

BKK *Extra* 20



**Auszubildende
einstellen und betreuen**



Ausbildung lohnt sich immer

Das Rekrutieren qualifizierter Fachkräfte – angefangen bei der Stellenausschreibung über die Bewerberauswahl bis hin zur Administration der Einstellung der neuen Mitarbeiter – ist zeit- und kostenintensiv. Qualifizierte Fachkräfte verlangen für einen Unternehmenswechsel oft ein höheres Gehalt und müssen erst eingearbeitet und qualifiziert werden – was Kosten- und Zeitaufwand bedeutet. Wer ausbildet, kennt seine potenziellen künftigen Mitarbeiter und kann sie entsprechend ihrer Kompetenzen einsetzen. Reibungsverluste werden vermieden. Der „neue“ Mitarbeiter kennt den Betrieb und die an ihn gestellten Anforderungen bereits. Eine hohe Identifikation bei Mitarbeitern mit dem Betrieb führt zu weniger Personalwechsel und vermindert die mit Fluktuation verbundenen Kosten.

Bedingt durch den Geburtenknick verschärft sich für viele Betriebe der Wettbewerb um gute Auszubildende und Fachkräfte. Denn neben den rückläufigen Zahlen bei den Ausbildungsanfängern wird die stetig steigende Zahl von Beschäftigten, die aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden, den Fachkräftemangel verstärken.

So dürfte es zunehmend schwerer werden, externes Personal zu rekrutieren. Glücklicherweise kann sich dann der Betrieb, der eigenes kompetentes Personal ausgebildet und gezielt auf die Aufgaben und Bedingungen im Betrieb vorbereitet hat.

Für Betriebe, Auszubildende und die Gesellschaft rechnet sich die Ausbildung junger Menschen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3	2.1.2	Inhalt des Ausbildungsvertrages	23	2.9.5	Beendigung ohne Kündigung	47
1 Grundzüge der Berufsausbildung in Deutschland	8	2.1.3	Dauer der Ausbildung	23	2.9.6	Schadenersatz	48
1.1	8	2.2	Probezeit	26	2.10	Zeugnis	48
1.2	8	2.3	Arbeitszeit	26	2.10.1	Arten von Zeugnissen	48
1.3	9	2.3.1	Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit	26	2.10.2	Form des Zeugnisses	49
1.3.1	9	2.3.2	Ruhepausen und tägliche Freizeit	28	2.10.3	Beurteilungsformulierungen	50
1.3.2	11	2.3.3	Anrechnung von Berufsschulunterricht	29	2.11	Unabdingbarkeit	51
1.4	12	2.4	Urlaub	31	3 Einstellen von Auszubildenden	52	
1.5	12	2.5	Vergütung	33	3.1	Bedarf an Auszubildenden	52
1.6	15	2.6	Pflichten des Ausbildungsbetriebs	34	3.2	Anwerbung von Auszubildenden	52
1.6.1	15	2.6.1	Ausbildungsgerechte Arbeitsbedingungen	35	3.3	Auswahlverfahren	53
1.6.2	15	2.6.2	Schutz- und Unterweisungspflichten	36	3.3.1	Ausbildungsplatzbezogene Anforderungen	53
1.6.3	16	2.6.3	Gesundheitliche Betreuung	37	3.3.2	Stellenausschreibung	54
1.6.4	16	2.6.4	Ausbildungs- und Arbeitsmittel	39	3.3.3	Analyse der Bewerbungsunterlagen	54
1.6.5	17	2.6.5	Ausbildungsnachweis/Berichtsheft	39	3.3.4	Vorstellungsgespräch	56
1.6.6	17	2.6.6	Fürsorgepflicht	40	3.3.5	Auswahlentscheidung	57
1.6.7	17	2.6.7	Aushangpflichten	40	3.3.6	Information an die Bewerber	58
1.6.8	18	2.7	Pflichten des Auszubildenden	41	3.4	Umgang mit Bewerbungsunterlagen	58
1.7	20	2.8	Jugend- und Auszubildendenvertretung	41	3.5	Ersatz von Vorstellungskosten	58
1.8	21	2.9	Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	42	3.6	Eingliederung in den Betrieb – der erste Arbeitstag	59
2 Berufsausbildungsverhältnis	22	2.9.1	Kündigung vor Ausbildungsbeginn	42	3.7	Führung von Auszubildenden	60
2.1	22	2.9.2	Kündigung während der Probezeit	43	4 Sozialversicherung für Auszubildende	61	
2.1.1	22	2.9.3	Ordentliche Kündigung	44	4.1	Versicherungspflicht und Mitgliedschaft	61
		2.9.4	Außerordentliche Kündigung	44			

4.2	Wahl der Krankenkasse	61	4.4.5	Ende der Berufsausbildung	69	5.5.6	Ausbildungsbegleitende Hilfen	80
4.2.1	Wählbare Krankenkassen	62	4.4.6	Meldefristen	70	5.6	Finanzielle Hilfen für den Ausbildungsbetrieb	82
4.2.2	Ausübung des Wahlrechts	62	4.4.7	Rentenanrechnungszeiten	70	5.7	Besonderheiten beim dualen Studium	82
4.2.3	Wahl mehrerer Krankenkassen	62	4.5	Entgeltfortzahlung und Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V)	70	6	Arbeitshilfen	83
4.2.4	Nichtausübung des Wahlrechts durch den Auszubildenden	62	4.5.1	Entgeltfortzahlung und Krankengeld	70	6.1	Checkliste: Ist Ihr Betrieb für die Ausbildung geeignet?	84
4.2.5	Mitgliedschaft bei der (gewählten) Krankenkasse	63	4.5.2	Empfängnisverhütung	71	6.2	Wichtige Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes	85
4.2.6	Zuständige Pflegekasse	63	4.5.3	Weitere Leistungen und Zuzahlungsregelungen	71	6.3	Checkliste: Einstellung eines/einer Auszubildenden	86
4.3	Beiträge	64	5	Steuern, Kindergeld und Ausbildungsfinanzierung	72	6.4	Checkliste: Stellenausschreibung für Auszubildende	88
4.3.1	Beitragszeiten	64	5.1	Kindergeld und Kinderfreibetrag	72	6.5	Checkliste: Nutzung von Internet-Ausbildungsplatzbörsen	89
4.3.2	Beitragspflichtige Einnahmen	64	5.1.1	Kind in Berufsausbildung	72	6.6	Ausbildungsplatzbörsen-Protokoll	90
4.3.3	Beitragsätze	64	5.1.2	Kinder in einer Übergangszeit	73	6.7	Medien-Protokoll Stellenausschreibungen	91
4.3.4	Beitragstragung und -zahlung	64	5.1.3	Kinder ohne Ausbildungsplatz	74	6.8	Bewerbungsunterlagen-Check	92
4.3.5	Geringverdiener	65	5.1.4	Wegfall der Einkünfteprüfung seit 2012	74	6.9	Checkliste: Vorstellungsgesprächsführung mit Auszubildenden	93
4.3.6	Aufwendungsausgleichsgesetz – Umlage U1 und U2	66	5.1.5	Kindergeld	76	6.10	Eltern-Informationen zum Kinderzuschlag	94
4.3.7	Geringfügige Beschäftigungen und Gleitzzone	66	5.1.6	Freibeträge für Kinder	76	6.11	Checkliste: Der erste Tag im Betrieb	95
4.3.8	Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge (Ausbildung)	66	5.2	Steuern des Auszubildenden	77	6.12	Checkliste: Arbeitszeit bei Jugendlichen	96
4.4	Melderechtliche Regelungen	67	5.3	Ausbildungsfreibetrag	77			
4.4.1	Allgemeines	67	5.4	Unterhaltszahlungen	78			
4.4.2	Beantragung der Sozialversicherungsnummer	68	5.5	Finanzielle Hilfen für Auszubildende	79			
4.4.3	Meldung von Berufsausbildungszeiten	69	5.5.1	BAFöG	79			
4.4.4	Beginn der Berufsausbildung	69	5.5.2	Beihilfe zur Berufsausbildung	79			
			5.5.3	Bildungskredit	79			
			5.5.4	Begabtenförderung	80			
			5.5.5	Sonstige finanzielle Unterstützung	80			

6.13	Checkliste: Beschäftigungs- verbote für Jugendliche	97	7	In Ausbildungs- betrieben aushangpflichtige Gesetze (Kopiervorlagen)	108
6.14	Mustertext: Entschuldigungs- schreiben an die Berufsschule	98	8	Rechtsquellen	153
6.15	Ausbildungs- nachweis/ Wochen- bericht	99		Stichwörterverzeichnis	191
6.16	Checkliste: Sicherheits- und Gefahrenunter- weisungen	100		Impressum	202
6.17	Checkliste: Sicherheitsunter- weisung für Aus- zubildende	102			
6.18	Checkliste: Pflichtaushänge im (Ausbildungs-) Betrieb	103			
6.19	Checkliste: Aufgaben des Betriebs im Verlauf der Ausbildung	104			
6.20	Checkliste: Ideen für die Mitarbeiter- bindung bei Auszubildenden	105			
6.21	Formulierungs- hilfe: Abschluss- zeugnis eines/r Auszubildenden	106			
6.22	Interessante Links zum Thema Ausbildung	107			
6.23	Ausbildungs- platzbörsen im Internet (Auswahl)	107			

1 Grundzüge der Berufsausbildung in Deutschland

1.1 Duales System

Berufsausbildung in Deutschland findet vorwiegend im Rahmen der sogenannten „Dualen Berufsausbildung“ statt. Das bedeutet, Arbeitgeber (= ausbildender Betrieb) und Berufsschule sind gleichermaßen an der Ausbildung beteiligt. Der praktische Teil der Berufsausbildung erfolgt überwiegend im Ausbildungsbetrieb, während die Berufsschule vor allem die theoretischen Grundlagen der Ausbildung vermittelt.

Durch die beiden im Rahmen der dualen Berufsausbildung beteiligten Ausbildungsinstanzen Betrieb und Berufsschule sind die Auszubildenden unterschiedlichen Regelwerken unterworfen. Die Schule als Institution des öffentlichen Sektors unterliegt den öffentlich-rechtlichen Schulgesetzen der einzelnen Bundesländer, der Betrieb grundsätzlich privatrechtlichen Regelungen. Im Sinne einer möglichst einheitlichen Berufsausbildung sind die Ausbildungsbetriebe allerdings zugleich an öffentlich-rechtliche Gesetze und Verordnungen gebunden, vor allem jene des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Für die Ausbildung im Handwerk ist neben dem BBiG das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) maßgebend. Allerdings gelten bestimmte Vorschriften des BBiG

für Berufe der Handwerksordnung nicht, sie sind in § 3 Absatz 3 BBiG aufgeführt.

PRAXISHINWEIS:

Keine Anwendung findet das BBiG auf berufsqualifizierende Studiengänge an (Fach-)Hochschulen, auch nicht, wenn Studenten ein verpflichtendes Praktikum in einem Unternehmen absolvieren. Anderes gilt für die Ausbildung im sogenannten „Dualen Studium“, also einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf bei gleichzeitigem Studium an einer Fachhochschule. Hier ist das BBiG für die Ausbildung im Unternehmen zu beachten (siehe 1.6.5).

Grundlage für alle Ausbildungsberufe ist das sogenannte Berufsbildungsrecht, insbesondere das Berufsausbildungsrecht. Aufgabe der Berufsausbildung ist gemäß § 1 Absatz 3 BBiG, „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“. Die Berufsausbildung hat zudem „den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen“. Um hier Standards zu

setzen, gibt es anerkannte Ausbildungsberufe, die eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung gewährleisten sollen und sich nach einer speziellen Ausbildungsordnung richten.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 330 Ausbildungsberufe anerkannt (Stand 1. August 2013). Zu allen anerkannten Ausbildungsberufen finden Sie Kurzbeschreibungen und Rahmenpläne unter <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php>.

1.2 Zuständige Stellen

Im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Systems der Berufsausbildung sind die in § 71 ff. BBiG genannten „zuständigen Stellen“ für die Durchführung und Überwachung der Berufsausbildung eingerichtet. „Zuständige Stelle“ sind in den meisten Berufszweigen die jeweiligen Kammern, zum Beispiel

- Industrie- und Handelskammern,
- Handwerkskammern,
- Landwirtschaftskammern,
- Rechts- und Patentanwaltskammern,
- Notarkammern,

- Wirtschaftsprüferkammern,
- Berufskammern der Steuerberater und der Steuerbevollmächtigten,
- Ärztekammern,
- Tierärztekammern,
- Zahnärztekammern,
- Apothekerkammern sowie
- sonstige durch Rechtsverordnung bestimmte Einrichtungen.

Die jeweilige Kammer betreut Ausbildungsbetriebe und Auszubildende. Sie hilft bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden, informiert Ausbildungsinteressierte über das Ausbildungssystem, berät und begleitet Betriebe, Auszubildende, Eltern und Lehrer bei allen Fragen rund um die Ausbildung wie etwa Berufsbilder und Abschlüsse, Verlängerung oder Verkürzung von Ausbildungsverträgen oder Sonderformen der Berufsausbildung (*siehe 1.6*) und hält umfangreiches Informationsmaterial für Arbeitgeber bereit. Bei Problemen im Betrieb sind die Kammern Ansprechpartner und suchen gemeinsam mit ihm nach Lösungen.

„Zuständige Behörde nach Landesrecht“ ist regelmäßig der Regierungspräsident beziehungsweise die Bezirksregierung.

1.3 Berechtigung zur Ausbildung

1.3.1 Persönliche und fachliche Eignung

Damit die Ausbildung qualitativ möglichst hochwertig verläuft, gibt es gesetzliche Anforderungen an Auszubildende und Ausbilder. Der Auszubildende – also der Betrieb – muss persönlich geeignet sein und darf als Ausbilder nur Personen einsetzen, die dazu persönlich und fachlich geeignet sind.

BEGRIFFS-BESTIMMUNGEN:

- **Ausbildende** sind diejenigen, die andere Personen zur Berufsausbildung einstellen, regelmäßig also die Ausbildungsbetriebe. Dies können natürliche wie juristische Personen sein.
- **Ausbilder** sind diejenigen, die die Ausbildung praktisch durchführen; das können auch die Auszubildenden selbst sein. Hierfür kommen nur natürliche Personen infrage.
- **Auszubildende** sind diejenigen, die ausgebildet werden. Keine Auszubildenden im Sinne des BBiG sind Schüler, Umzuschulende, Fortzubildende, Volontäre und Praktikanten.

Ausbilder können unter ihrer Verantwortung Teilaufgaben der Ausbildung an sogenannte „Ausbildungsbeauftragte“ übertragen. Diese müssen über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen und überdies persönlich geeignet sein.

Die persönliche Eignung, von der zunächst grundsätzlich auszugehen ist, hebt darauf ab, dass Personen, die Auszubildende einstellen, ausbilden, erziehen und beaufsichtigen, „charakterlich gefestigt und ohne Tadel“ sein sollen. Schließlich stehen sich Ausbilder und Auszubildende als ungleiche Partner gegenüber. Der Ausbilder ist im Regelfall älter, erfahrener und hat zudem das Weisungsrecht. Eine Definition, wer persönlich geeignet ist, enthält das BBiG nicht; vielmehr bestimmt es, wer nicht geeignet ist. Entsprechend darf gemäß § 29 BBiG und § 25 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) nicht ausbilden, wer

- Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf,
- wiederholt oder schwer gegen das BBiG oder andere relevante Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat oder
- wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren oder wegen einer vorsätzlichen Straftat, die unter Verletzung der Pflichten als Ausbilder zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen begangen wurde, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten verurteilt wurde.

Auch wer etwa wegen nicht abgeführter Sozialversicherungsbeiträge oder religiös-weltanschaulicher Benachteiligung von Mitarbeitern aktenkundig geworden ist, gilt als ungeeignet. Gleiches gilt für Personen, die wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz wenigstens dreimal rechtskräftig zu einer Geldbuße verurteilt wurden, sofern dies nicht länger als fünf Jahre zurückliegt.

Die Überwachung der persönlichen Eignung aller Ausbilder ist Aufgabe der zuständigen Stellen, v.a. der Kammern. Werden Mängel festgestellt, sind diese der nach Landesrecht zuständigen Behörde, zum Beispiel der Bezirksregierung, zu melden. Hier ist dann zu entscheiden, ob die Ausbildung zu untersagen ist oder etwa eine Geldbuße verhängt wird.

Die fachliche Eignung setzt voraus, dass der Ausbilder über die beruflichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind. Davon wird ausgegangen, wenn jemand

- die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,
- eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
- eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und
- eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Für die fachliche Eignung erforderliche Berufsqualifikationen, die im Ausland erworben wurden, werden anerkannt, wenn die Voraussetzungen für die Anerkennung nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom

7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU Nummer L 255 S. 22) vorliegen und der Antragsteller eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Um Mindeststandards zu setzen, verlangt die im Sommer 2009 wieder in Kraft getretene Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), dass Ausbilder den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen haben („Ausbilderschein“). Früher erworbene Ausbilderprüfungen, die aufgrund des BBiG erlassen worden waren, gelten weiter. Dies gilt allerdings nicht bei Ausbildungen im Bereich der freien Berufe (zum Beispiel Ärzte, Apotheker, Anwälte, Steuerberater, Architekten).

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung besitzt, wer gemäß §§ 4, 6 f. AEVO

- die Ausbilderprüfung bestanden hat oder
- als berufs- und arbeitspädagogisch geeignet gilt oder
- vom Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung in der Prüfung befreit wurde oder ist.

Kurse zur Erlangung der Ausbildereignung bieten die berufsständischen Kammern (*siehe 1.2*) an, in denen die im Gesetz geforderten Kompetenzen zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den folgenden Handlungsfeldern vermittelt werden:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildungsplanen,

- Ausbildung unter Berücksichtigung organisatorischer und rechtlicher Aspekte vorbereiten,

- selbständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert fördern,

- Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen und dem Auszubildenden Perspektiven für seine berufliche Weiterentwicklung aufzeigen.

Wer den Ausbilderschein hat und auch die übrigen Kriterien erfüllt, kann bei entsprechender Berufserfahrung prinzipiell als Ausbilder tätig werden.

Bei zahlreichen Fortbildungsabschlüssen, zum Beispiel Industriemeister oder Personalfachkaufmann, gehört die Ausbildereignung nach der AEVO mittlerweile zum Qualifikationsprofil, da entsprechende Kompetenzen zu den für mittlere Führungskräfte notwendigen Qualifikationen zählen.

Ein Ausbilder sollte in der Lage sein,

- die fachliche und persönliche Entwicklung des Auszubildenden zu fördern,
- auf die Übernahme von Verantwortung hinzuwirken,
- die Kommunikation mit Kollegen und Kunden zu unterstützen,
- die Zusammenarbeit im Team zu stärken und
- bei Konflikten zu vermitteln und Lösungen zu finden.

(*siehe Beispiel 1*)

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Ausbilder Karl-Heinz Grummel kommt morgens oft schlecht gelaunt in die Ausbildungswerkstatt. Ein „Guten Morgen“ hört man von ihm selten. Stattdessen geht er mürrisch durch die Reihen und kritisiert Fehler der Auszubildenden. Diese sind so eingeschüchtert, dass sie sich nicht trauen nachzufragen, wo denn der Fehler liege. Doch konstruktive Kritik ist für Herrn Grummel ein Fremdwort: Wer doch einmal nachfragt, wird gleich angefahren, dass er „gefälligst das nächste Mal besser aufpassen“ solle.

Anmerkung:

Ein solcher Ausbilder ist im Umgang mit jungen Menschen überfordert. Er mag zwar über gute Fachkenntnisse verfügen, kann und will diese aber nicht vermitteln. Für den Betrieb und die Auszubildenden ist das ein „Worst-Case-Szenario“: Denn nicht nur wird mit ungeeigneten Ausbildern eine erfolgreiche Prüfungsvorbereitung gefährdet. Auch steht der Ertrag der Investition in zukünftige Fachkräfte auf der sprichwörtlichen „Kippe“, weil der Auszubildende angesichts dieses Vorgesetzten unter Umständen die Prüfung nicht besteht oder nach der Ausbildung so schnell wie möglich einen neuen Arbeitgeber sucht.

Daher sollte er beim Umgang mit seinen Auszubildenden über Einfühlungsvermögen, pädagogisches Geschick und fachlich-charakterliche Autorität verfügen.

PRAXISHINWEIS:

Bei der Einsetzung von Ausbildern hat der Betrieb das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten. Sollte der Betriebsrat widersprechen, darf der Betrieb den Ausbilder nicht bestellen. Wird der Betriebsrat nicht beteiligt, ist die Maßnahme unwirksam. Vergleichbares gilt im Falle der Abberufung.

Einen eigenen Wunschkandidaten kann der Betriebsrat jedoch nicht durchsetzen, da das Mitbestimmungsrecht nur bei der Bestellung und Abberufung gilt. Personalverantwortliche tun jedoch gut daran, Bedenken des Betriebsrates ernst zu nehmen.

BEISPIELE ZUR AUSBILDEREIGNUNGSVERORDNUNG

1. Ausbilder Arnold hat seinen Ausbilderschein schon Ende der 1990er Jahre gemacht und kann dies mit Zeugnissen nachweisen. Seine Prüfung verliert nicht ihre Anerkennung, seine Zeugnisse sind weiterhin gültig.
2. Ausbilder Bertram ist seit 2004 in der betrieblichen Ausbildung tätig und hat bisher immer beanstandungsfrei gearbeitet. Er braucht keine Prüfung abzulegen, denn die Befreiungsvorschriften stellen sicher, dass diejenigen, die in den vergangenen Jahren erfolgreich und ohne Beanstandungen ausgebildet haben, auch weiterhin kein Ausbildereignungs-Prüfungszeugnis benötigen. Zwar empfehlen manche Kammern, die Prüfung doch noch abzulegen, dazu gezwungen werden kann Bertram aber nicht.
3. Carla Cornelius möchte ab 2012 im Betrieb als Ausbilderin tätig werden. Sie hat auf jeden Fall eine Prüfung nach der AEVO abzulegen.

Ausbilder sind letztlich die eigentlichen Vorgesetzten der Auszubildenden, da sie im Rahmen des ihnen übertragenen Bildungsauftrags das Weisungsrecht gegenüber den Auszubildenden innehaben.

1.3.2 Eignung der Ausbildungsstätte

Ein Betrieb hat bestimmte Anforderungen zu erfüllen, bevor er Auszubildende einstellen und ausbilden darf. So hat die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet zu sein. Dies wird an bestimmten Vorgaben des JArbSchG, der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft festgemacht. Eine Empfehlung des

Bundesausschusses für Berufsbildung über die Eignung von Ausbildungsstätten finden Sie unter <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA13.pdf>.

Der eigentliche Ausbildungsplatz ist die Stelle im Betrieb, an der ein Auszubildender in einem Ausbildungsberuf ausgebildet wird. Das können speziell eingerichtete Räume wie zum Beispiel Ausbildungswerkstätten oder Übungsräume sein. Es können aber auch besondere Ausbildungsplätze innerhalb der bestehenden Betriebsorganisation – etwa in der Werkhalle oder im Büro – eingerichtet werden. Dort sollten die üblichen Werkzeuge, Geräte und Materialien vorhanden und die Betreuung durch einen Ausbilder gesichert sein. Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsbetrieben und -stätten durchgeführt (*siehe 1.6.3*), muss jeder Ausbildungsort für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt den Anforderungen entsprechen. Überdies müssen die entsprechenden Ausbildungsmaßnahmen im Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart sein.

Die für das Berufsbild erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten sollen im Betrieb vermittelt werden können. Sie hängen wesentlich ab von Art und Umfang der Produktion. (Klein-)Betriebe, die bestimmte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln nicht in der Lage sind, sind trotzdem geeignet, sofern diese Inhalte an geeigneter Stelle außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden können (*siehe 1.6.3/1.6.4*).

Ferner verlangt der Gesetzgeber, dass die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbilder und der beschäftigten Fachkräfte steht. Dabei kommt

es auf den Einzelfall an. Unverzichtbar ist jedoch, dass die Ausbildung durch eine ausreichende Anzahl von Ausbildern sichergestellt ist.

1.4 Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Grundlage einer einheitlichen Berufsausbildung sind die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Das zuständige Bundesinstitut für Berufsbildung hat 330 Ausbildungsberufe anerkannt (Stand 1. August 2013), deren Kurzbeschreibungen und Rahmenpläne Sie unter <http://www2.bibb.de/tools/aab/aaberufeliste.php> finden.

Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages hat der Auszubildende unverzüglich die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Hierzu sind der schriftliche Vertrag oder die Niederschrift (*siehe 2.1.1*) zwingend erforderlich. Dem Antrag auf Eintragung ist eine Ausfertigung des Ausbildungsvertrages und eine sachliche und zeitliche Gliederung der geplanten Ausbildung (Ausbildungsplan) beizufügen.

Wird der Vertragsinhalt wesentlich geändert, ist die Eintragung der Änderung ebenfalls unverzüglich zu beantragen. Das gilt besonders, wenn der Auszubildende den Ausbildungsberuf wechselt, aber im Unternehmen verbleibt. Das ist problemlos möglich, wenn im neu gewählten Beruf ausgebildet wird. Es muss kein neuer Ausbildungsvertrag geschlossen werden; es genügt, eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden Ausbildungsvertrag abzuschließen und dies der zuständigen Stelle anzuzeigen.

RECHTLICHER HINWEIS:

Fertigt der Auszubildende die Niederschrift der wesentlichen Vertragsinhalte nicht vor Beginn der Ausbildung oder überhaupt nicht an, wird davon die Gültigkeit des Berufsausbildungsvertrages nicht berührt. Allerdings kann der Auszubildende später weder die Abschlussprüfung ablegen noch die Ausbildung anerkannt bekommen.

Wird die Eintragung in das Verzeichnis nicht oder nicht rechtzeitig beantragt oder eine Ausfertigung der Vertragsniederschrift nicht beigefügt, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor. Sie kann mit einer Geldbuße bis zu 1.000 EUR geahndet werden.

Bildet Ihr Betrieb zum ersten Mal aus, sind die Unterlagen des verantwortlichen Ausbilders, insbesondere der Ausbildungseignungsschein nach AEVO, ebenfalls beizufügen. Hierzu sollten Sie sich an den Ausbildungsberater der für Sie zuständigen Stelle wenden.

1.5 Ausbildungsordnung

Grundlage für den betrieblichen Teil der Berufsausbildung sind die Ausbildungsordnungen der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe; nur nach ihnen darf ausgebildet werden. Sie dienen als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung. Die Bundesregierung erlässt für jeden Ausbildungsberuf eine Ausbildungsordnung. Sie beinhaltet verbindlich

- die Bezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufes,

- die Ausbildungsdauer, die nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre dauern soll,
- die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
- eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Ausbildungsrahmenplan) sowie
- die Prüfungsanforderungen.

Sie finden alle aktuellen Ausbildungsordnungen unter <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Ausbildung-und-Beruf/Ausbildungsberufe/ausbildungsordnungen.html>.

§ 5 Absatz 2 BBiG sieht überdies vor, dass in der Ausbildungsordnung – je nach Berufsbild und Branche – weitere Besonderheiten geregelt werden können, so etwa

- die sogenannte Stufenausbildung, die sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Schritten ermöglicht,
- eine Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen,
- die Anrechnung von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten aus anderen Berufsausbildungen,
- dass Teile der Berufsausbildung auf überbetrieblicher Ebene stattfinden,

- die Verpflichtung des Auszubildenden, einen schriftlichen Ausbildungsnachweis (sogenanntes Berichtsheft) zu führen.

PRAXISHINWEIS:

Einzelne, vom Gesetzgeber als gesellschaftspolitisch besonders relevant angesehene Ausbildungen im Gesundheitsbereich sind sogar per Gesetz geregelt. Das ist etwa bei Berufen in der Krankenpflege, bei Rettungsassistenten, in der Altenpflege oder bei Berufen in der Physiotherapie der Fall.

Weitere Besonderheiten gelten im Handwerk, wo einzelne Bestimmungen des BBiG durch abändernde Regelungen der Handwerksordnung (HwO) ersetzt werden.

Die Ausbildungsordnung enthält in der Anlage den Ausbildungsrahmenplan, der die Grundlage der betrieblichen Ausbildung ist. Dieser Plan ist auf Lernzielebene formuliert, die Mindestanforderungen darstellen, die jedem Auszubildenden zu vermitteln sind. Darüber hinaus steht es jedem Ausbildungsbetrieb frei, weitere Fachinhalte zu vermitteln.

Ausbildungsplan

Die Ausbilder haben die Aufgabe, aus den Rahmenvorgaben der Ausbildungsordnung einen einzelbetrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der pädagogisch sinnvoll aufgebaut ist und den tatsächlichen Ausbildungsverlauf sachlich und zeitlich detailliert ausweist. Die Gliederung muss alle im Ausbildungsberufsbild geforderten Fertigkeiten und Kenntnisse so zusammenführen, dass sinnvolle Ausbildungseinheiten, Zwischenziele

und ein nachvollziehbarer Zeitplan für die Gesamtausbildung entstehen. Dieser Ausbildungsplan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) benennt die Informationen, die ein betrieblicher Ausbildungsplan enthalten sollte, wie folgt und fügt die einfache Merkhilfe der fünf „W“ an:

- Der Ausbildungsplan muss sich über die gesamte Ausbildungsdauer erstrecken und Ausbildungsort, Maßnahmen, Inhalte und Zeitanlagen enthalten;
- alle Lernziele der Ausbildungsordnung müssen im betrieblichen Ausbildungsplan enthalten sein;
- die betrieblichen Ausbildungsplätze – wo, was ausgebildet werden soll – sind in den Ausbildungsplan aufzunehmen;
- die zeitliche Gliederung, das heißt die einzelnen Lernziele beziehungsweise Lernzielgruppen sind mit Wochen- und gegebenenfalls Monatsangaben zu versehen;
- zur besseren Organisation der Ausbildung sind methodisch/didaktische Hinweise (also wie es gemacht werden soll) für die Ausbildung zu geben;
- der Ausbildungsplan sollte auch die Verpflichtung von punktuellen Lernerfolgskontrollen beinhalten.

(vgl. Übersicht 1 auf S. 14)

Was bei der Erstellung der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsplans zu beachten ist, zeigt Übersicht 2.

ÜBERSICHT 1: MERKHILFE: DIE FÜNF „W“:

Was?	Lernziele/Lerngruppen
Wo?	Betrieblicher Ausbildungsplatz/Abteilung, externe Schulung, Filiale etc.
Wie?	Lehr- und Lernmethoden, Projektgruppe, Ausbildungsfiliale etc.
Wer?	Ausbilder, Beauftragte, Paten etc.
Wann?	Zeitraumen: Tage, Wochen, Monate

ÜBERSICHT 2: GRUNDZÜGE DES AUSBILDUNGSPLANS

Sachliche Gliederung:

- In der sachlichen Gliederung müssen alle im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten sein;
- Fertigkeiten und Kenntnisse sollen zu Ausbildungseinheiten zusammengefasst werden, die einzelnen Funktionen oder Abteilungen der Ausbildungsstätte zugeordnet werden können;
- die Probezeit muss so gestaltet werden, dass Aussagen über Eignung und Interessen des Auszubildenden möglich sind;
- die Ausbildungseinheiten sollen überschaubar sein;
- die sachliche Gliederung muss die Anforderungen in den Zwischen- und Abschlussprüfungen berücksichtigen;
- in der Ausbildung sollten zunächst möglichst grundlegende Kenntnisse und danach spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden.

Zeitliche Gliederung:

- Die zeitliche Gliederung sollte auf einen Ausbildungsablauf im Rahmen der vertraglichen Ausbildungszeit ausgerichtet werden;
- die zeitliche Folge muss die Reihenfolge der Prüfungen berücksichtigen;
- wird in der Ausbildungsordnung eine zeitliche Folge vorgeschrieben, muss diese eingehalten werden. Sind nur zeitliche Richtwerte vorgegeben, so kann innerhalb dieses Rahmens eine flexible Regelung getroffen werden;
- die einzelnen Ausbildungsabschnitte können bei besonderen Leistungen gekürzt, bei besonderen Schwächen unter Beachtung der vertraglichen Ausbildungszeit verlängert werden;
- jede zeitliche Gliederung soll überschaubare Abschnitte von höchstens sechs Monaten vorsehen und den Urlaub berücksichtigen.

(Quelle: www.ausbildernetz.de)

1.6 Besondere Ausbildungsformen

Neben der klassischen dualen Vollzeitberufsausbildung in Betrieb und Berufsschule gibt es einige besondere Ausbildungsformen wie

- die Ausbildung an Berufsfachschulen, Berufskollegs oder Berufsakademien,
- die Teilzeitberufsausbildung,
- die Verbundausbildung,
- die überbetriebliche Ausbildung,
- die Sonderausbildungsgänge für Abiturienten,
- die Berufsausbildung für behinderte Menschen,
- die Ausbildung im Ausland.

1.6.1 Ausbildung an Berufsfachschulen u. Ä.

In manchen Berufen kann die Ausbildung an anderen anerkannten Instituten der beruflichen Bildung als der Berufsschule absolviert werden, zum Beispiel an Berufsfachschulen (BFS). BFS sind berufliche Schulen mit mindestens einjähriger Dauer, für deren Besuch keine Berufsausbildung oder Berufstätigkeit vorausgesetzt wird. Sie haben die Aufgabe, allgemeine und fachliche Lehrinhalte zu vermitteln und die Schüler zu befähigen, entweder

- eine berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld,
- den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einen Teil der Berufsausbildung in einem oder mehreren Ausbildungsberufen oder

- einen Berufsausbildungsabschluss, der nur in Schulen erworben werden kann,

zu erlangen.

Dies gilt etwa für angehende Wirtschaftsassistenten, Ergotherapeuten oder Fremdsprachensekretäre: Sie besuchen die entsprechende Schule in Vollzeit, absolvieren aber während der Ausbildung spezielle Praktikumsphasen oder nach Abschluss der Schule ein sogenanntes Anerkennungspraktikum. Die Abschlüsse an diesen Einrichtungen gehen – einen bestimmten Notendurchschnitt vorausgesetzt – bisweilen mit dem gleichzeitigen Erwerb der Fachhochschulreife oder des Abiturs einher.

1.6.2 Teilzeitberufsausbildung

Es gibt Situationen, in denen eine Vollzeitausbildung kaum möglich ist, etwa wenn sich jemand um pflegebedürftige Angehörige oder kleine Kinder kümmern muss. Ebenso bietet sie sich bei behinderten Menschen an, für die eine ganztägige Ausbildung übermäßig belastend wäre. Hier kann eine Berufsausbildung in Teilzeit hilfreich sein. Auch wenn ein bestehendes Ausbildungsverhältnis durch Elternzeit unterbrochen wird, kann es in Teilzeitausbildung fortgesetzt werden. Sie setzt den gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden sowie ein berechtigtes Interesse voraus. Daraus folgt, dass es sich stets um Einzelfälle handelt.

PRAXISHINWEIS:

Bei einer Teilzeitberufsausbildung einigt sich der Betrieb mit den Auszubildenden auf eine Stundenzahl zwischen 25 und 30 Wochenstunden. Überdies wird vereinbart, wann diese Stunden geleistet werden; es kann sowohl die tägliche wie auch die wöchentliche Ausbildungszeit gekürzt werden. Der Berufsschulunterricht findet wie bei Vollzeitausbildungsverhältnissen statt. Die Berufsschule wird über die Teilzeitausbildung informiert.

Normalerweise ist die reguläre Gesamtausbildungsdauer beizubehalten. Nur in begründeten Einzelfällen kann bei Teilzeitausbildung die Ausbildungsdauer verlängert werden, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist. Der Ausbildungsplan muss an die Teilzeitausbildung entsprechend angepasst und mit der jeweils zuständigen Kammer abgestimmt werden.

Die reduzierte Stundenzahl bei Teilzeit wirkt sich auf die Vergütung aus; die Vergütung kann entsprechend der prozentualen Verkürzung der Ausbildungszeit gekürzt werden. So erhalten Auszubildende bei einer Arbeitszeit von nur 75 Prozent auch nur drei Viertel der normalen Brutto-Ausbildungsvergütung.

Für Betriebe kann eine Teilzeitausbildung durchaus Vorteile bieten, denn

- es muss nur eine reduzierte Vergütung gezahlt werden,
- der Fachkräftenachwuchs innerhalb des Betriebs wird gesichert, weil Teilzeitauszubildende, die bei einer Voll-

zeitausbildung auf eine Ausbildung verzichten müssten, die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss erhalten,

- die Anwesenheitszeiten im Betrieb lassen sich flexibel und individuell gestalten; eine tägliche Arbeitszeit von sechs Stunden sollte aber mindestens erreicht werden,
- das Angebot von Teilzeitausbildung bedeutet einen Wettbewerbsvorteil, weil der Betrieb sich damit familienfreundlich zeigt,
- Teilzeitauszubildende gelten als verantwortungsbewusst und motiviert.

1.6.3 Verbundausbildung

Die Verbundausbildung kommt in Betracht, wenn kleine und mittlere Betriebe ausbilden wollen, aber aufgrund ihrer Spezialisierung oder Größe nicht alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln können. In der Verbundausbildung schließt sich ein Betrieb, der nicht alle Ausbildungsinhalte anbieten kann, mit einem oder mehreren Partnerbetrieben zusammen, um gemeinsam auszubilden. Verbundmitglieder können natürliche oder juristische Personen sein. Im Einzelnen haben sich in der Praxis verschiedene Organisationsformen entwickelt:

■ Leitbetrieb mit Partnerbetrieben:

Ein Leitbetrieb kooperiert mit Partnerbetrieben. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt beim Leitbetrieb, der auch den Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden abschließt. Einzelne Abschnitte der Ausbildung, für deren Vermittlung der Leitbetrieb die notwendigen Voraussetzungen

nicht besitzt, erfolgen in den Partnerbetrieben, mit denen der Leitbetrieb einen Kooperationsvertrag abschließt.

■ Auftragsausbildung:

Einige Abschnitte der Ausbildung erfolgen gegen Kostenerstattung außerhalb des Stammbetriebes in anderen Betrieben oder Bildungszentren.

■ Ausbildungsverein:

Ein Ausbildungsverein übernimmt die organisatorischen Aufgaben, während die Mitgliedsunternehmen die Ausbildung durchführen. Die Ausbildungsverträge werden hierbei meist vom Ausbildungsverein abgeschlossen. Eine entsprechende Satzung bildet die Grundlage der Kooperationsbeziehungen zwischen allen Beteiligten des Verbundes. Die im Ausbildungsverein anfallenden Kosten für Geschäftsführung, Ausbildungsvergütungen, Prüfungsgebühren, Ausbildungsmittel und Ähnliches können durch Mitgliedsbeiträge oder durch Spenden aufgebracht werden.

■ Ausbildungskonsortium:

Mehrere kleine und mittlere Unternehmen stellen jeweils Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen und Ausbildungsabschnitten aus, die der jeweils ausbildende Betrieb nicht selbst durchführen kann (Rotationsprinzip). Diese Ausbildungsabschnitte können auch von beteiligten Bildungswerken übernommen werden.

Betriebe, die im Verbund ausbilden, können mit staatlicher Förderung rechnen; in NRW werden beispielsweise 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, maximal jedoch 4.500 EUR

je Ausbildungsplatz, gefördert, sofern der Ausbildungsplatz zusätzlich eingerichtet wird. Die Bedingungen, die für die Förderung erfüllt sein müssen, erfahren Sie bei den Kammern.

1.6.4 Überbetriebliche Ausbildung

Die überbetriebliche Ausbildung ergänzt und fördert die betriebliche Ausbildung und ist vor allem im Handwerk verbreitet. Sie unterstützt die mit der Ausbildung in Betrieb und Schule verfolgte Zielvorstellung der Förderung beruflicher Handlungskompetenz von Auszubildenden mit speziell dafür entwickelten Ausbildungsmaßnahmen. Dabei verfolgt sie laut Hauptausschuss des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks mehrere Ziele.

ÜBERSICHT 3: ZIELE ÜBERBETRIEBLICHER AUSBILDUNG

- Verbreiterung der beruflichen Grundbildung und Vertiefung und Intensivierung der Fachbildung,
- Förderung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit,
- Ausrichtung der Berufsausbildung am technologischen, wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Fortschritt,
- Sicherung und Erhöhung der Qualität der Berufsausbildung.

Die Kosten haben die Ausbildungsbetriebe nur teilweise zu tragen; es können Fördermittel in Anspruch genommen werden. Informationen dazu erteilen Handwerkskammern und Innungen.

1.6.5 Duales Studium

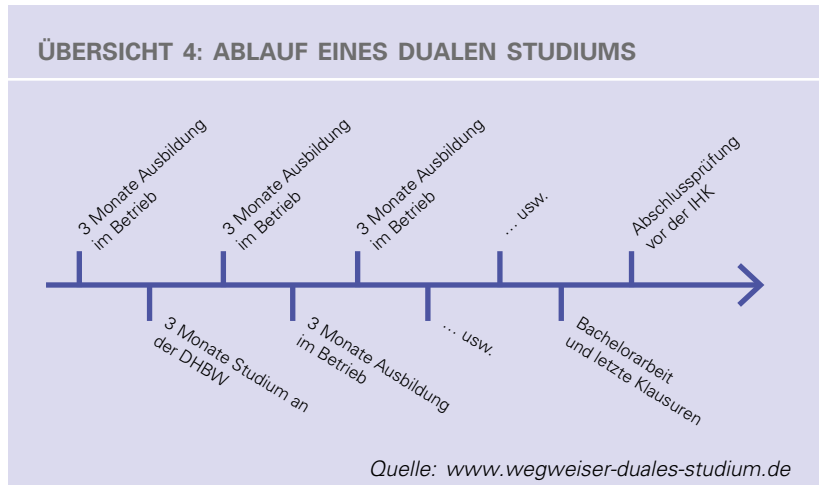
Eine weitere Sonderform sind kombinierte Ausbildungs-/Studiengänge für Abiturienten, zum Beispiel das Duale Studium mit dem Abschluss Bachelor of Arts (B.A.), die in der Regel an einer Berufsakademie oder einer Fachhochschule abgeleistet werden. In seltenen Fällen bieten auch Universitäten ein entsprechendes Studienangebot an.

Eine solche Ausbildungs-Studien-Kombination besteht aus praktischer Ausbildung und theoretischem Studium. In den Praxisphasen erfolgt die normale Ausbildung in einem Betrieb und in den Theoriephasen das Studium an der Berufsakademie oder Fachhochschule. Dieser Wechsel von Theorie- und Praxisphasen wiederholt sich in regelmäßigen Abständen, bis nach drei Jahren ein Bachelorabschluss erreicht wird (vgl. Übersicht 4 und 5).

1.6.6 Ausbildung behinderter Menschen

Behinderte Menschen sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Soweit erforderlich, kann die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter im Rahmen von Prüfungen an die individuellen Erfordernisse des behinderten Menschen angepasst werden.

Betriebe mit durchschnittlich 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wird ein schwerbehinderter Mensch beruflich ausgebildet, erfolgt eine Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze. Zudem



ÜBERSICHT 5: VOR- UND NACHTEILE DES DUALEN STUDIUMS

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ■ Kombination von Theorie und Praxis ■ staatlich anerkannter Berufs- und Hochschulabschluss (B. A.) ■ Zahlung einer Ausbildungsvergütung und unter Umständen eines Zuschusses zu den Studiengebühren ■ häufig Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ständiger Wechsel von Praxis- und Vorlesungszeiten ■ bei Abbruch meist Rückzahlung des Zuschusses ■ Frühzeitige Festlegung auf einen Berufs-/Arbeitsbereich

können Arbeitgeber Fördermittel in Anspruch nehmen. Ob und in welcher Höhe Sie als Arbeitgeber die genannten Fördermittel beantragen können, erfahren Sie beim Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit.

1.6.7 Berufsausbildung im Ausland

Teile der Berufsausbildung können im Ausland absolviert werden, sofern dies explizit dem Ausbildungsziel dient. Nach dem BBiG dürfen Auszubildende ihre Ausbildung bis zu einem Viertel der regulären Ausbildungszeit in einem anderen Land absolvieren. Der Auslandsaufenthalt

muss in den Ausbildungsvertrag aufgenommen werden, eventuell auch nachträglich. Sind dafür mehr als vier Wochen geplant, ist mit der zuständigen Stelle, zum Beispiel der IHK oder Handwerkskammer, ein abgestimmter Plan zu erarbeiten. Empfehlenswert ist, mit dem Auslandsbetrieb einen Vertrag über den Inhalt der Ausbildung zu schließen.

Diese Form der Ausbildung ist nur zulässig, wenn der Auslandsaufenthalt dem Ausbildungsziel dient, das heißt, die im Ausland vermittelten Ausbildungsinhalte im Wesentlichen den im Inland vermittelten Ausbildungsinhalten entsprechen

oder wenn zusätzliche Kompetenzen erworben werden.

Der Auslandsaufenthalt wird als Bestandteil der Ausbildung anerkannt und unterbricht das Ausbildungsverhältnis nicht. Auch die Ausbildungsvergütung ist weiter zu zahlen. In der Sozialversicherung bleibt die Mitgliedschaft in allen Zweigen erhalten. Der Auszubildende genießt während des Auslandspraktikums den vollen Versicherungsschutz wie in Deutschland (Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung). Reise- und Unterbringungskosten hat der Betrieb nicht zu übernehmen; dafür gibt es eine Reihe von Förderprogrammen, die diese Kosten bezuschussen oder ganz übernehmen (vgl. Kapitel 6).

Der Auszubildende muss sich von der Berufsschule freistellen lassen und den versäumten Lernstoff selbständig nacharbeiten. Das Berichtsheft muss im Ausland weiter geführt werden, da die Auslandsphase Teil der Ausbildung ist.

In vielen Fällen ist ein Auslandsaufenthalt zum Zweck der Berufsausbildung problematisch. Die wenigsten Länder kennen und praktizieren die Berufsausbildung in der bei uns üblichen dualen Form. Berufsausbildung findet dort allein in der Schule statt. Nur in Österreich, der Schweiz und zum Teil in Luxemburg gibt es Ausbildungen nach dem dualen System. In einigen kaufmännischen Berufen gibt es die Möglichkeit, eine Ausbildung in deutscher Form im Ausland zu absolvieren (zum Beispiel Spanien, Portugal).

Informationen zum Thema Ausbildung im Ausland finden Sie im Internet (siehe Checkliste „Links zum Thema Ausbildung“ in Kapitel 6).

1.6.8 Berufsausbildung ausländischer Auszubildender

Ausbildungsbewerber, die in Deutschland wohnen, aber nicht Deutsche sind, können eine Ausbildung beginnen, wenn die Aufenthaltsberechtigungen dies zulassen. Selbstverständlich gelten die Regelungen der deutschen Berufsausbildung auch in diesen Fällen. Gleichzeitig müssen die besonderen Umstände im Einzelfall berücksichtigt werden, zum Beispiel Sprachschwierigkeiten und Mentalitätsunterschiede. Einen guten Überblick und viele Hinweise über Bedingungen und Besonderheiten dieser Ausbildung finden Sie auf folgenden Seiten im Internet:

- http://partner-fuer-schule.nrw.de/fileadmin/redaktion/pdf/stubo/Materialien/Fuer_Eltern/profil_broschuere-2010_download-2010-04-27.pdf
- http://www.planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/Hefte/Meslek_seciminde_destek_12_13.pdf
- <http://www.planet-beruf.de/Download-Praesentat.10299.0.html?&type=63>
- http://www.bmbf.de/pub/Kausa_Elternbroschuere_arabisch.pdf

Inländische Unternehmungen können darüber hinaus Auszubildende, die speziell für die Ausbildung aus dem Ausland nach Deutschland kommen, einstellen und nach den Regeln der deutschen Berufsausbildung ausbilden.

PRAXISHINWEIS:

Bezüglich der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis informieren Sie sich bei den zuständigen Stellen und der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere dem Arbeitgeber-Service und der Zentralstelle für Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Agentur. Ihr Arbeitgeber-Service informiert Sie über die Möglichkeiten und Besonderheiten einer Besetzung Ihrer Ausbildungsstelle mit Bewerbern aus einem anderen europäischen Land. Wenn gewünscht, sucht die ZAV in Zusammenarbeit mit ihren Netzwerkpartnern geeignete Kandidaten.

Seit dem 1. November 2013 ist eine neue Version der Förderrichtlinie zum Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) in Kraft getreten. Das Programm fördert junge Menschen aus Europa mit Interesse an einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Es soll Hemmnisse abbauen, die in der Praxis häufig die Mobilität Jugendlicher und junger Erwachsener aus anderen EU-Staaten in den deutschen Ausbildungsmarkt beeinträchtigen.

Zwar kann der Antrag nur von den Ausbildungsinteressierten gestellt werden, jedoch können Arbeitgeber die Antragsstellung unterstützen. Bewerber und Arbeitgeber werden über die Fördermöglichkeiten informiert. Deshalb ist es besonders wichtig, dass Sie Ihre Ausbildungsstelle dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit (AG-S) melden. Einen ersten Überblick mit weiteren Hinweisen finden

Sie im Internet unter dem Namen „The Job of My Life“ (www.thejobofmylife.de).

Gefördert werden beispielsweise die

- Finanzierung eines Deutschsprachkurses im Herkunftsland,
- Finanzierung eines Deutschsprachkurses in Deutschland in Vollzeit zur Vorbereitung auf das Praktikum im Betrieb,
- finanzielle Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhaltes während der Praktikumsphase und über die ganze Zeit der Ausbildung (unter Anrechnung einer gegebenenfalls gezahlten Praktikumsvergütung beziehungsweise der zu zahlenden Ausbildungsvergütung),
- finanzielle Unterstützung für sprachliche und berufsschulbezogene Nachhilfe über die ganze Zeit der Ausbildung,
- finanzielle Unterstützung für berufs- und sozialpädagogische Begleitung über die ganze Zeit der Ausbildung.

Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass die Auswahl der Interessenten für eine Ausbildung in Deutschland und ihre Vorbereitung auf die Ausbildung circa ein Jahr dauert. Sie läuft in folgenden Schritten ab:

- Rekrutierung, Auswahl und Eignungsabklärung im Herkunftsland
- bis zu 16-wöchiger Deutschsprachkurs (praktikumsbegleitend).

Um geeignete Bewerber für die Ausbildungsstellen zu finden und insbesondere sprachlich

ausreichend vorzubereiten, sollte der Vermittlungsauftrag für das Ausbildungsjahr 2015 spätestens am 31. Oktober 2014 der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet werden. Nur so ist sichergestellt, dass die einzelnen Schritte des Auswahl- und Vorbereitungsprozesses durchlaufen werden können und die jungen Ausbildungsinteressierten sprachlich soweit ausgebildet werden können, dass ein erfolgreicher Besuch der Berufsschule gewährleistet ist.

Sollen Ausbildungsstellen mit einem Interessenten aus dem europäischen Ausland über andere Wege ohne Beteiligung der ZAV besetzt werden, sind keine Fristen zu berücksichtigen. Förderleistungen aus MobiPro-EU können in diesem Fall von dem Ausbildungsinteressierten jederzeit beantragt werden. Die ZAV prüft beim Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit die Seriosität des Stellenangebotes. Hierzu werden gegebenenfalls weitere Informationen zum Stellenangebot beim Arbeitgeber eingeholt.

Eine Verlängerung der Förderrichtlinie über Ende 2016 hinaus ist zurzeit aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht möglich. Die Bundesregierung hat jedoch die feste Absicht, das Programm über 2016 hinaus fortzuführen.

Neben dem Förderprogramm der Bundesagentur für Arbeit bestehen für ausländische Auszubildende unter Umständen andere Fördermöglichkeiten. Ein wichtiger Anspruch ergibt sich aus § 8 Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beziehungsweise aus § 63 Sozialgesetzbuch III (SGB III), wobei in beiden gesetzlichen Grundlagen identische Voraussetzungen gelten.

Nach § 8 BAföG besteht unter anderem ein Anspruch für:

- Personen mit Niederlassungserlaubnis,
- Unionsbürger, die ein Recht auf Daueraufenthalt im Sinne des Freizügigkeitsgesetzes/EU besitzen sowie anderen Ausländern, die eine Niederlassungserlaubnis oder eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG nach dem Aufenthaltsgesetz besitzen,
- Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen oder als Ehegatte oder Kind eines Ausländers mit Niederlassungserlaubnis eine Aufenthaltserlaubnis nach den Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes besitzen; je nach Aufenthaltsstatus ist zusätzlich gefordert, dass sie sich seit mindestens vier Jahren in Deutschland ununterbrochen rechtmäßig, gestattet oder geduldet aufhalten,
- Personen, die eine Duldung besitzen und sich seit mindestens vier Jahren in Deutschland ununterbrochen rechtmäßig, gestattet oder geduldet aufhalten.

PRAXISHINWEIS:

Bitte beachten Sie, dass ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf von einer guten Vorbereitung des jungen Menschen abhängt. Geben Sie ihm genügend Zeit für Entscheidungsfindung, Sprachkurse und Praktikum! Es hat sich bewährt, in Projekten zu arbeiten; das heißt, ein Arbeitgeber oder ein Zusammenschluss von Arbeitgebern hat mindestens fünf betriebliche Ausbildungsstellenangebote.

Insbesondere die jungen Auszubildenden benötigen in der Regel eine umfassende Begleitung von der Vorbereitung über die Durchführung bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Der Auszubildende sollte daher bereit sein, den jungen Menschen bei seinen ersten Schritten in Deutschland zu unterstützen und ihm längerfristig einen Ansprechpartner („Mentor“) zur Seite zu stellen, der die berufliche und soziale Integration des jungen Menschen begleitet und besonders in Notfällen und bei Konflikten zur Verfügung steht. Jede Form der Unterstützung hilft, damit sich die Auszubildenden in Deutschland willkommen fühlen und ermuntert sind zu bleiben.

Zu den Aufgaben des „Mentors“ im Betrieb gehören insbesondere

- bei Bedarf Informationsmaterial zu passgenauen Deutschsprachkursen zur Verfügung zu stellen beziehungsweise zu vermitteln,
- Unterstützung der Jugendlichen und Fachkräfte bei der Antragstellung auf Förderleistungen aus diesem Programm,
- Anleitung und Begleitung für erforderliche Behördengänge,
- Kontakt mit Berufsschule und anderen Netzwerkpartnern,
- Unterstützung bei der betrieblichen Integration durch besondere Berücksichtigung kultureller Besonderheiten (zum Beispiel Religion, Feiertage, Umgangsformen) und der Sensibilisierung des Umfeldes in der (Ausbildungs-) Abteilung zu den nationalen Eigenheiten (um Missverständnisse im Umgang mit

einander von Anfang an zu vermeiden).

Ebenso wichtig ist die Begleitung der ausländischen Auszubildenden in ihrer Freizeit. Hier ist besonders zu denken an

- die Integration in die deutsche Gesellschaft (etwa Freizeitgestaltung),
- die Bewältigung auftretender Schwierigkeiten wie Heimweh, Krankheit, Fehlverhalten,
- Patenschaftsmodelle mit Auszubildenden höherer Ausbildungsjahre oder ehemaligen Auszubildenden,
- Kenntnis von und Zugang zu Vereinen.

1.7 Ausbildung in der Berufsschule

Die Berufsschule vermittelt den Auszubildenden die durch den Rahmenlehrplan beziehungsweise den schulischen Lehrplan bestimmten Inhalte. Sie fördert

die Allgemeinbildung und die jeweilige fachliche Bildung. Viele Berufsschulen weisen Lehrwerkstätten mit Praxisunterricht (handlungsorientierter Unterricht) auf.

Berufsschulunterricht findet an ein bis zwei Tagen wöchentlich mit acht bis zwölf Unterrichtsstunden statt. In einigen Berufen ist der Unterricht im Blockunterricht organisiert, das heißt die Auszubildenden gehen mehrere Wochen zusammenhängend zur Berufsschule. In dieser Zeit sind sie nicht im Ausbildungsbetrieb. Anschließend werden sie wieder über längere Zeit vollzeitig im Betrieb ausgebildet.

Für Auszubildende besteht in der Berufsschule physische Anwesenheitspflicht, sofern sie vor Vollendung des 21. Lebensjahres die Ausbildung begonnen haben. Sie als Ausbildungsbetrieb sind dazu verpflichtet, Ihre Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und für diese Zeit sowie die Dauer der Anfahrt unter Weiterzahlung der Vergütung freizustellen.

PERSÖNLICHE CHECKLISTE FÜR DEN AUSBILDUNGSBETRIEB:

Ich bin mir darüber bewusst und akzeptiere, dass

- die ausländischen Auszubildenden mindestens 18 Jahre alt und damit volljährig nach deutschem Recht sein müssen,
- die ausländischen Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung häufig nur Grundkenntnisse der deutschen Sprache besitzen und sich vorwiegend nur in ihrer Muttersprache verständigen können,
- ausländische Schulabschlüsse und Berufsbezeichnungen nicht zwingend mit deutschen Abschlüssen und Berufsbezeichnungen vergleichbar sind,
- ich die Verantwortung dafür übernehme, den jungen Menschen bei seinen ersten Schritten in Deutschland zu unterstützen und ihm längerfristig einen Ansprechpartner („Mentor“) zur Seite zu stellen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Anmeldung zur Berufsschule erfolgt entweder durch den Betrieb oder die Auszubildenden selbst; das kann der Betrieb in Absprache mit den Auszubildenden regeln. Viele Berufsschulen stellen auf ihrer Internetseite einen Anmeldebogen zum Download bereit. Erforderlich für die Anmeldung sind die Vorlage des Ausbildungsvertrages, eine Kopie des letzten Schulzeugnisses und eventuell Passbilder. Welche Berufsschule zuständig ist, ergibt sich aus der örtlichen Zuständigkeit sowie der Wahl des jeweiligen Ausbildungsberufes.

In der Berufsschule finden regelmäßig Ausbildersprechtage statt, zu denen die Ausbilder eingeladen werden. Hier haben sie Gelegenheit, sich mit den Lehrern auszutauschen und einen Überblick über den Leistungsstand ihrer Auszubildenden zu bekommen, um die Ausbildung entsprechend anzupassen. Für die Auszubildenden ist die Teilnahme am Ausbildersprechtag der Berufsschule freiwillig. Mit der Berufsschule lassen sich

- die Ausbildungsordnungen, die Ausbildungsrahmenpläne und die Rahmenstoffpläne abstimmen,
- Fragen zum einzelbetrieblichen Ausbildungsplan klären,
- Lehr- und Anschauungsmaterialien koordinieren,
- Erfahrungen aus den Zwischenbeziehungsweise Abschlussprüfungen austauschen,
- gemeinsame Fortbildungen organisieren.

1.8 Abschluss der Ausbildung

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der konkret vereinbarten Ausbildungszeit. Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (*siehe 2.1.3*).

Inhalt und Durchführung der Zwischen- und der Abschlussprüfung werden durch die Ausbildungsordnung im jeweiligen Beruf und die Prüfungsordnung geregelt. Die Abnahme und Organisation von Prüfungen für die anerkannten Ausbildungsberufe ist eine der Kernaufgaben der zuständigen Stellen (*siehe 1.2*) und diesen durch das BBiG zugewiesen. Die Prüfungsaufgaben sind zumeist bundeseinheitlich, können im Einzelfall jedoch von den einzelnen Prüfungsausschüssen erstellt werden.

Die „Bewertungshoheit“ haben die bei den Kammern eingerichteten paritätisch besetzten Prüfungsausschüsse. Ihre Mitglieder, die ehrenamtlich arbeiten, werden von Seiten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Schulen vorgeschlagen und von den Kammern bestellt. Sie nehmen die Leistungen ab, bewerten sie und stellen das Prüfungsergebnis fest. Der Prüfungsausschuss ist Organ der zuständigen Stelle; die Handlungen der ehrenamtlichen Prüfer werden juristisch den zuständigen Stellen zugerechnet. Entscheidungen in Prüfungsfragen können mit den üblichen Rechtsmitteln – Widerspruch beziehungsweise Klage vor dem Verwaltungsgericht – angefochten werden.

Vor den prüfenden Stellen (zum Beispiel IHK) wird im Regelfall nach der Hälfte der Ausbildungszeit zur Ermittlung des Ausbildungsstandes eine Zwischenprüfung abgelegt. Darüber erhält der Auszubildende ein Zeugnis. Auch in der Berufsschule erhält der Auszubildende nach jedem abgeschlossenen Berufsschuljahr eine Beurteilung (Zeugnis).

Durch die Abschlussprüfung wird festgestellt, ob der Prüfling die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.

Der Betrieb meldet die Auszubildenden bei der zuständigen Prüfstelle per Formular an, das ihm rechtzeitig zugeschickt wird. Zu den Prüfungen hat er die Auszubildenden freizustellen.

Zur Abschlussprüfung sind Prüflinge zuzulassen,

- die die Ausbildungszeit zurückgelegt haben oder deren Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
- die an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilgenommen sowie den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ordnungsgemäß und zeitnah geführt haben und
- deren Ausbildungsverhältnis bei der zuständigen Prüfstelle registriert ist.

Zu den Folgen einer bestandenen beziehungsweise nicht bestandenen Abschlussprüfung lesen Sie bitte Kapitel 2.1.3.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.

Impressum:

Herausgeber:

BKK Dachverband e.V.
Zimmerstraße 55
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfältigung nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:

E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:

Stefan Allary

Diese BKK Extra-Ausgabe ersetzt alle vorangegangenen BKK Extra zu diesem Thema. Alle Ausführungen sind nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Zwischenzeitliche Rechtsänderungen können nicht ausgeschlossen werden. Auch können nicht alle Tatbestände berücksichtigt werden.

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:

MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100, 48161 Münster

Ihr Ansprechpartner: Dirk Hüsken

Telefon: 02533/9300-300

Telefax: 02533/9300-35

E-Mail: service@mbo-verlag.com

MBO Verlag GmbH
Dirk Hüsken
Feldstiege 100
48161 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. Versandkosten und MwSt.
Stand der Preisinformationen: 1. Februar 2014

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.07.2012	25,66 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.01.2012	21,77 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.05.2011	21,77 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.03.2012	38,72 EUR
	5 Versicherung der Studenten und Praktikanten	01.11.2012	28,25 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2011	21,77 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2010	21,77 EUR
	8 Mini- und Midijobs	01.03.2013	37,32 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.11.2013	19,57 EUR
	10 Entsendung	01.05.2013	28,25 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	14,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2014	19,57 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2013	37,32 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.07.2013	23,07 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.09.2012	37,32 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	19,57 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.09.2011	19,57 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2013	19,57 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.03.2014	23,07 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2014	01.01.2014	25,66 EUR