

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 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 der Mitarbeiter 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	1.8	Berufsausbildung im Ausland	22	2.3.2	Ruhepausen und tägliche Freizeit	39	
1 Grundzüge der Berufsausbildung in Deutschland	8	1.9	Berufsausbildung ausländischer Auszubildender	22	2.3.3	Anrechnung von Berufsschulunterricht	40	
1.1	Duales System	8	1.9.1	Auszubildende aus dem EU-Raum	23	2.4	Urlaub	43
1.2	Zuständige Stellen	9	1.9.2	Auszubildende aus Drittstaaten	23	2.5	Vergütung	45
1.3	Berechtigung zur Ausbildung	9	1.9.3	Berufsausbildung von geflüchteten Menschen	24	2.6	Pflichten des Ausbildungsbetriebs	47
1.3.1	Persönliche und fachliche Eignung	9	1.10	Ausbildung in der Berufsschule	27	2.6.1	Ausbildungsgerechte Arbeitsbedingungen	48
1.3.2	Eignung der Ausbildungsstätte	12	1.11	Beendigung der Berufsausbildung	28	2.6.2	Schutz- und Unterweisungspflichten	49
1.3.3	Überwachung der Eignung	13	1.12	Weiterbildung nach der Berufsausbildung	31	2.6.3	Gesundheitliche Betreuung	50
1.4	Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	13	2 Berufsausbildungsverhältnis	32	2.6.4	Ausbildungs- und Arbeitsmittel	52	
1.5	Ausbildungsordnung	14	2.1	Ausbildungsvertrag	32	2.6.5	Ausbildungsnachweis/Berichtsheft	52
1.6	Besondere Ausbildungsformen	16	2.1.1	Abschluss des Ausbildungsvertrages	32	2.6.6	Fürsorgepflicht	53
1.6.1	Berufsausbildung an Berufsfachschulen u.Ä.	16	2.1.2	Inhalt des Ausbildungsvertrages	33	2.6.7	Aushangpflichten	54
1.6.2	Teilzeitberufsausbildung	17	2.1.3	Dauer der Ausbildung	34	2.7	Pflichten des Auszubildenden	54
1.6.3	Verbundausbildung	18	2.2	Probezeit	37	2.8	Jugend- und Auszubildendenvertretung	55
1.6.4	Überbetriebliche Ausbildung	18	2.3	Arbeitszeit	38	2.9	Kündigung des Ausbildungsverhältnisses	56
1.6.5	Duales Studium	18	2.3.1	Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit	38	2.9.1	Kündigung vor Ausbildungsbeginn	56
1.6.6	Assistierte Ausbildung	20						
1.7	Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung	21						

2.9.2	Kündigung während der Probezeit	57	3.2.5	Mitteilung an die Bewerber	77	5.2.1	Wählbare Krankenkassen	88
2.9.3	Ordentliche Kündigung	58	3.2.6	Ersatz von Vorstellungskosten	77	5.2.2	Ausübung des Wahlrechts	88
2.9.4	Außerordentliche Kündigung	58	3.2.7	Umgang mit Bewerbungsunterlagen	77	5.2.3	Wahl mehrerer Krankenkassen	89
2.9.5	Schadenersatz	62	3.2.8	Einstellen eines Auszubildenden	78	5.2.4	Nichtausübung des Wahlrechts durch den Auszubildenden	89
2.10	Zeugnis	62	4	Betreuen von Auszubildenden	79	5.2.5	Mitgliedschaft bei der (gewählten) Krankenkasse	89
2.10.1	Arten von Zeugnissen	62	4.1	Eingliederung in den Betrieb	79	5.2.6	Zuständige Pflegekasse	89
2.10.1.1	Einfaches Zeugnis	63	4.1.1	Vor dem ersten Arbeitstag	79	5.3	Beiträge	90
2.10.1.2	Qualifiziertes Zeugnis	63	4.1.2	Der erste Arbeitstag	80	5.3.1	Beitragszeiten	90
2.10.1.3	Zwischenzeugnis	63	4.2	Probezeit	81	5.3.2	Beitragspflichtige Einnahmen	90
2.10.2	Form des Zeugnisses	63	4.3	Ausbildung durchführen	83	5.3.3	Beitragssätze	90
2.10.3	Beurteilungsformulierungen	64	4.3.1	Schlüsselqualifikationen entwickeln	83	5.3.4	Beitragstragung und -zahlung	90
2.11	Unabdingbarkeit	65	4.3.2	Motivation fördern	84	5.3.5	Geringverdiener	92
3	Entscheidung für Ausbildung	66	4.3.3	Mit Lernschwierigkeiten umgehen	85	5.3.6	Aufwendungsausgleichsgesetz – Umlage U1 und U2	92
3.1	Bedarfsplanung	66	4.3.4	Auszubildende beurteilen	86	5.3.7	Geringfügige Beschäftigungen und Gleitzone	93
3.2	Anwerbung und Auswahl von Auszubildenden	69	5	Sozialversicherung für Auszubildende	87	5.3.8	Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge (Ausbildung)	93
3.2.1	Stellenausschreibung	69	5.1	Versicherungspflicht und Mitgliedschaft	87	5.4	Melderechtliche Regelungen	94
3.2.2	Vorauswahl der Bewerber	71	5.2	Wahl der Krankenkasse	88			
3.2.3	Vorstellungsgespräch	73						
3.2.4	Auswahlentscheidung	76						

5.4.1	Allgemeines	94	6.1.4	Abgrenzung Erst-/Zweit- ausbildung	101	7	Arbeitshilfen	112
5.4.2	Beantragung der Sozialver- sicherungs- nummer	94	6.1.5	Kindergeld	103	7.1	Checkliste: Ist Ihr Betrieb für die Ausbildung geeignet?	113
5.4.3	Meldung von Berufsausbil- dungszeiten	95	6.1.6	Freibeträge für Kinder	103	7.2	Wichtige Vor- schriften des Betriebsverfas- sungsgesetzes	114
5.4.3.1	Beginn der Berufsausbildung	95	6.2	Steuern des Auszubildenden	104	7.3	Checkliste: Einstellung eines/einer Auszubildenden	115
5.4.3.2	Ende der Berufsausbildung	96	6.3	Ausbildungs- freibetrag	105	7.4	Checkliste: Stellenaus- schreibung für Auszubildende	117
5.4.3.3	Meldefristen	96	6.4	Unterhalts- zahlungen	106	7.5	Checkliste: Nutzung von Internet- Ausbildungs- platzbörsen	118
5.4.4	Rentenanrech- nungszeiten	96	6.5	Finanzielle Hilfen für Auszubildende	106	7.6	Ausbildungs- platzbörsen- Protokoll	119
5.5	Entgeltfortzahlung und Leistungen der gesetzlichen Krankenversiche- rung (SGB V)	97	6.5.1	BAFöG	106	7.7	Medien-Protokoll Stellenaus- schreibungen	120
5.5.1	Entgeltfort- zahlung und Krankengeld	97	6.5.2	Beihilfe zur Berufsausbildung	107	7.8	Bewerbungs- unterlagen-Check	121
5.5.2	Empfängnis- verhütung	97	6.5.3	Bildungskredit	107	7.9	Checkliste: Vorstellungs- gesprächs- führung mit Auszubildenden	122
5.5.3	Weitere Leistun- gen und Zuzah- lungsregelungen	97	6.5.4	Begabten- förderung	107	7.10	Eltern-Informa- tionen zum Kinderzuschlag	123
6	Steuern, Kinder- geld und Ausbildungs- finanzierung	99	6.5.5	Sonstige finanzielle Unterstützung	108	7.11	Checkliste: Der erste Tag im Betrieb	124
6.1	Kindergeld und Kinderfreibetrag	99	6.5.6	Ausbildungs- begleitende Hilfen (abH)	108	7.12	Checkliste: Arbeitszeit bei Jugendlichen	125
6.1.1	Kind in Berufs- ausbildung	99	6.5.7	Auslandsauf- enthalt in der Berufsbildung	109			
6.1.2	Kinder in einer Übergangszeit	100	6.6	Finanzielle Hilfen für den Ausbil- dungsbetrieb	110			
6.1.3	Kinder ohne Ausbildungsplatz	101	6.7	Besonderheiten beim dualen Studium	111			

<p>7.13 Checkliste: Beschäftigungs- verbote für Jugendliche 126</p> <p>7.14 Mustertext: Entschuldigungs- schreiben an die Berufsschule 127</p> <p>7.15 Ausbildungs- nachweis/ Wochen- bericht 128</p> <p>7.16 Checkliste: Sicherheits- und Gefahrenunter- weisungen 129</p> <p>7.17 Checkliste: Sicherheitsunter- weisung für Auszubildende 131</p> <p>7.18 Checkliste: Pflichtaushänge im (Ausbildungs-) Betrieb 132</p> <p>7.19 Checkliste: Aufgaben des Betriebs im Verlauf der Ausbildung 133</p> <p>7.20 Checkliste: Ideen für die Mitarbeiter- bindung bei Auszubildenden 134</p> <p>7.21 Formulierungs- hilfe: Abschluss- zeugnis eines/r Auszubildenden 135</p> <p>7.22 Interessante Links zum Thema Ausbildung 136</p> <p>7.23 Ausbildungs- platzbörsen im Internet (Auswahl) 136</p>	<p>8 In Ausbildungs- betrieben aushang- pflichtige Gesetze 137</p> <p>9 Rechtsquellen 138</p> <p>Stichwörterverzeichnis 155</p> <p>Impressum 162</p>
--	--

1 Grundzüge der Berufsausbildung in Deutschland

1.1 Duales System

Berufsausbildung in Deutschland findet vorwiegend im Rahmen der sog. „Dualen Berufsausbildung“ statt. Das bedeutet, dass Arbeitgeber (ausbildender Betrieb) und Berufsschule gleichermaßen an der Ausbildung beteiligt sind. Der praktische Teil der Berufsausbildung erfolgt überwiegend im Ausbildungsbetrieb, während die Berufsschule v.a. 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. Dies gilt auch nicht, wenn Studenten ein verpflichtendes Praktikum in einem Unternehmen absolvieren. Anderes gilt für die Ausbildung im sog. „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 (s. Kapitel 1.6.5).

Grundlage für alle Ausbildungsberufe ist das sog. 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 328 Ausbildungsberufe anerkannt (letzter dokumentierter Stand Juni 2016). Alle anerkannten Ausbildungsberufe finden Sie unter: <http://ogy.de/bibb-berufeliste>

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, z. B.

- 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.

„Zuständige Behörde nach Landesrecht“ ist regelmäßig der Regierungspräsident bzw. die Bezirksregierung. Die Länder können jedoch auch eine andere Behörde bestimmen.

Aufgabe der jeweils zuständigen Stellen ist v. a. die Durchführung der Berufsbildung. Zur praktischen Durchführung zählen beispielsweise

- die Organisation von Abschlussprüfungen,
- die Abnahme von Fortbildungsprüfungen und
- die Feststellung der Eignung von Ausbildungspersonal und -stätte.

Zudem obliegt ihnen, die Berufsausbildung zu überwachen.

Die von den zuständigen Stellen errichteten Berufsbildungsausschüsse auf Bundes- bzw. Länderebene sind wesentliche Beratungsgremien für die Politik bezüglich der beruflichen Bildung.

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

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.

Begriffsbestimmungen:

- **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, Umschulende, Fortzubildende, Volontäre und Praktikanten.

Ausbilder können unter ihrer Verantwortung Teilaufgaben der Ausbildung an sog. „Ausbildungsbeauftragte“ übertragen. Diese müssen über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ver-

fügen und außerdem 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 Auszubildender 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, z. B. 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 Ausbildernachweise, die aufgrund des BBiG erlassen worden waren, gelten weiter. Dies gilt allerdings nicht bei Ausbildungen im Bereich der freien Berufe (z. B. 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 Ausbildeignung bieten die berufsständischen Kammern (s. Kapitel 1.2) an, in denen die im Gesetz geforderten Kompetenzen zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den folgenden Handlungsfeldern vermittelt werden:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- Ausbildung unter Berücksichtigung organisatorischer und rechtlicher Aspekte vorbereiten,
- selbstständiges 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, z. B. Industriemeister oder Personalfachkaufmann, gehört die Ausbildereignung nach der AEVO mittlerweile zum Qualifikationsprofil, da entsprechende Kompetenzen zu den für mittlere Führungskräfte notwendigen Qualifikationen zählen.

Ausbilder sollten 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 (vgl. *Beispiel 1*).

Daher sollten sie beim Umgang mit ihren Auszubildenden über Einfühlungsvermögen, pädagogisches Geschick und fachlich-charakterliche Autorität verfügen.

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Ausbilder Sebastian Maler 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 Maler ein Fremdwort: Wer doch einmal nachfragt, wird gleich angefahren, dass er „gefälligst das nächste Mal besser aufpassen“ solle.

Beurteilung:

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 mit ungeeigneten Ausbildern wird nicht nur eine erfolgreiche Prüfungsvorbereitung gefährdet. Auch der Ertrag der Investition in zukünftige Fachkräfte steht auf der sprichwörtlichen „Kippe“, weil der Auszubildende angesichts dieses Vorgesetzten unter Umständen die Prüfung nicht besteht oder sich nach der Ausbildung so schnell wie möglich einen neuen Arbeitgeber sucht.

Beispiele zur Ausbildereignungsverordnung

- Ausbilder Herr 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.
- Ausbilder Herr 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 nicht.
- Frau Freitag möchte ab 2017 im Betrieb als Ausbilderin tätig werden. Sie hat auf jeden Fall eine Prüfung nach der AEVO abzulegen.

Praxishinweis:

Bei der Einsetzung von Auszubildenden 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 (§ 98 BetrVG).

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 Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft festgemacht. Kriterien für die Eignung von Ausbildungsstätten sind gemäß Bundesausschuss für Berufsbildung

- Verfügbarkeit der Ausbildungsregelung,
- Vorliegen eines betrieblichen Ausbildungsplans,
- Passfähigkeit der betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse,
- materielle und technische Einrichtung und Ausstattung der Ausbildungsstätte,
- personelle Anforderungen, insbesondere
 - Relation von Fachkräften zu Auszubildenden,
 - Relation von Ausbildern zu Auszubildenden,
 - Qualifikation des Ausbildungspersonals,
- Schutz der Auszubildenden.

Die detaillierte Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung über die Eignung von Ausbildungsstätten finden Sie unter: <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA162.pdf>

Der eigentliche Ausbildungsplatz ist die Stelle im Betrieb, an der ein Auszubildender in einem Ausbildungsberuf ausgebildet wird. Das können speziell eingerichtete Räume wie z. B. 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 (s. Kapitel 1.6.3), muss jeder Ausbildungs-

ort 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 nicht in der Lage sind, bestimmte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, sind trotzdem geeignet, sofern diese Inhalte an geeigneter Stelle außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden können (s. Kapitel 1.6.3 und 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. Mit der zuständigen Stelle wird festgelegt, wie viele Auszubildende für einen Betrieb angemessen sind. Als angemessen gelten in der Regel

- für einen Auszubildenden ein bis zwei Fachkräfte,
- für zwei Auszubildende drei bis fünf Fachkräfte,
- für drei Auszubildende sechs bis acht Fachkräfte und
- für jeden weiteren Auszubildenden je drei weitere Fachkräfte.

Ausbildungsverhältnisse, in denen die festgelegte Anzahl der Fachkräfte unterschritten wird, sind regelmäßig nicht eintragungsfähig.

1.3.3 Überwachung der Eignung

Die zuständige Stelle hat darüber zu wachen, dass die Eignung der Ausbildungsstätte wie auch die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals vorliegen. Liegt die Eignung nicht vor, wird in der Regel die Ausbildungsbefugnis entzogen.

Wer ohne Eignung Auszubildende

- einstellt,
- ausbildet oder
- nicht geeignete Ausbilder bestellt,

handelt ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 EUR belegt werden. Wird dem Ausbildenden die Ausbildungsbefugnis entzogen, können die Auszubildenden fristlos kündigen (s. Kapitel 2.9.4) und unter Umständen einen Schadenersatzanspruch gegen den Ausbildenden geltend machen.

1.4 Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Grundlage einer einheitlichen Berufsausbildung sind die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Kurzbeschreibungen und Rahmenpläne aller anerkannten Ausbildungsberufe finden Sie unter: <http://ogy.de/bibberufeliste>

Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages hat der Ausbildende unverzüglich die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Hierzu sind der schriftliche Vertrag oder die Niederschrift (s. Kapitel 2.1.1) zwingend erforderlich. Dem Antrag auf Eintragung sind 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 dann, 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 Ausbildende 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 beigelegt, 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 Ausbildereignungsschein 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. Jugendliche, also Personen unter 18 Jahren, dürfen nur nach ihnen ausgebildet werden. Sie dienen als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung, durch die die Qualität der dualen Berufsausbildung dauerhaft gesichert werden soll.

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 betragen soll; für einige Berufe ist sogar eine regelmäßige Ausbildungsdauer von 3 1/2 Jahren vorgeschrieben,
- 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.

Ergänzend erlassen die Bundesländer inhaltlich und zeitlich mit den Ausbildungsordnungen abgestimmte Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht.

Praxishinweise:

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.

Erwachsene sind an die Vorgaben der Ausbildungsordnungen nur dann gebunden, wenn sie einen Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) anstreben. Ansonsten können sie auch in anderen Berufen ausgebildet werden.

Sie finden alle aktuellen Ausbildungsordnungen unter: <http://ogy.de/bmwi-ausbildungsberufe>

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

- die sog. 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,
- die Möglichkeit, über das jeweilige Berufsbild hinaus zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern (Zusatzqualifikation),

- dass Teile der Berufsausbildung auf überbetrieblicher Ebene stattfinden,
- die Verpflichtung des Auszubildenden, einen schriftlichen Ausbildungsnachweis (sog. Berichtsheft) zu führen.

Betriebliche und fachliche Anforderungen an Jugendliche in der Berufsausbildung ändern sich mit dem technologischen Wandel sehr schnell, insbesondere in Branchen mit starkem Bezug zu neuen Technologien. Ein Ansatz für viele Betriebe, zukünftige Mitarbeiter auf die betrieblichen Bedarfe gezielt zu qualifizieren und den Auszubildenden Entwicklungschancen und Perspektiven zu eröffnen, sind Zusatzqualifikationen im Rahmen der dualen Berufsausbildung.

Zusatzqualifikationen werden während der Ausbildung neben den gängigen Ausbildungsinhalten erworben. Sie

- ergänzen die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte, die nicht in der Ausbildungsordnung eines Berufes vorgeschrieben sind,
- finden während der Berufsausbildung statt oder beginnen unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung,

maximal ein halbes Jahr später,

- haben einen zeitlichen Mindestumfang,
- können durch das Zertifikat eines Betriebes, eines Bildungsträgers oder einer Kammer nachgewiesen werden.

Sogenannte kodifizierte Zusatzqualifikationen können in Ausbildungsordnungen integriert werden und sind damit verbindlich und bundesweit gültig.

Eine Übersicht über mehr als 2.000 Zusatzqualifikationen bietet das Internetportal „AusbildungPlus“ unter: <http://ogy.de/ausbildungplus>

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 Lernziel-ebene formuliert; seine Mindestanforderungen sind jedem Auszubildenden dieses Ausbildungsgangs zu vermitteln. Er legt den betrieblichen Ausbildungsablauf absichtlich nicht detailgenau fest, um den Betrieben eine gewisse Flexibilität in der Ausbildung zu lassen, etwa weitere Fachinhalte zu vermitteln. Beispiele sind der Schweißpass, der Staplerschein, der ECDL-Computerführerschein oder der Erste-Hilfe-Schein, aber auch die Ausbildereignungsprüfung oder Fremdsprachenkenntnisse.

Ausbildungsplan

Die Ausbilder haben die Aufgabe, aus den Rahmenvorgaben der Ausbildungsordnung einen einzelbetrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der pädagogisch sinnvoll aufgebaut ist und den tatsächlichen Ausbildungs-verlauf sachlich und zeitlich detailliert ausweist. Der Ausbildungsplan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages und dem Auszubildenden zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses auszuhandigen.

Die Gliederung muss alle im Ausbildungsberufsbild geforderten Fertigkeiten und Kenntnisse so zusammenführen, dass sinnvolle Ausbildungseinheiten, Zwischenziele und ein nachvollziehbarer Zeitplan für die Gesamtausbildung entstehen. Betrieb und Auszubildender können anhand des Plans den Ausbildungs-verlauf verfolgen. Das gibt beiden Seiten Planungssicherheit.

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:

- Alle Lernziele der Ausbildungsordnung müssen im betrieblichen Ausbildungsplan enthalten sein; er sollte zugleich die Verpflichtung von punktuellen Lernerfolgskontrollen beinhalten.
- Die betrieblichen Ausbildungsplätze – wo, was ausgebildet werden soll – sind in den Ausbildungsplan aufzunehmen.
- Zur besseren Organisation der Ausbildung sind methodisch-didaktische Hinweise (also wie es gemacht werden soll) für die Ausbildung zu geben.
- Ausbildender, Ausbilder und Beauftragte – z. B. beauftragte Fachkräfte des Betriebs – und eventuell weitere, dem Auszubildenden zugeordnete Personen sollten aufgeführt sein.
- Der Ausbildungsplan muss sich über die gesamte Ausbildungsdauer erstrecken und Ausbildungsort, Maßnahmen, Inhalte und Zeitangaben enthalten. Die zeitliche Gliederung, d.h. die einzelnen Lernziele bzw. Lernzielgruppen sind mit Wochen- und ggf. Monatsangaben zu versehen (vgl. Übersicht 1).

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

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

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, beispielsweise die

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

1.6.1 Berufsausbildung an Berufsfachschulen u. Ä.

In manchen Berufen kann die Ausbildung an anderen anerkannten Instituten der beruflichen Bildung als der Berufsschule absolviert werden, z.B. 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.

Der Besuch einer Berufsfachschule, die lediglich die Grundbildung in einem Berufsfeld vermittelt, sollte zu einem gewissen Teil bei der Festlegung der Dauer der Berufsausbildung in diesem Berufsfeld angerechnet werden. Dies ist nicht zwingend vorgeschrieben. Wie weit das geschehen kann, wird durch die zuständigen Stellen der einzelnen Bundesländer festgelegt.

Berufsabschlüsse, die nur in Schulen erworben werden können, betreffen beispielsweise Wirtschaftsassistenten, Physio- und Ergotherapeuten oder Fremdsprachensekretäre. Die Auszubildenden dieser Berufe besuchen die entsprechende Schule in Vollzeit, absolvieren aber während der Ausbildung spezielle Praktikumsphasen oder nach Abschluss der Schule ein sog. 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, oder für behinderte Menschen, 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. Der Ausbildungsplan muss entsprechend an die Teilzeitausbildung angepasst werden.

Praxishinweis:

Bei einer Teilzeitberufsausbildung einigt sich der Betrieb üblicherweise 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 verkürzt werden. Der Berufsschulunterricht findet wie bei Vollzeitausbildungsverhältnissen statt. Die Berufsschule wird über die Teilzeitausbildung informiert.

Eine Teilzeitausbildung führt nicht automatisch zu einer Verlängerung der Ausbildungsdauer, sondern nur, wenn sie erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Für die Teilzeitausbildung haben sich zwei Modelle herausgebildet:

■ Modell 1: Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit:

Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 Wochenstunden.

■ Modell 2: Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit um ein Jahr:

Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 20 Wochenstunden.

Normalerweise ist die reguläre Gesamtausbildungsdauer beizubehalten. Nur in begründeten Einzelfällen kann bei Teilzeitausbildungen die Ausbildungsdauer verlängert werden, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Problematisch kann im Einzelfall sein, dass die Berufsschule nicht ebenfalls in Teilzeit absolviert werden kann. Um es hierdurch nicht zu Schwierigkeiten kommen zu lassen, sollten Auszubildende, die das Teilzeitmodell wählen möchten, versuchen, gemeinsam mit der Berufsschule einen praktikablen Weg zu finden. Inzwischen haben sich schon viele Berufsschulen auf diese Problematik eingestellt und können entsprechende Lösungen anbieten.

Die reduzierte Stundenzahl bei Teilzeit wirkt sich auf die Vergütung aus; diese 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

bildende, die bei einer Vollzeitausbildung 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, in denen übrigens auch in Teilzeit ausgebildet werden kann:

■ 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 entsprechend dem Vereinsrecht gestaltete Satzung bildet die Grundlage der Kooperationsbeziehungen zwischen allen Beteiligten des Verbundes. Die im Ausbildungsverein anfallenden Kosten für Geschäftsführung, Ausbildungsvergütungen, Prüfungsgebühren, Ausbildungsmittel u.Ä. 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 v.a. 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 (*vgl. Übersicht 3*).

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

Weitere Sonderformen sind kombinierte Ausbildungs-/Studiengänge für Abiturienten, z.B. das Duale Studium, die in Betrieben und in der Regel an einer Berufsakademie oder einer Fachhochschule abgeleistet werden. In seltenen Fällen bieten auch

Universitäten ein entsprechendes Studienangebot an. Sie enden mit einem doppelten Abschluss, mit dem Abschluss im gewählten Berufsfeld und mit dem Studienabschluss Bachelor of Arts (B.A.).

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. Das Duale Studium ermöglicht es, Studium und Ausbildung in einem relativ kurzen Zeitraum zu absolvieren.

Da der Lernort nicht auf die Hochschule begrenzt, sondern um den Betrieb erweitert ist, können theoretisches Wissen und seine Anwendung im Arbeitsalltag optimal miteinander verbunden werden. Die Dual-Studierenden erhalten außerdem ein regelmäßiges Einkommen und haben nach Abschluss ihrer Ausbildung sehr gute Aussichten auf eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb oder auf eine erfolgreiche Bewerbung am Arbeitsmarkt.

Die meisten dualen Studiengänge werden in zwei Modellformen angeboten, als

- Blockmodell oder
- Wochenmodell.

Welches genau zum Einsatz kommt, hängt ganz von der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Hochschule ab.

Beim Blockmodell sind die Zeiten, die abwechselnd im Unternehmen und an der Hochschule/Berufsakademie verbracht werden, in längere Blöcke eingeteilt. Das bekannteste und auch von den meisten Anbietern genutzte System basiert auf Blöcken von je ungefähr 3 Monaten bzw. 12 Wochen (vgl. *Übersichten 4 und 5 auf der nächsten Seite*).

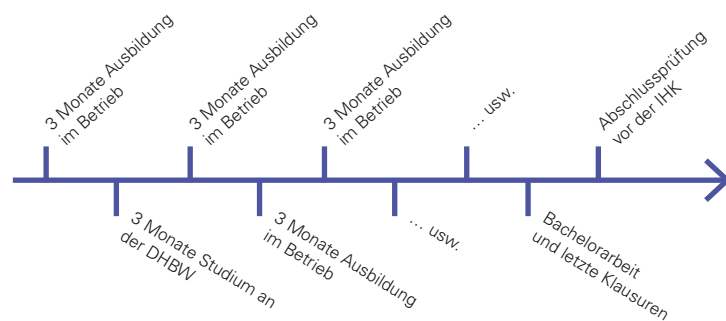
Der Vorteil ist, dass man sich während der jeweiligen Ausbildungs- oder Vorlesungsphase nur auf diese eine Phase konzentrieren muss. Nachteilig sind die langen Abwesenheitszeiten im Unternehmen, sodass man unter Umständen wichtige Entscheidungen und Entwicklungen verpassen kann.

Beim weniger gebräuchlichen Wochenmodell wechseln sich Praxis- und Vorlesungszeiten in der Woche ab, z. B. drei Tage im Unternehmen und zwei Tage in der Hochschule bzw. Berufsakademie. Zwar bleibt man auf diese Weise sowohl im Studium auch als im Unternehmen immer up-to-date, muss sich allerdings zeitgleich auf zwei Lehrsysteme konzentrieren.

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.

Übersicht 4: Ablauf eines dualen Studiums



Quelle: wegweiser-duales-studium.de

Übersicht 5: Vor- und Nachteile des Dualen Studiums

Vorteile	Nachteile
Kombination von Theorie und Praxis.	Ständiger Wechsel von Praxis- und Vorlesungszeiten.
Staatlich anerkannter Berufs- und Hochschulabschluss (B.A.).	Bei Abbruch meist Rückzahlung des Zuschusses verlangt.
Zahlung einer Ausbildungsvergütung und unter Umständen eines Zuschusses zu den Studiengebühren.	Frühzeitige Festlegung auf einen Berufs-/Arbeitsbereich.
Häufig Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb.	

1.6.6 Assistierte Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung (AsA) ist eigentlich keine Ausbildungsform eigener Kategorie. Sie richtet sich auf die reguläre duale Ausbildung, unterscheidet sich davon jedoch dadurch, dass sie benachteiligten jungen Menschen von Beginn der Ausbildung an – und teilweise schon früher – besondere Hilfen anbietet. Ihr Ziel ist, mehr benachteiligte junge Menschen auf eine betriebliche Ausbildung vorzubereiten und zum erfolgreichen Abschluss zu führen. Förderungsbedürftig sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

Die Assistierte Ausbildung ist vom Grundsatz eine normale duale Ausbildung, die in einem Betrieb und an der Berufsschule erfolgt. Das Besondere liegt in der gezielten und individuellen Förderung und sozialpädagogischen Begleitung durch feste

Ansprechpartner von Beginn an. In der ausbildungsbegleitenden Phase werden die Auszubildenden unterstützt

- beim Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- bei der Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und
- bei der Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses.

Dies bedeutet vor allem Hilfe durch Beratung, Nachhilfe, Erarbeitung von Lernkonzepten, aber auch bei Schwierigkeiten im Betrieb, in der Berufsschule oder im privaten Bereich. Die Unterstützung ist mit dem Ausbildungsbetrieb abzustimmen und muss über die Vermittlung betriebs- und ausbildungsüblicher Inhalte hinausgehen.

Bei Bedarf kann eine ausbildungsvorbereitende Phase vorgeschaltet werden. Währenddessen werden förderungsbedürftige junge Menschen

- auf die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung vorbereitet und
- bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle unterstützt.

Die ausbildungsvorbereitende Phase darf eine Dauer von bis zu sechs Monaten umfassen. Konnte der förderungsbedürftige junge Mensch in dieser Zeit nicht in eine betriebliche Berufsausbildung vermittelt werden, kann die ausbildungsvorbereitende Phase bis zu zwei weitere Monate fortgesetzt werden. Sie darf nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegen. Betriebliche Praktika können abgestimmt auf den individuellen Förderbedarf in angemessenem Umfang vorgesehen werden.

Die vorbereitende Phase ist freiwillig und dient der Ausbildungsorientierung. Dabei soll festgestellt werden, welches die richtige Ausbildung ist und welche Art von Unterstützung benötigt wird. Bewerbungstrainings und betriebliche Praktika sollen helfen, anschließend den passenden Ausbildungsberuf zu finden.

Betriebe, die einen förderungsbedürftigen jungen Menschen betrieblich ausbilden, können bei der Durchführung der Berufsausbildung

- administrativ und organisatorisch und
- zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses

unterstützt werden.

Anträge auf eine solche Förderung sind an die Agentur für Arbeit zu richten.

Unabhängig von der Assistenten Ausbildung stellt die Bundesagentur für Arbeit (BA) weitere Fördermaßnahmen für Auszubildende bereit, wenn deren Abschluss der Berufsausbildung gefährdet scheint. Ein wichtiges Instrument sind die „Ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH – s. Kapitel 6.5.6). Sie richten sich an Auszubildende, die es aufgrund von schlechten Noten oder anderen Problemen schwer haben, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren bzw. einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Sie bekommen z. B. Nachhilfe in Theorie, Deutsch oder Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen.

Davon profitiert nicht nur der Auszubildende, sondern auch der Ausbildungsbetrieb.

Ausbildungsabbrüche können verhindert werden und die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss steigt. Wenn der Auszubildende Schwierigkeiten hat, die Ausbildung erfolgreich zu meistern, kann er einen Antrag auf abH bei der örtlichen Agentur für Arbeit stellen. Alternativ nimmt der Ausbildungsbetrieb in Absprache mit dem Auszubildenden Kontakt zum Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur auf.

1.7 Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sollen am gesellschaftlichen Leben so weit wie möglich in gleicher Weise teilhaben wie Menschen ohne Behinderung. Dazu gehören die Teilhabe am Erwerbs- und Arbeitsleben und die dazu befähigende Berufsausbildung. Die rechtlichen Vorschriften des BBiG und der HwO sehen deshalb vor, dass Menschen mit Behinderung 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.

Kommt eine Berufsausbildung wegen Art und Schwere der Behinderung nicht in Betracht, eröffnet das BBiG die Möglichkeit einer Fachpraktikerausbildung. Diese Ausbildungsform berücksichtigt das individuelle Leistungsprofil der Auszubildenden dadurch, dass die theoretischen und/oder praktischen Ausbildungsinhalte abgeändert sind. In der Regel werden fachpraktische Inhalte und Prüfungsanforderungen im Vergleich zur Fachtheorie stärker gewichtet, da häufig Menschen mit Lernbehinderungen diese Ausbildungsform durchlaufen. Innerhalb der Fachpraktikerausbildung kann in regelmäßigen Abständen geprüft werden, ob der Übergang in die Referenzberufe möglich ist.

Um die Qualität der Ausbildung und Inklusion zu sichern, muss der Ausbildungsbetrieb besonders geschultes und erfahrenes Ausbildungspersonal einsetzen. So sehen die Rahmenvorschriften der Industrie- und Handelskammern neben einer mehrjährigen Ausbildungserfahrung eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) vor. In Einzelfällen kann diese behinderungsspezifische Qualifikation anderweitig nachgewiesen oder durch eine qualifizierte externe Unterstützung erfolgen. Weil derartiges Personal häufig nicht zur Verfügung steht, werden diese Ausbildungen zurzeit mehrheitlich von Berufsbildungswerken und weniger von Betrieben angeboten.

Ausbildungsbetriebe können Zuschüsse zur Auszubildendenvergütung oder Unterstützung bei der behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes erhalten. Auszubildende können ausbildungsbegleitende Hilfen (abH – s. Kapitel 6.5.6) in Anspruch nehmen, falls diese zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erforderlich sind.

Betriebe mit durchschnittlich 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wird ein schwerbehinderter Mensch beruflich ausgebildet, erfolgt eine Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze. Zudem können Arbeitgeber Fördermittel in Anspruch nehmen. Ob und in welcher Höhe Sie als Arbeitgeber die genannten Fördermittel beantragen können, erfahren Sie beim Arbeitgeber-Service Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit. Einen ersten Überblick erhalten Sie auf: <http://ogy.de/BIH-integrationsaemter>

————— 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:

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

www.mbo-verlag.com
Telefon: 0251/84 93 82-10
Fax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster,
jhetscher@mbo-verlag.com

Bestellung per Fax an 025 1/84 93 82-29

MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. Mai 2017

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.03.2016	25,66 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	21,77 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	25,66 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	gepl. Neuauflage 8/2017	Preis auf Anfrage
	5 Studenten, Praktikanten und Schüler	01.01.2017	18,24 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2015	23,07 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2015	19,57 EUR
	8 Mini-Jobs	01.01.2015	37,32 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	19,57 EUR
	10 Entsendung	01.11.2016	23,07 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	14,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2017	18,24 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2016	32,79 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	25,66 EUR
	15 Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	23,07 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.07.2014	37,32 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	19,57 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	19,57 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,24 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	23,07 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2017	01.01.2017	23,95 EUR