Mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein (vgl. § 40 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BBiG). Ihre Berufung erfolgt nach dem BBiG auf Vorschlag der Gewerkschaften (Arbeitnehmervertreter) und im Einvernehmen mit den Schulaufsichtsbehörden (Lehrer) durch die jeweilige Kammer für eine Dauer von längstens fünf Jahren. Der Arbeitgebervertreter wird direkt von der zuständigen Stelle berufen. Hierfür kommen u. a. Freiberufler, Selbständige, Führungskräfte und Verantwortliche oder Ausbilder in einem Unternehmen in Frage. Das Berufungsverfahren im Handwerk weicht von dem des Berufsbildungsgesetzes ab.



<p>Vorausgesetzt werden Sachverstand und persönliche Eignung</p>	<p>Berufen werden kann nur, wer für die Prüfungsgebiete die notwendige Sachkunde besitzt und für die Mitwirkung im Prüfungswesen persönlich geeignet ist. Diesen Anforderungen werden die betrieblichen Ausbilder in der Regel gerecht. Zudem garantieren sie, dass der Berufsnachwuchs nach aktuellen und praxisbezogenen Maßstäben geprüft wird. Ein spezieller Nachweis der Sachkunde – etwa durch das Ablegen einer Eignungsprüfung – muss nicht erbracht werden.</p> <p>Neben der Beherrschung der Materie sollten Prüfer über ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, menschliche Reife und pädagogisches Gespür verfügen. Sie müssen sowohl in der Lage sein, die jeweilige Prüfungssituation und ihre Auswirkungen auf den Prüfling zu erfassen, als auch über die Fähigkeit verfügen, Leistungen abzufragen und zu bewerten. Ergänzend sollten die Prüfer eine ordentliche Portion Idealismus und Freude an der Zusammenarbeit mit jungen Menschen mitbringen, da der zeitliche Aufwand nicht zu unterschätzen ist. Sie sollten bereit sein, zusätzlich zu ihrer beruflichen Tätigkeit mehrere Tage im Jahr für die Prüfungen zu investieren.</p>
<p>Ehrenamt mit Aufwandsentschädigung</p>	<p>Für ihr ehrenamtliches Engagement erhalten die Ausschussmitglieder kein Honorar im eigentlichen Sinne, sondern eine Aufwandsentschädigung wie ehrenamtliche Richter. Nach Einschätzung der Bundesregierung würden jährlich Prüferkosten von über 100 Millionen Euro anfallen, wenn der Staat dieses ehrenamtliche Engagement übernehmen müsste.</p>

17.2 Welche Vorteile bietet die Mitarbeit als Prüfer?

<p>Prüfertätigkeit sichert...</p>	<p>Für eine Mitarbeit als ehrenamtlicher Prüfer in einen Prüfungsausschuss gibt es – besonders als Ausbilder – viele gute Gründe:</p>
<p>... praxisnahe Prüfungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Als Prüfer leistet man einen verantwortungsvollen Beitrag zur Nachwuchsbildung in seinem Berufszweig und trägt dazu bei, dass die Auszubildenden betriebs- und wirtschaftsnah geprüft werden.
<p>... Ausbildungsqualität im Betrieb</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Der stetige Austausch mit anderen Prüfern und den Prüflingen selbst kann neue Impulse und Anregungen für die eigene Ausbilder-tätigkeit geben. Gleichzeitig bekommt man einen Einblick in das Prüfungsgeschehen und kann für die Prüfungsvorbereitung seiner Auszubildenden wertvolle Rückschlüsse ziehen. › Daneben bekommt man Zugang zu einem regionalen Netzwerk von Institutionen und Firmen seiner Branche. Der Kontakt mit den mitprüfenden Berufsschullehrern kann die Zusammenarbeit mit der Berufsschule positiv beeinflussen. Als Prüfer muss man zudem sein Fachwissen beständig ausbauen und an die neuesten Entwicklungen anpassen, davon profitiert letztendlich auch der eigene Betrieb. › Zu guter Letzt bringt die Berufung als Prüfer auch Anerkennung für die eigene Person, was wiederum positiv die Außenwirkung des Betriebes verstärkt.

17.3 Welche Aufgaben hat der Prüfungsausschuss?

Wie bereits erwähnt richten die zuständigen Stellen die erforderlichen Prüfungsausschüsse ein. Als Organ der zuständigen Stelle ist der Prüfungsausschuss somit dieser juristisch zugeordnet. Das bedeutet, die Entscheidungen des Prüfungsausschusses werden prinzipiell der zuständigen Stelle zugerechnet und nur diese wird auch nach außen hin tätig. Gleichwohl ist der Prüfungsausschuss bei seiner Arbeit an keine Weisungen gebunden und seine Entscheidungen sind für die zuständige Stelle bindend.

Hauptaufgabe eines Prüfungsausschusses nach dem BBiG ist die Abnahme der Zwischen- und der Abschlussprüfung (vgl. §§ 39 und 48). Für die Ausschussmitglieder fallen dabei nach dem BBiG und der jeweiligen Prüfungsordnung folgende Arbeiten an:

- › Über die Zulassung zur Abschlussprüfung entscheiden, wenn die zuständige Stelle die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben hält
- › Erstellen der Prüfungsaufgaben (sofern diese nicht von einem Aufgabenerstellungsausschuss oder überregional erarbeitet werden)
- › Beschließen der Prüfungsaufgaben auf Grundlage der Ausbildungsordnung
- › Abnehmen von schriftlichen, mündlichen und/oder praktischen Prüfungen
- › Bewerten einzelner Prüfungsleistungen und der Prüfung insgesamt
- › Entscheiden über das Bestehen und Nichtbestehen der Abschlussprüfung und Ausstellen einer entsprechenden Bescheinigung
- › Feststellen des Prüfungsergebnisses und dessen Niederschrift
- › Anfertigen einer Niederschrift über den Ablauf der Prüfung
- › Ggf. an Sitzungen zur Vor- und Nachbereitung der Prüfungen teilnehmen

Seine Entscheidungen fasst der Prüfungsausschuss meistens in Form von Beschlüssen. Für die Beschlussfassung reicht in der Regel die einfache Mehrheit der (abgegebenen) Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des von den Ausschussmitgliedern gewählten Vorsitzenden (vgl. § 41 BBiG). Im Wege der Arbeitserleichterung kann der Prüfungsausschuss die Beschlussfassung für die Bewertung einzelner, aber nicht mündlich zu erbringender Leistungen, vorbereiten lassen. Das BBiG sieht hierfür zwei Möglichkeiten vor:

Entscheidungs-
findung

- › das **Berichterstatterprinzip** nach § 42 Abs. 2 und
- › die **Einholung gutachterlicher Stellungnahmen** nach § 39 Abs. 2.

Weiterführende Informationen rund um die Mitarbeit in einem Prüfungsausschuss findet man im Internet unter www.prueferportal.org.



ZUSAMMENFASSUNG

- ✓ Aufgabe der zuständigen Stellen ist es, die für die Durchführung von Prüfungen notwendigen Prüfungsausschüsse einzurichten. Diese sind unabhängige Organe der zuständigen Stellen, die keinen Weisungen unterworfen sind.
- ✓ Das BBiG hat in den §§ 39 bis 42 klare Aussagen zur:
 - › Zusammensetzung,
 - › zur Berufung,
 - › zum Vorsitz,
 - › zur Beschlussfähigkeit und
 - › zu den Aufgaben von Prüfungsausschüssen für Abschlussprüfungen getroffen.
- ✓ Der ehrenamtliche Einsatz von betrieblichen Ausbildern als Prüfer bürgt für praxisnahe Prüfungen.
- ✓ Die Mitwirkung im Prüfungsausschuss bringt für den Ausbilder im Betrieb nicht etwa nur einen erheblichen Zeitaufwand mit sich, sondern in erster Linie einen erheblichen Mehrwert für seine Ausbildertätigkeit.



FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE

87. Was ist bei der Besetzung von Prüfungsausschüssen zu beachten?

88. Nennen Sie drei Aufgaben eines Prüfungsausschusses.

89. Welche Gründe sprechen für die Tätigkeit als Prüfer aus Sicht eines Ausbilders?



LERNZIELE

18. AUF FORT- UND WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN HINWEISEN

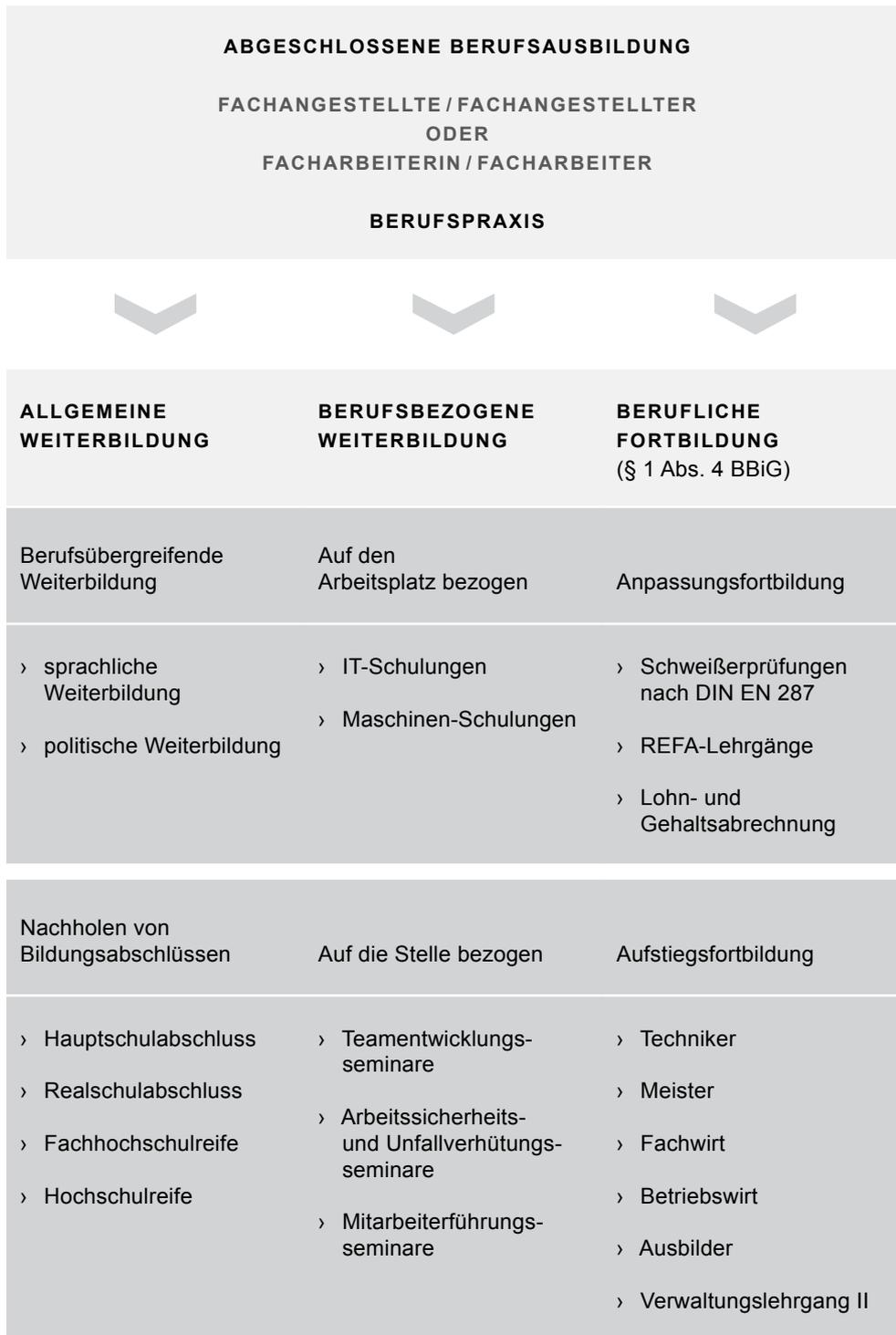
DIE LERNENDEN SOLLEN

- 50. den Stellenwert der Weiterbildung erläutern können,
- 51. einen Überblick über die vielfältigen Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sowie über deren Fördermöglichkeiten bekommen.

Grundgedanke
des lebenslangen
Lernens

Aufgrund des anhaltenden technologischen Fortschritts in unserer Wissensgesellschaft und der damit verbundenen Notwendigkeit des lebenslangen Lernens ist es auch nach dem Abschluss der beruflichen Erstausbildung unerlässlich, seine Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, regelmäßig anzupassen und beständig zu erweitern. Nur dann hat man Chancen im Beruf vorwärts zu kommen und verringert gleichzeitig das Risiko arbeitslos zu werden.

Im schulischen oder therapeutischen Bereich wird berufliche Weiterbildung als unumgänglich angesehen, so dass sogar die Praxiserlaubnis an eine regelmäßige Teilnahme gekoppelt ist. In anderen Berufszweigen ist Weiterbildung ein Muss, um sich gegenüber Konkurrenten behaupten zu können.



Unter Weiterbildung versteht man die Fortsetzung oder Wiederaufnahme des organisierten Lernens nach einer ersten Phase des beruflichen Tätigseins. Dabei kann sowohl die allgemeine als auch die berufsbezogene Weiterbildung gemeint sein. Das Weiterbildungsangebot in Deutschland ist breit gefächert, da Form, Inhalt und Dauer einer Weiterbildung überaus verschieden sein können. Das gilt auch für die Träger der Weiterbildung; entsprechende Angebote unterbreiten sowohl öffentliche als auch private Einrichtungen, zum Beispiel staatliche Hochschulen, Volkshochschulen, Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.

Aber auch die Betriebe spielen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung als Träger eine Rolle.

Anpassungs- und
Aufstiegs-
fortbildungen

Das BBiG gebraucht in § 1 Abs. 4 den engeren Begriff der beruflichen Fortbildung. Der Bereich der beruflichen Fortbildung umfasst neben der Anpassungsfortbildung noch die Aufstiegsfortbildung. Anpassungsfortbildungen sind in der Regel Kurzzeitmaßnahmen (Lehrgänge oder Seminare) ohne Abschlussprüfungen, aber mit entsprechenden Lehrgangszertifikaten. Die Aufstiegsfortbildung zielt wie der Name schon sagt auf den beruflichen Aufstieg ab. Dazu legen ihre Absolventen eine öffentlich-rechtliche bzw. eine staatliche Prüfung ab.

Beraterfunktion des
Ausbilders

In ihrer Rolle als Berater der Auszubildenden sollten Ausbilder in der Lage sein, über die Arten und Möglichkeiten der Weiterbildung individuell zu informieren. Unterstützung für die Aufgabe finden sie bei den Kammern und den Beratern der verschiedenen Weiterbildungsträger. Für ihr Beratungsangebot sollten Ausbilder auch die verschiedenen **Fördermöglichkeiten** kennen:

› **Staatliche Förderung** – Das dritte Sozialgesetzbuch (SGB III) regelt u. a. die Förderung der beruflichen Weiterbildung (vgl. §§ 77 ff.) einschließlich der Förderung von Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ergänzt wird es durch das Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG), das die Teilnehmerförderung durch Zuschüsse und Darlehen für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie durch Unterhaltsbeträge (sog. Meister-BaföG) ermöglicht.

Mit der sog. Bildungsprämie hat der Gesetzgeber die Weiterbildung für eine Vielzahl Weiterbildungswilliger bezahlbar gemacht. Sie unterstützt unbürokratisch durch »Prämiengutscheine« und »Weiterbildungsgutscheine« die Finanzierung von individueller, beruflicher Weiterbildung.

› **Betriebliche Förderung** – Betriebe können die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter unterstützen, indem sie die Weiterbildungskosten ganz oder teilweise übernehmen und/oder die Mitarbeiter für die Teilnahme von der Arbeit freistellen.

› **Steuerliche Förderung** – Im Rahmen der Steuererklärung können die Kosten für eine Bildungsmaßnahme entweder als Werbungsausgabe (bei ausgeübtem Beruf) oder als Sonderausgabe (bei nicht ausgeübtem Beruf) abgesetzt werden.

**ZUSAMMENFASSUNG**

- ✓ Die ständige Entwicklung neuer Techniken, Verfahren und Methoden erfordert die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, wenn man beruflich erfolgreich sein will.
- ✓ Das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen ist äußerst vielfältig und wird von einer Vielzahl staatlicher und privater Einrichtungen getragen.
- ✓ Unterstützung finden die Weiterbildungswilligen durch staatliche, betriebliche und/oder steuerliche Förderungen.
- ✓ Der Ausbilder im Betrieb sollte den Auszubildenden als Berater in Sachen Weiterbildung zur Verfügung stehen können.



90. Was beinhaltet eine professionelle Weiterbildungsberatung?

FRAGEN ZUR SELBSTKONTROLLE



1. Erläutern Sie den Nutzen, den der Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung hat.

Durch eine betriebliche Ausbildung erhält er eine breit angelegte berufliche Qualifikation, mit der er seinen Arbeitsplatz und seinen Lebensunterhalt langfristig sichern kann. Er ist zukünftigen Anforderungen besser gewachsen und hat bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Zudem sichert die Ausbildung seinen gesellschaftlichen Stellenwert und steigert sein Selbstwertgefühl.

2. Unternehmen bilden aus den verschiedensten Gründen eigene Nachwuchskräfte aus. Welche Gründe sprechen für die betriebliche Ausbildung?

- › Gewinnung qualifizierter und loyaler Fachkräfte, was zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit beiträgt
- › Minimierung der Kosten für die Personalsuche
- › Erträge durch produktiven Arbeitseinsatz der Auszubildenden
- › positives Image in der Öffentlichkeit

3. Welche Kosten entstehen dem Betrieb durch die Ausbildung?

Dem Betrieb entstehen Personalkosten für Auszubildende und Ausbilder, Sach- und Anlagekosten und sonstige Kosten.

4. Wie sieht die Bilanz zwischen Aufwand und Ertrag der Ausbildung aus?

Den tatsächlichen Ausbildungskosten stehen in der Regel nicht monetär bewertbare Nutzen gegenüber; denn Ausbildungsbetriebe vermeiden Personalrekrutierungs- und Einarbeitungskosten, Personalfluktuaton, personelle Fehlentscheidungen und Imageverlust. Zudem erbringen Auszubildende auch Leistungen. Im Ergebnis ist der Ertrag der Ausbildung oft höher als der Aufwand, zumindest aber ausgeglichen.

5. Beschreiben Sie, warum die Gesellschaft von der betrieblichen Ausbildung profitiert.

Die betriebliche Ausbildung trägt maßgeblich zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus und der beruflichen Flexibilität bei. Sie verbessert die Integration in das Arbeits- und Berufsleben und senkt dabei durch ihre große Breitenwirkung die Jugendarbeitslosigkeit. Zudem profitiert die Gesellschaft davon, dass der Großteil der Kosten für die Ausbildung von der Wirtschaft getragen wird.



-
- 6. Welche Alternativen gibt es zur dualen Ausbildung im deutschen Bildungssystem?**
Neben der dualen Ausbildung gibt es rein schulische Berufsausbildungen, Studiengänge an Hochschulen und Universitäten sowie Studiengänge mit integrierter Berufsausbildung an Berufsakademien.
-
- 7. Wodurch zeichnet sich die Ausbildung in Form des Dualen Systems aus?**
Durch die parallele Ausbildung in Betrieb und Berufsschule; wobei der praktische Teil der Ausbildung in den Betrieben vermittelt wird und den theoretischen Teil die Berufsschule übernimmt.
-
- 8. Nennen Sie die Aufgaben der Berufsschule als Kooperationspartner im Dualen System.**
Die Berufsschule soll berufsbezogenes Fachwissen vermitteln, die Allgemeinbildung weiterführen und die Auszubildenden zu einem verantwortungsvollen Staatsbürger erziehen.
-
- 9. Nennen Sie fünf der wichtigsten Rechtsquellen für die Berufsausbildung.**
- › BBiG
 - › Jugendarbeitsschutzgesetz
 - › die jeweilige Ausbildungsordnung
 - › Ausbilder-Eignungsverordnung
 - › Berufsausbildungsvertrag
-
- 10. Wie unterscheiden sich privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Verhältnisse im Berufsbildungsrecht?**
Ausbildender und Auszubildender stehen in einer privatrechtlichen Beziehung zueinander; Auszubildender bzw. Auszubildender und die Berufsschule oder die zuständige Stelle stehen in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zueinander.
-
- 11. Erläutern Sie, was bei der Beurteilung ausbildungs- und arbeitsrechtlicher Fragen beachtet werden muss.**
Bei der Beurteilung ausbildungs- und arbeitsrechtlicher Fragen muss zunächst zwischen der Art des Rechtsverhältnisses unterschieden werden. Im Hinblick auf die anzuwendenden Rechtsquellen und -normen muss auf die korrekte Reihenfolge geachtet werden.
-



-
12. **Ein Ausbildender möchte Schadensersatzansprüche nach § 23 BBiG geltend machen. Bei welchem Gericht muss er Klage einreichen?**
Die Schadensersatzforderung richtet sich gegen den Auszubildenden, deshalb ist die Klage vor dem Arbeitsgericht erforderlich.
-
13. **Was besagt der Ausschließlichkeitsgrundsatz?**
Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.
-
14. **Welche Unterlagen beschreiben detailliert die Lernziele, die einem Auszubildenden im Betrieb und in der Berufsschule vermittelt werden sollen?**
Die Lernziele für die betriebliche Ausbildung werden durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und den Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt. Die schulische Ausbildung basiert auf dem bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan, der durch die Länder spezifiziert wird.
-
15. **Wie stellt man fest, ob ein Beruf in einem Betrieb ausgebildet werden kann?**
Durch die Analyse der Ausbildungsordnung, insbesondere des Ausbildungsrahmenplans.
-
16. **Warum und von wem werden neue Ausbildungsordnungen erlassen?**
Ausbildungsordnungen werden als verbindliche Rechtsgrundlage für eine bundesweit einheitliche und geordnete Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder dem sonst zuständigen Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen.



17. Erläutern Sie kurz die Mindestinhalte einer Ausbildungsordnung nach dem BBiG!

Nach § 5 BBiG muss eine Ausbildungsordnung mindestens folgende Inhalte besitzen:

1. Dauer der Ausbildung (Diese sollte nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.)
2. Genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes
3. Berufsbild (Gibt einen Überblick über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erworben werden sollen.)
4. Ausbildungsrahmenplan (Zeigt die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung auf.)
5. Prüfungsanforderungen (Gibt die Inhalte der Zwischen- und Abschlussprüfung vor.)

18. Wodurch ist die Stufenausbildung gekennzeichnet?

Bei der echten Stufenausbildung im Sinne des § 5 Abs. 2 Punkt 1 BBiG erfolgt die Ausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen. Das Ende der Erstausbildung und ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf wird erst mit dem Abschluss der letzten Stufe erreicht.

19. Welche rechtliche Voraussetzung muss der Auszubildende mindestens erfüllen, um Auszubildende einstellen zu können?

Er muss persönlich geeignet sein.

20. Welche Eignungen muss der Ausbilder erfüllen, um Auszubildende ausbilden zu können?

Ein Ausbilder muss persönlich geeignet sein, über eine abgeschlossene Berufsausbildung im Ausbildungsberuf und entsprechende Berufserfahrung verfügen sowie berufs- und arbeitspädagogische Fähigkeiten nachweisen.

21. Wann gilt eine Ausbildungsstätte nach dem BBiG grundsätzlich als geeignet?

Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Ausbildung geeignet sein und über ein angemessenes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Fachkräften bzw. Ausbildern verfügen.



-
- 22. Einige der vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten können im Betrieb nicht vermittelt werden. Kann im Betrieb trotz dieser Eignungsmängel ausgebildet werden?**
Ja, wenn die inhaltlichen Ausbildungsmängel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte kompensiert werden können.
-
- 23. Wer ist für die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte zuständig? Was passiert wenn Mängel festgestellt werden?**
Die jeweils zuständige Stelle ist mit der Feststellung und Überwachung der Eignung beauftragt. Stellt sie Mängel fest, die keine Gefährdung des Auszubildenden erkennen lassen, wird der Auszubildende unter Fristsetzung aufgefordert die Mängel zu beseitigen. Können die Mängel nicht behoben werden oder reagiert der Auszubildende nicht innerhalb der Frist, wird über die Untersagung der Ausbildung entschieden.
-
- 24. Welches Ziel verfolgen Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung?**
Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.
-
- 25. Welche betrieblichen Maßnahmen helfen neben der Bereitstellung von Praktika, junge Menschen auf die Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten?**
Zu den betrieblichen Maßnahmen können kurzfristige Maßnahmen wie Ausbildungsmessen, Tage der offenen Tür, Teilnahme am Girls Day u. ä. gehören, oder längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen wie beispielsweise EQJ.
-
- 26. Was zählt zu den schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen und an welche Zielgruppe richten sie sich?**
Das Berufsvorbereitungsjahr bietet für Schulabbrecher die Möglichkeit den Hauptschulabschluss nachzuholen und ihre Schulpflicht zu erfüllen. Das Berufsgrundbildungsjahr bietet Schulabgängern, die keine reguläre Lehrstelle gefunden haben, die Möglichkeit, ein staatliches Ausbildungsjahr zu absolvieren und damit ihre Schulpflicht zu erfüllen. Abhängig vom jeweiligen Bundesland kann oder muss das Berufsgrundbildungsjahr auf die Ausbildung angerechnet werden.
-



27. Wie können Behinderungen bei der Ausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf berücksichtigt werden?

Wenn aufgrund der Art oder Schwere der Behinderung eine Ausbildung nach den verbindlichen Ausbildungsordnungen nicht möglich ist, können die zuständigen Stellen sog. Ausbildungsregelungen erlassen. Diese modifizieren die Ausbildungsgänge so, dass sie die besonderen Bedingungen behinderter Auszubildender berücksichtigen.

28. Wer nimmt alles auf die betriebliche Ausbildung Einfluss?

Innerbetrieblich wird die Ausbildung durch das beteiligte Ausbildungspersonal und die Arbeitnehmervertretungen beeinflusst. Extern wirken die Berufsschule, das Elternhaus, die Agentur für Arbeit, die zuständige Stelle sowie Gewerkschaften und Verbände auf die betriebliche Ausbildung ein.

29. Nennen Sie jeweils drei Kernaufgaben des Ausbildenden, des Ausbilders und des Ausbildungsbeauftragten.

Zu den Aufgaben des Ausbildenden gehört:

- › Abschließende Entscheidung bei der Bewerberauswahl,
- › Abschluss des Ausbildungsvertrages,
- › Bestellen des Ausbildungspersonals.

Ausbilder sind:

- › an der Bewerberauswahl beteiligt,
- › erstellen Ausbildungspläne und
- › sind zuständig für die Prüfungsvorbereitung.

Ausbildungsbeauftragte sind zuständig für die Vermittlung von:

- › Teilqualifikationen in einem bestimmten Bereich,
 - › dabei sind sie u. a. für die Einbehaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften
 - › und der Kontrolle des Berichtshefts zuständig.
-

30. Wie kann die Zusammenarbeit mit den Eltern eines Auszubildenden gestaltet werden? Was ist dabei zu beachten?

Die Zusammenarbeit mit den Eltern sollte vom Beginn der Ausbildung an gefördert werden; hierzu dienen vor allem Einführungselternabende und regelmäßige Informationsangebote. Ist der Auszubildende volljährig, benötigt der Ausbilder für die Kontaktaufnahme mit dem Elternhaus dessen Zustimmung.



31. Welche Aufgaben unterliegen einem Ausbildungsberater einer zuständigen Stelle?

Ein Ausbildungsberater übernimmt in erster Linie folgende Aufgaben:

- › Überwachung der Eignung des Ausbildungspersonals,
 - › Beratung des Auszubildenden und vor allem des Ausbildenden in allen Fragen der Berufsausbildung sowie
 - › die Vermittlung bei Konflikten.
-

32. Welche Hilfen bietet die Agentur für Arbeit im Hinblick auf die Berufsausbildung?

Die Agentur für Arbeit (in Form der Berufsberatung) unterstützt Schüler und Schulabgänger bei der Berufsorientierung und vermittelt geeignete Ausbildungsplätze. Den Ausbildungsbetrieben kann sie geeignete Ausbildungsplatzbewerber vorschlagen.

33. Welchen Einfluss haben Gewerkschaften und Verbände auf die Gestaltung der Berufsbildung?

Gewerkschaften und Verbände nehmen auf allen Ebenen Einfluss auf die Berufsbildung, vor allem durch Entsendung von Vertretern in die verschiedenen Ausschüsse.

34. Wie werden betriebliche und individuelle Ausbildungspläne entwickelt?

Der betriebliche Ausbildungsplan wird aus dem Ausbildungsrahmenplan entwickelt; dessen Mindestinhalte werden um betriebsspezifische Anforderungen und Besonderheiten ergänzt.

Der betriebliche Ausbildungsplan ist wiederum Grundlage des individuellen Ausbildungsplans, der die individuellen Besonderheiten für den Ausbildungsdurchlauf eines konkreten Auszubildenden berücksichtigt.

35. Wie unterscheiden sich die beiden Pläne voneinander?

Der betriebliche Ausbildungsplan gilt für alle Auszubildenden des Betriebs mit dem gleichen Ausbildungsberuf. Der individuelle Ausbildungsplan gilt nur für einen namentlich benannten Auszubildenden.

36. Nennen Sie jeweils zwei Gliederungskriterien, die bei der Erstellung der sachlichen und zeitlichen Gliederung beachtet werden sollen.

Für die sachliche Gliederung sollten Lerninhalte zu überschaubaren Ausbildungseinheiten zusammengefasst werden. Die Gestaltung der Probezeit sollte für die Überprüfung der Eignung des Auszubildenden geeignet sein.

Bei der zeitlichen Gliederung sollten die Prüfungstermine sowie Berufsschulzeiten und Urlaubsphasen berücksichtigt werden.



-
- 37. Wie kann man die betrieblichen Lernorte unterscheiden und worauf ist bei der Auswahl zu achten?**
 Es kann zwischen zentralen und dezentralen Lernorten unterschieden werden. Geeignete Lernorte erfüllen die Mindestanforderungen an Ausstattung, Unfallverhütung, Ergonomie, Umwelteinflüsse und Zahl der Fachkräfte.
-
- 38. Welche Planungsinstrumente sind eine sinnvolle Ergänzung zu den gesetzlich vorgegebenen Ausbildungsplänen?**
 Belegpläne sowie Gesamt- und Einzelversetzungspläne
-
- 39. Wie kann der Erfolg der Ausbildungsplanung überprüft werden?**
 Mit Hilfe des Ausbildungsnachweises und der Analyse des Zwischenprüfungsergebnisses.
-
- 40. Warum müssen Auszubildende zum Führen des Berichtshefts aktiv angehalten werden?**
 Das BBiG verpflichtet den Ausbildenden hierzu. Zudem ist es Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.
-
- 41. In welcher Form ist der Betriebs-/Personalrat am Einstellungsprozess für Auszubildende zu beteiligen?**
 Betriebs- und Personalräte haben während des gesamten Einstellungsprozesses gesetzlich festgeschriebene Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.
-
- 42. Welche Beteiligungsmöglichkeiten hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung?**
 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat keine eigenen Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber. Für die Erfüllung ihrer Aufgaben muss sie mit dem Betriebs- bzw. Personalrat zusammenarbeiten.
-
- 43. Darf ein Auszubildender sich während der Arbeitszeit an die JAV wenden?**
 Ja, zudem kann die JAV auch in Abstimmung mit dem Arbeitgeber Sprechstunden einrichten. Die gesetzliche Grundlage hierfür bilden das BetrVG bzw. das PersVG.
-
- 44. Wie unterscheidet sich die Ausbildung im Betrieb von der Ausbildung in der Berufsschule?**
 Die Ausbildung unterscheidet sich neben den Lerninhalten auf der Grundlage unterschiedlicher Rechtsgrundlagen in erster Linie aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzung.
-



45. Wie kann die zielorientierte Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieb gestaltet werden?

Für eine zielorientierte Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule ist eine kontinuierliche Abstimmung erforderlich; diese kann vor allem durch persönliche Kontakte zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern, gegenseitige Hospitationen, Betriebsbesichtigungen und -praktika sowie lernortübergreifende Projekte erfolgen.

46. Was versteht man unter Lernortkooperation?

Die Zusammenarbeit aller beteiligten Lernorte und Ausbildungsträger bezogen auf inhaltliche, zeitliche, methodische, konzeptionelle und/oder finanzielle Aspekte.

47. Erläutern Sie, in welcher Form die Ausbildung auch außerhalb der Ausbildungsstätte organisiert werden kann.

Außerhalb der Ausbildungsstätte kann die Ausbildung auch in Form eines Ausbildungsverbundes oder mit Hilfe überbetrieblicher Ausbildungsseinrichtungen durchgeführt werden.

48. Welche Vorteile hat die Ausbildung im Verbund?

Vorteile der Verbundausbildung sind:

- › Kosten- und Aufwandteilung der beteiligten Betriebe,
 - › breitere Qualifizierung der Auszubildenden,
 - › betriebsübergreifende Erfahrungen.
-

49. Welche Kriterien sollte ein Anforderungsprofil beinhalten?

Ein Anforderungsprofil sollte neben den Anforderungen des Betriebs auch die Anforderungen des Berufs enthalten und die Vorgaben des Bewerbermarktes berücksichtigen.

50. Auf welchen Wegen können geeignete Ausbildungsplatzbewerber gefunden werden?

Ausbildungsplatzsuchende können angesprochen werden durch interne und externe (vor allem in Tageszeitungen) Stellenausschreibungen, durch Veröffentlichungen im Internet, mit Hilfe der Agentur für Arbeit oder durch persönliche Ansprache.

51. Erläutern Sie, warum Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert sein sollten.

Im Sinne des AGG dürfen Stellenanzeigen nicht so formuliert sein, dass sie Bewerber auf Grund ihres Geschlechts ausschließen (Gleichbehandlungsgrundsatz).



52. Was sind die wesentlichen Bestandteile einer Stellenausschreibung?

Eine Stellenanzeige sollte folgende Punkte beinhalten:

- › Name,
 - › Anschrift und Beschreibung des Betriebs,
 - › Ansprechpartner,
 - › Berufsbezeichnung,
 - › Ausbildungsbeginn und Ausbildungsdauer,
 - › Anforderungen und Erwartungen,
 - › Sozialleistungen
 - › einzureichende Unterlagen.
-

53. Wie können mögliche Ausbildungsplatzbewerber persönlich angesprochen werden?

Möglichkeiten zur persönlichen Ansprache bieten u. a.:

- › Ausbildungsmessen und Berufsfindungsbörsen,
 - › berufskundliche Schulveranstaltungen,
 - › Tage der offenen Tür,
 - › Girls` oder Boys` Day,
 - › Praktikumsangebote.
-

54. Welche Rückschlüsse auf den Bewerber kann man aus den Bewerbungsunterlagen ziehen?

Die Bewerbungsunterlagen lassen Rückschlüsse auf Ordnung, Sorgfalt, Ausdrucksvermögen und Rechtschreibkenntnisse des Bewerbers sowie auf schulische Interessen und Freizeitaktivitäten, die für die Ausbildung hilfreich sein könnten, zu. Zudem erfährt man etwas über die Gründe der Berufswahlentscheidung und das soziale Umfeld des Bewerbers.

55. Erläutern Sie kurz, wie ein Vorstellungsgespräch typischerweise abläuft.

1. Begrüßung und Gesprächseinstieg
2. Persönliche Vorstellung des Bewerbers
3. Fragen zum Lebenslauf, zur Motivation und zur Eignung
4. Situative Fragen
5. Informationen zum Ausbildungsbetrieb und zum Ablauf der Ausbildung
6. Raum für Fragen des Bewerbers
7. Positiver Gesprächsabschluss



56. Ist die Frage nach einem möglichen Kinderwunsch in einem Bewerbungsgespräch zulässig? Begründen Sie Ihre Entscheidung.
Fragen an Frauen nach dem Kinderwunsch sind unzulässig und müssen nicht bzw. nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. In Anwendung des AGG sind auch Fragen unzulässig, die indirekt auf eine Benachteiligung hindeuten. In diesem Fall also eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts.

57. Welche Vertragspartner kann es in einem Berufsausbildungsvertrag geben?
Vertragspartner sind immer nur der Ausbildende und der Auszubildende; bei Minderjährigen ist zwar auch die Unterschrift der Erziehungsberechtigten erforderlich, vertragliche Verpflichtungen gehen damit aber nicht einher.

58. In welcher Form ist der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen?
Der Berufsausbildungsvertrag erfordert grundsätzlich die Schriftform.

59. Welche Inhalte schreibt das BBiG für einen Ausbildungsvertrag zwingend vor?

Der Inhalt des Berufsausbildungsvertrages ist in § 11 BBiG verbindlich festgelegt:

- › Namen und Anschriften der Vertragspartner,
 - › Ziel der Ausbildung, sowie sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
 - › Beginn und Dauer der Ausbildung,
 - › Dauer der Probezeit,
 - › Ort der Ausbildung,
 - › Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes,
 - › Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
 - › Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit,
 - › Dauer des Urlaubs,
 - › Kündigungsvoraussetzungen,
 - › Sonstige Vereinbarungen,
 - › Unterschriften aller Vertragspartner,
 - › Eintragungsvermerk der zuständigen Stelle.
-

60. Welche Rechtsgrundlagen müssen bei der Festlegung der Dauer der täglichen Ausbildungszeit berücksichtigt werden?
Beachtet werden müssen das Arbeitszeitgesetz oder entsprechende für den Ausbildungsbetrieb geltende tarifvertragliche Regelungen. Hinzu kommt bei jugendlichen Auszubildenden das Jugendarbeitsschutzgesetz mit seinen Bestimmungen zur zulässigen Höchstarbeitszeit.



-
- 61. In welchem zeitlichen Umfang kann die Probezeit vereinbart werden?**
Vereinbart werden muss mindestens eine einmonatige Probezeit; die Höchstdauer darf maximal vier Monate betragen.
-

- 62. Welche Pflichten hat der Ausbildende und welche hat der Auszubildende?**

Die Pflichten des Ausbildenden ergeben sich aus dem Ausbildungsvertrag und dem BBiG; dazu gehören:

- › Ausbildungspflicht
- › Freistellungspflicht für den Berufsschulunterricht, für außer- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen, für Prüfungen
- › Benennung weisungsberechtigter Personen
- › Aufsichtspflicht
- › Berichtsheftkontrolle
- › Bereitstellung von Ausbildungsmitteln
- › Urlaubsgewährung
- › Vergütungspflicht
- › Zweckgebundene Übertragung von Aufgaben
- › Zeugnispflicht

Demgegenüber stehen die Pflichten des Auszubildenden:

- › Lernpflicht
 - › Teilnahmepflicht für den Berufsschulunterricht, für außer- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen, für Prüfungen
 - › Weisungsgebundenheit
 - › Einhaltung der betrieblichen Ordnung
 - › Berichtsheftführung
 - › Pflegliche Behandlung der Ausbildungsmittel
 - › Erholungspflicht
 - › Benachrichtigungspflicht
 - › Sorgfältige Ausführung der Aufgaben
 - › Geheimhaltungspflicht
-

- 63. Warum sind Ausbildungsverträge bei der zuständigen Stelle einzutragen?**

Die Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist eine Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Mit der Eintragung überprüfen die zuständigen Stellen, ob die Eignung des Ausbildenden und ggf. seines Ausbilders sowie die der Ausbildungsstätte vorliegt und ob der Ausbildungsvertrag und der Ausbildungsplan den gesetzlichen Anforderungen entspricht.



-
- 64.** Wer muss die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das entsprechende Verzeichnis bei der zuständigen Stelle beantragen?
Der Auszubildende hat die Eintragung zu veranlassen.
-
- 65.** Welche Unterlage ist dem Antrag auf Eintragung bei jugendlichen Auszubildenden beizufügen?
Die Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
-
- 66.** Bei welchen Trägern der Sozialversicherung hat der Auszubildende den Auszubildenden anzumelden?
Der Auszubildende hat den Auszubildenden nur bei der gesetzlichen Krankenversicherung anzumelden; diese übernimmt die Anmeldung zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.
-
- 67.** Zu welchem Zweck können Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden?
Um internationale Schlüsselqualifikationen (Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen) bereits während der Ausbildung zu erlangen.
-
- 68.** Wie können die im Ausland erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten dokumentiert werden?
Der Europass-Mobilitätsschein ist Bestandteil des Europasses und dokumentiert Auslandsaufenthalte, die zum Zwecke der Aus- oder Weiterbildung stattgefunden haben. Er soll dem Inhaber die Darstellung im Ausland erworbener Kompetenzen und Qualifikationen erleichtern.
-
- 69.** Wie definiert das BBiG den Gegenstand einer Abschlussprüfung?
Mit der Abschlussprüfung soll die berufliche Handlungsfähigkeit des Auszubildenden überprüft werden, indem festgestellt wird, ob er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem wesentlichen Lehrstoff der Berufsschule vertraut ist.
-
- 70.** Wie kommt eine Anmeldung zur Prüfung zustande?
Im Regelfall erfolgt die Anmeldung zur Prüfung bei der zuständigen Stelle durch den Auszubildenden. Durch den Prüfling selbst erfolgt sie nur, wenn er sich selbst zur vorzeitigen Abschlussprüfung, zur sog. Externenprüfung oder zu einer Wiederholungsprüfung (ohne ein bestehendes Ausbildungsverhältnis) anmeldet. Bei der Anmeldung sind die vorgegebenen Formulare und Anmeldefristen der zuständigen Stelle zu berücksichtigen.
-



-
- 71. Welches sind im Regelfall die Zulassungsvoraussetzungen zur Abschlussprüfung?**
Die Zulassung zur Abschlussprüfung setzt voraus, dass der Auszubildende die vorgeschriebene Ausbildungszeit zurückgelegt, an der Zwischenprüfung teilgenommen und den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis geführt hat. Zudem muss das Ausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen sein.
-
- 72. Wer entscheidet über die Zulassung zur Prüfung, wenn die zuständige Stelle die Zulassungsvoraussetzungen als nicht gegeben sieht?**
In diesen Fällen entscheidet der Prüfungsausschuss.
-
- 73. Unter welchen Umständen kann ein Auszubildender vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden?**
Wenn seine praktischen und theoretischen Leistungen eine vorzeitige Zulassung rechtfertigen und der Auszubildende und die Berufsschule zuvor angehört wurden. Zudem müssen die »normalen« Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sein.
-
- 74. Wann und in welcher Form können Einschränkungen aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderungen bei der Teilnahme an Prüfungen berücksichtigt werden? Wer entscheidet hierüber?**
Prüfungen sind auf Antrag an die besonderen Belange behinderter Auszubildender anzupassen, insbesondere im Hinblick auf die Prüfungsdauer, die Zulassung von Hilfsmitteln sowie die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen durch Dritte wie etwa Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen. Dabei handelt es sich um eine bedarfsgerechte Einzelfallentscheidung des Prüfungsausschusses auf Grundlage ärztlicher Bescheinigungen und Gutachten.
-
- 75. Was sollte eine gute, umfassende Prüfungsvorbereitung beinhalten?**
Zu einer umfassenden Prüfungsvorbereitung gehört der Abbau von Prüfungsangst, die Vermittlung wirkungsvoller Lerntechniken, die Abrundung der Ausbildungsinhalte nach der Ausbildungsordnung, das Üben anhand früherer Prüfungsaufgaben sowie die Informationen über Struktur, Aufbau und Ablauf der Prüfung.
-



-
- 76. Welche Beendigungsmöglichkeiten kommen für ein Berufsausbildungsverhältnis in Frage?**
Ein Berufsausbildungsverhältnis kann regulär durch Zweckerreichung oder durch Zeitablauf beendet werden.
- Vorzeitig beendet werden kann es durch:
- › Kündigung ohne Angabe von Gründen innerhalb der Probezeit,
 - › durch höhere Gewalt,
 - › durch einen Aufhebungsvertrag sowie
 - › außerhalb der Probezeit durch eine außerordentliche Kündigung (des Ausbildenden oder des Auszubildenden) aus wichtigem Grund oder
 - › eine ordentliche Kündigung des Auszubildenden.
-
- 77. In welchem Rahmen können Ausbildungsverträge beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden?**
Das ist nur im Rahmen der vertraglich vereinbarten Probezeit möglich.
-
- 78. Wer kann auch nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von vier Wochen eine Kündigung aussprechen? Welche Kündigungsgründe kommen hierfür in Frage?**
Unter Einhaltung einer Kündigungsfrist kann nach der Probezeit nur der Auszubildende kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf beginnen möchte.
-
- 79. Die Auszubildende Friederike hat die Abschlussprüfung nicht bestanden. Wie oft kann sie die Prüfung wiederholen?**
Sie kann die Abschlussprüfung maximal zweimal wiederholen.
-
- 80. Friederike möchte (trotz nicht bestandener Abschlussprüfung) die Ausbildung nicht verlängern. Wann endet in diesem Fall ihre Ausbildung?**
Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildung, das heißt an dem Tag, der vertraglich für das Ende der Ausbildung festgelegt wurde.
-
- 81. Unter welchen Voraussetzungen kann die Dauer der Berufsausbildung verlängert werden?**
Bei Nicht-Bestehen der Abschlussprüfung muss auf Antrag des Auszubildenden das Ausbildungsverhältnis bis zu nächsten Wiederholungsprüfung, aber max. um ein Jahr, verlängert werden. Eine Verlängerung ist ebenfalls möglich, wenn das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet ist oder wenn die Auszubildende oder der Auszubildende Elternzeit in Anspruch nimmt.<
-



82. Welche Zeugnisse erhält ein Auszubildender am Ende seiner Ausbildung bei Bestehen der Abschlussprüfung?

Der Auszubildende erhält drei Zeugnisse:

- › Das Abschlusszeugnis der Berufsschule,
- › das Prüfungszeugnis der zuständigen Stelle und
- › das Ausbildungszeugnis des Ausbildungsbetriebes.

83. Was beinhaltet ein einfaches Ausbildungszeugnis?

Ein einfaches Zeugnis beinhaltet nach § 16 Abs. 2 BBiG Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie wertungsfreie Angaben über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

84. Was beinhaltet ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis?

Die gleichen Inhalte wie ein einfaches Zeugnis ergänzt um eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.

85. Wo liegen die Grenzen des wohlwollenden Inhalts eines Ausbildungszeugnisses?

Der Grundsatz des Wohlwollens darf nicht zu Lasten der Wahrheit und Klarheit des Zeugnisses gehen und darf keine Tatsachen verschweigen.

86. Wann besteht ein Anspruch auf Änderung des betrieblichen Ausbildungszeugnisses?

Das Ausbildungszeugnis muss geändert werden, wenn:

1. ein einfaches, anstelle des gewünschten qualifizierten Zeugnisses erstellt wurde.
2. die äußere Form nicht dem Standard für Zeugnisse entspricht.
3. das Zeugnis gegen die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit und des Wohlwollens verstößt.

87. Was ist bei der Besetzung von Prüfungsausschüssen zu beachten?

Ein Prüfungsausschuss besteht mindestens aus drei Mitgliedern. Ihm gehören als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft an.



88. Nennen Sie drei Aufgaben eines Prüfungsausschusses.

- › Abnahme der Zwischen- und der Abschlussprüfung,
- › Entscheiden über die Zulassung, wenn die zuständige Stelle die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben hält,
- › Bewerten einzelner Prüfungsleistungen und der Prüfung insgesamt.

89. Welche Gründe sprechen für die Tätigkeit als Prüfer aus Sicht eines Ausbilders?

Für eine Prüfertätigkeit sprechen folgende Gründe:

- › Kenntnisse über den Prüfungsablauf und neue Entwicklungen in der Ausbildung,
- › Kontakte zur zuständigen Stelle und zur Berufsschule sowie zu anderen Ausbildern.

90. Was beinhaltet eine professionelle Weiterbildungsberatung?

Der Ausbilder sollte dem Auszubildenden einen ersten Überblick über vielfältige Angebote an Weiterbildungsmaßnahmen geben und ihm mögliche Träger nennen können. Ergänzt werden sollte die Beratung durch Hinweise auf mögliche Unterstützung durch staatliche, betriebliche und/oder steuerliche Förderungen.

20. LITERATURVERZEICHNIS UND WEBLINKS

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG:

Bildung in Deutschland 2010, W. Bertelsmann Verlag, 2010

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG:

Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten (BABI 5/1972); 1972

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG:

Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der
Berufsausbildung (BABI 5/1972); 1972

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (HRSG.):

Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, 2006

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (HRSG.):

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, 2011

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (HRSG.):

Wie entstehen Ausbildungsberufe? Leitfaden zur Erarbeitung von
Ausbildungsordnungen, 2003

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (HRSG.):

Ausbildung & Beruf, 2010

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (HRSG.):

Berufsbildungsbericht 2010, 2010

DIHK – DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E.V.:

Ausbilder-Eignungsverordnung Rahmenplan mit Lernzielen,
DIHK Publikations Service 2009

EHLING, A. UND SCHLOTTHAUER, H.:

Handlungsfeld Ausbildung. Feldhaus Verlag, 5. Auflage 2011

FOIDL-DREISSER, S.: Das neue Ausbilderhandbuch, TEIA AG, 2010

FREYTAG, H.-P., GMEL, F. UND GRASMEHER, F.:

Der Ausbilder im Betrieb, Fachbuchverlag Weber & Weidemeyer, 38. Auflage 2010

GROSS, H. UND HÜPPE, S.: Ausbilden lernen Trainings- und Lehrbuch
nach AEVO 2009 für alle Berufe, Cornelsen Verlag, 2010

GÜNZEL, W.: Gemeinsam geht's! Verbundausbildung in Lippe, GILDE GmbH

HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG:

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung
zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen;
Bundesanzeiger Nr. 111/2009 vom 30.07.2009

HIPPACH-SCHNEIDER, U., KRAUSE, M. UND WOLL, C.:
Berufsbildung in Deutschland, Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung, 2007

JACOBS, P. UND PREUSSE, M.:
Kompaktwissen AEVO in vier Handlungsfeldern, Bildungsverlag Eins, 1. Auflage 2010

JACOBS, P. UND PREUSSE, M.:
Kompaktwissen AEVO: Übungsaufgaben mit Lösungen,
Bildungsverlag Eins, 1. Auflage 2010

KISS, M.: Das duale System,
DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., 2010

LÜTH; H.: Einstiegsqualifizierung mit IHK-Zertifikat,
DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., 2008

MINISTERIUM FÜR BILDUNG, FRAUEN UND JUGEND
RHEINLAND-PFALZ (HRSG.): Das Berufsvorbereitungsjahr, 2006

NATIONALE AGENTUR BILDUNG FÜR EUROPA BEIM
BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG:
Auslandserfahrung – Entdeckt selbst die Möglichkeiten ;Dezember 2010

PFEIFFER, H. U. A.: Forschungsprojekt 2.1.203 Kosten und Nutzen
der betrieblichen Berufsausbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2009

PÜTZ, H.: Berufsbildung Berufsausbildung Weiterbildung –
Ein Überblick, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2003

»AUS- UND WEITERBILDUNG – IHK BERLIN«:
http://www.ihk-berlin.de/aus_und_weiterbildung/, 23.06.2011

»AUSBILDERNETZ PLUS«:
<http://www.ausbildernetz.de/plus/index.rsys>, 23.06.2011

»BERUFLICHE BILDUNG«:
<http://www.bildungsserver.de/>, 23.06.2011

»BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) – DEUTSCHLAND«:
<http://www.bibb.de/de/index.htm>, 23.06.2011

»DAS DEUTSCHE AUSBILDUNGS-INFOPORTAL«:
<http://www.ausbildung.net/>, 23.06.2011

»DAS PRÜFERPORTAL, DIE INFORMATIONS- UND
KOMMUNIKATIONSPLATTFORM FÜR AKTIVE UND ZUKÜNFTIGE
PRÜFERINNEN UND PRÜFER«:
<http://www.prueferportal.org/html/index.php>, 23.06.2011

»DIE VOR- UND NACHTEILE DES DUALEN BILDUNGSSYSTEMS«:
<http://www.cogbyte.de/project/Vorteile-und-Nachteile.1116.0.html>, 23.6.2011

»EIGNUNG DER AUSBILDUNGSSTÄTTEN«:
<http://www.ihk-suhl.de/www/ihkst/navi-main/aus-weiterbildung/ausbildung/eignung-der-ausbildungsstaetten/>, 23.06.2011

»KOMPAKTWISSEN: WEGWEISER DURCH DEN AUSBILDUNGSPROZESS«:
<http://www.personalwirtschaft.de/de/html/content/716/Ausbilder-Service---Kompaktwissen---Uebersicht/>, 23.06.2011

»ORDNUNGSGRUNDLAGEN«:
<http://groups.uni-pader-born.de/kool/iqhessen/curriculum/curriculumgrundlagen/index.html#04a10d9a530943d01>, 23.06.2011

»PRÜFEN IST EHRENSACHE«:
<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/MagazinSozialesFamilieBildung/059/sc-ehrenamtliche-pruefer.html>, 23.06.2011

ADALBERT RUSCHEL: »Beschaffungswege für Auszubildende«
<http://www.adalbert-ruschel.de/downloades/beschaffungswege.pdf>, 23.06.2011

ADALBERT RUSCHEL: »Der Ausbilder/die Ausbilderin im dualen Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland«
<http://www.adalbert-ruschel.de/downloades/der%20ausbilder.pdf>, 23.06.2011

ADALBERT RUSCHEL: »Kosten der Ausbildung«
<http://www.adalbert-ruschel.de/downloades/ausbildungskosten.pdf>, 23.06.2011

IMPRESSUM

Verwaltungsakademie Berlin
Ausbildungszentrum
Turmstraße 86
10559 Berlin
› (030) 90229 – 8080 | Service-Telefon
› service@vak.berlin.de
› www.vak.berlin.de

REDAKTION UND KOORDINATION

Anne Pfänder, ABZ 2, VAK Berlin

GESTALTUNG UND SATZ | AUSGABE 2017

C.CONCEPT . Catherina Deinhardt
www.cconcept-gestaltung.de

www.vak.berlin.de



Die Verwaltungsakademie Berlin ist der zentrale Bildungsdienstleister für die Verwaltung des Landes Berlin. Als Exzellenz-Zentrum für lebenslanges Lernen steht die Verwaltungsakademie für

- › Aktive Begleitung von Veränderungsprozessen
- › Impulse, Qualität, Praxisnähe
- › Kundenorientierung, Flexibilität, Professionalität
- › Mitarbeiterorientierung, Transparenz, Teilhabe
- › Aktualität, Interaktivität, Mobilität
- › Verbindung von Erfahrung und Innovation

Erfahren Sie mehr über unser Veranstaltungsangebot und kontaktieren Sie unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Wir beraten Sie gerne persönlich und individuell.

www.vak.berlin.de



VERWALTUNGSAKADEMIE BERLIN
GEGRÜNDET 1919