

01 | 2020

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.

Angesichts zunehmender Bereitschaft von Schulabgängern, ein (Fach-)Hochschulstudium aufzunehmen, verschärft sich für viele Betriebe der Wettbewerb um gute Auszubildende und Fachkräfte. Arbeitgeber tun gut daran, ihre Ausbildungspraxis auf Aktualität und Modernität zu überprüfen und, wenn nötig, entsprechend anzupassen. Die derzeitige Generation der Ausbildungsanfänger erwartet zeitgemäße Ausbildungsbedingungen. Zudem 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	1.6.6	Assistierte Ausbildung	26	2.2	Dauer der Ausbildung	44	
1 Berufsausbildung im Dualen System	8	1.7	Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung	28	2.2.1	Verkürzung der Ausbildung	45	
1.1	Duales System	8	1.8	Berufsausbildung im Ausland	31	2.2.2	Verlängerung der Ausbildungszeit	47
1.2	Zuständige Stellen	9	1.9	Berufsausbildung ausländischer Auszubildender	32	2.2.3	Beendigung der Berufsausbildung	47
1.3	Berechtigung zur Ausbildung	10	1.9.1	Auszubildende aus dem EU-Raum	32	2.3	Probezeit	52
1.3.1	Persönliche und fachliche Eignung	10	1.9.2	Auszubildende aus Drittstaaten	33	2.4	Arbeitszeit	53
1.3.2	Eignung der Ausbildungsstätte	12	1.9.3	Berufsausbildung von geflüchteten Menschen	33	2.4.1	Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit	53
1.3.3	Überwachung der Eignung	13	1.9.4	Erstbetreuung ausländischer Auszubildender	37	2.4.2	Ruhepausen und tägliche Freizeit	55
1.4	Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	13	1.10	Ausbildung in der Berufsschule	39	2.4.3	Anrechnung von Berufsschulunterricht	57
1.5	Ausbildungsordnung	14	1.11	Weiterbildung nach der Berufsausbildung	40	2.5	Urlaub	62
1.5.1	Zusatzqualifikationen	15	2 Berufsausbildungsverhältnis	42	2.6	Vergütung	65	
1.5.2	Ausbildungsplan	17	2.1	Ausbildungsvertrag	42	2.7	Pflichten des Ausbildungsbetriebs	69
1.6	Besondere Ausbildungsformen	19	2.1.1	Diskriminierungsverbot	42	2.7.1	Schutz- und Unterweisungspflichten	71
1.6.1	Berufsausbildung an Berufsfachschulen u.Ä.	19	2.1.2	Abschluss des Ausbildungsvertrages	43	2.7.2	Gesundheitliche Betreuung	72
1.6.2	Teilzeitberufsausbildung	20	2.1.3	Inhalt des Ausbildungsvertrages	44	2.7.3	Ausbildungs- und Arbeitsmittel	74
1.6.3	Verbundausbildung	22				2.7.4	Ausbildungsnachweis/ Berichtsheft	74
1.6.4	Überbetriebliche Ausbildung	23				2.7.5	Fürsorgepflicht	76
1.6.5	Duales Studium	23				2.7.6	Aushangspflichten	76

2.8	Pflichten des Auszubildenden	76	3.3	Auswählen von Auszubildenden	97	4.4.1	Lernort	113
2.9	Jugend- und Auszubildendenvertretung	78	3.3.1	Vorauswahl gemäß Bewerbungsunterlagen	97	4.4.2	Handlungskompetenz vermitteln	113
2.10	Kündigung des Ausbildungsverhältnisses	79	3.3.2	Vorstellungsgespräch	100	4.5	Methoden der Ausbildung	115
2.10.1	Kündigung vor Ausbildungsbeginn	79	3.3.3	Auswahlentscheidung	103	4.5.1	(Kurz-)Vortrag	116
2.10.2	Kündigung während der Probezeit	79	3.3.4	Berücksichtigung schwerbehinderter Auszubildender	104	4.5.2	Präsentation	116
2.10.3	Ordentliche Kündigung	80	3.4	Abschluss des Auswahlverfahrens	105	4.5.3	Vier-Stufen-Methode	117
2.10.4	Außerordentliche Kündigung	81	3.4.1	Mitteilung an die Bewerber	105	4.5.4	Lehrgespräch	117
2.10.5	Schadenersatz	85	3.4.2	Ersatz von Vorstellungskosten	105	4.5.5	Lernauftrag	118
2.11	Zeugnis	86	3.4.3	Umgang mit Bewerbungsunterlagen	105	4.5.6	Planspiel	118
2.11.1	Arten von Zeugnissen	86	3.5	Einstellung von Auszubildenden	106	4.5.7	Leittextmethode	118
2.11.1.1	Einfaches Zeugnis	86	4	Ausbildung im Betrieb	107	4.5.8	E-Learning	119
2.11.1.2	Qualifiziertes Zeugnis	86	4.1	Neue Auszubildendengeneration	107	4.6	Motivation fördern	120
2.11.1.3	Zwischenzeugnis	87	4.2	Neu im Betrieb	108	4.7	Mit Lernschwierigkeiten umgehen	122
2.11.2	Form des Zeugnisses	87	4.2.1	Vor dem ersten Arbeitstag	108	4.8	Mit Konflikten umgehen	124
2.11.3	Beurteilungsformulierungen	87	4.2.2	Der erste Arbeitstag	109	4.9	Feedback und Kontrolle	125
2.12	Unabdingbarkeit	88	4.3	Probezeit	110	4.10	Auszubildende beurteilen	126
3	Deckung des Ausbildungsbedarfs	89	4.4	Ausbildung konkretisieren	112	4.10.1	Verfahren der Beurteilung	126
3.1	Bedarfsplanung	90				4.10.2	Grundsätze der Beurteilung	127
3.2	Anwerbung von Auszubildenden	93				4.10.3	Anlässe zur Beurteilung	128

5	Sozialversicherung für Auszubildende	129	5.3.7	Geringfügige Beschäftigungen und Übergangsbereich	135	6	Steuern, Kindergeld und Ausbildungsfinanzierung	141
5.1	Versicherungspflicht und Mitgliedschaft	129	5.3.8	Duale Studiengänge	135	6.1	Kindergeld und Kinderfreibetrag	141
5.2	Wahl der Krankenkasse	130	5.4	Melderechtliche Regelungen	136	6.1.1	Kind in Berufsausbildung	141
5.2.1	Wählbare Krankenkassen	130	5.4.1	Allgemeines	136	6.1.2	Kinder in einer Übergangszeit	142
5.2.2	Ausübung des Wahlrechts	130	5.4.2	Beantragung der Sozialversicherungsnummer	136	6.1.3	Kinder ohne Ausbildungsplatz	143
5.2.3	Wahl mehrerer Krankenkassen	130	5.4.3	Meldung von Berufsausbildungszeiten	137	6.1.4	Abgrenzung Erst-/Zweitausbildung	143
5.2.4	Nichtausübung des Wahlrechts durch den Auszubildenden	131	5.4.3.1	Beginn der Berufsausbildung	137	6.1.5	Kindergeld	145
5.2.5	Mitgliedschaft bei der (gewählten) Krankenkasse	131	5.4.3.2	Ende der Berufsausbildung	138	6.1.6	Freibeträge für Kinder	146
5.2.6	Zuständige Pflegekasse	131	5.4.3.3	Meldefristen	138	6.2	Steuern des Auszubildenden	147
5.3	Beiträge	132	5.4.4	Rentenanrechnungszeiten	138	6.3	Ausbildungsfreibetrag	147
5.3.1	Beitragszeiten	132	5.5	Entgeltfortzahlung und Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V)	139	6.4	Unterhaltszahlungen	148
5.3.2	Beitragspflichtige Einnahmen	132	5.5.1	Entgeltfortzahlung und Krankengeld	139	6.5	Finanzielle Hilfen für Auszubildende	149
5.3.3	Beitragsätze	132	5.5.2	Empfängnisverhütung	139	6.5.1	BAFöG	149
5.3.4	Beitragstragung und -zahlung	132	5.5.3	Weitere Leistungen und Zuzahlungsregelungen	139	6.5.2	Beihilfe zur Berufsausbildung	149
5.3.5	Geringverdiener	134				6.5.3	Bildungskredit	150
5.3.6	Aufwendungsausgleichsgesetz – Umlage U1 und U2	134				6.5.4	Begabtenförderung	150
						6.5.5	Kindergeld	150
						6.5.6	Leistungen nach § 27 SGB II	150

6.5.7	Sonstige finanzielle Unterstützung	151	7.8	Bewerbungsunterlagen-Check	165	7.20	Checkliste: Ideen für die Mitarbeiterbindung bei Auszubildenden	178
6.5.8	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	151	7.9	Checkliste: Vorstellungsgesprächsführung mit Auszubildenden	166	7.21	Formulierungshilfe: Abschlusszeugnis eines/r Auszubildenden	179
6.5.9	Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung	152	7.10	Eltern-Informationen zum Kinderzuschlag	167	7.22	Interessante Links zum Thema Ausbildung	180
6.6	Finanzielle Hilfen für den Ausbildungsbetrieb	153	7.11	Checkliste: Der erste Tag im Betrieb	168	7.23	Ausbildungsplatzbörsen im Internet (Auswahl)	181
6.7	Besonderheiten beim dualen Studium	154	7.12	Checkliste: Arbeitszeit bei Jugendlichen	169	8	In Ausbildungsbetrieben aushangspflichtige Gesetze	182
7	Arbeitshilfen	156	7.13	Checkliste: Beschäftigungsverbote für Jugendliche	170	9	Rechtsquellen	183
7.1	Checkliste: Ist Ihr Betrieb für die Ausbildung geeignet?	157	7.14	Mustertext: Entschuldigungsschreiben an die Berufsschule	171	Stichwörterverzeichnis	198	
7.2	Wichtige Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes	158	7.15	Ausbildungsnachweis/ Wochenbericht	172	Impressum	202	
7.3	Checkliste: Einstellung eines/einer Auszubildenden	159	7.16	Checkliste: Sicherheits- und Gefahrenunterweisungen	173			
7.4	Checkliste: Stellenausschreibung für Auszubildende	161	7.17	Checkliste: Sicherheitsunterweisung für Auszubildende	175			
7.5	Checkliste: Nutzung von Internet-Ausbildungsplatzbörsen	162	7.18	Checkliste: Pflichtaushänge im (Ausbildungs-) Betrieb	176			
7.6	Ausbildungsplatzbörsen-Protokoll	163	7.19	Checkliste: Aufgaben des Betriebs im Verlauf der Ausbildung	177			
7.7	Medien-Protokoll Stellenausschreibungen	164						

1 Berufsausbildung im Dualen System

1.1 Duales System

Im Regelfall findet die Berufsausbildung in Deutschland 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 Regelungswerken unterworfen. Die Schule als Institution des öffentlichen Sektors unterliegt den öffentlich-rechtlichen Schulgesetzen der einzelnen Bundesländer, der Betrieb grundsätzlich privatrechtlichen Regelungen. Insbesondere Unternehmen, die in verschiedenen Bundesländern Betriebe haben und dort ausbilden, sollten auf Unterschiede in den jeweils geltenden Schulgesetzen achten.

Rechtlicher Hinweis:

Zu den privatrechtlichen Regelungen zählen der Ausbildungsvertrag, soweit er der Einflussnahme des Betriebs unterliegt, Tarifverträge, soweit sie Anwendung finden, und gesetzliche Regelungen wie z.B. das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) oder das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wenn ein Betriebsrat im Betrieb oder Unternehmen besteht.

Ein Betriebsrat hat umfangreiche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, die in jedem Fall zu beachten sind. Insbesondere die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten – vollständig in § 87 BetrVG aufgeführt – können ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht allein durch den Arbeitgeber geregelt werden. Bei Differenzen kann eine Einigungsstelle entscheiden. In dieser Extra-Ausgabe werden nur gelegentlich Betriebsratsrechte angesprochen.

Im Sinne einer möglichst einheitlichen Berufsausbildung sind die Ausbildungsbetriebe zugleich an verbindliche öffentlich-rechtliche Gesetze und Verordnungen gebunden, v.a. 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 (vgl. hierzu Kapitel 1.6.5).

Grundlage für alle Ausbildungsberufe ist das Berufsausbildungsrecht. Es ist Teil des Berufsbildungsrechts. Zur Berufsbildung zählt das BBiG

- die Berufsausbildungsvorbereitung,
- die Berufsausbildung,
- die berufliche Fortbildung und
- die berufliche Umschulung.

Thema dieser Extra-Ausgabe ist die Berufsausbildung. Ihre Aufgabe 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.

Es gibt 326 anerkannte oder als anerkannt geltende Ausbildungsberufe, so das Bundesinstitut für Berufsbildung (letzter dokumentierter Stand Juni 2019). Alle anerkannten Ausbildungsberufe finden Sie unter: ogy.de/bibb-anerkannte-ausbildungsberufe

Umfangreiche Informationen zu Ausbildungen für

- alle Schüler vor der Berufswahl,
- Erwachsene bei beruflicher Neuorientierung,
- Eltern und
- Lehrer

finden sich in der Broschüre „Beruf aktuell“, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit: ogy.de/arbeitsagentur-beruf-aktuell

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 (IHK),
- Handwerkskammern (HwK),
- Landwirtschaftskammern (LwK),
- Rechtsanwalts- (RAK), Patentanwalts- und Notarkammern,
- Wirtschaftsprüfer- (WPK) und Steuerberaterkammern (StBK),
- Ärzte- (AeK), Zahnärzte-(ZaeK) und Tierärztekammern,
- 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 Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung. Zur praktischen Durchführung zählen beispielsweise

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

Die von den zuständigen Stellen errichteten Berufsausschüsse auf Bundes- bzw. Länderebene sind wesentliche Beratungsgremien für die Politik bezüglich der beruflichen Bildung. Die Ausschüsse sind paritätisch besetzt. Ihnen gehören sechs Beauftragte der Arbeitgeber, sechs Beauftragte der Arbeitnehmer und sechs Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen an. Die Lehrkräfte haben lediglich beratende Stimme. Die Berufsausschüsse sind in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Sie haben im Rahmen ihrer Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Genauereres findet sich in § 79 BBiG.

Hinsichtlich der beruflichen Ausbildung ist die jeweils zuständige Kammer Ansprechpartner für die Betriebe. Sie betreut Ausbildungsbetriebe und Auszubildende. Außerdem hilft sie 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 (vgl. hierzu Kapitel 2.2.1 und 2.2.2) oder Sonderformen der Berufsausbildung (vgl. hierzu Kapitel 1.6) und hält umfangreiches Informationsmaterial für Arbeitgeber bereit. Bei

Problemen im Betrieb sind die Kammern Ansprechpartner und suchen gemeinsam mit ihnen nach Lösungen.

Neben den Handwerkskammern gibt es in Deutschland zahlreiche Innungen. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von Handwerksbetrieben gleicher oder sich nahestehender Fachrichtungen, beispielsweise Bäcker, Metzger oder Dachdecker. Ziel und Aufgabe ist es maßgeblich, die gemeinsamen Interessen der Mitglieder zu fördern. Innungen sind keine zuständigen Stellen gemäß BBiG.

1.3 Berechtigung zur Ausbildung

1.3.1 Persönliche und fachliche Eignung

Damit die Ausbildung qualitativ möglichst hochwertig verläuft, gibt es gesetzliche Anforderungen an Ausbildende und Ausbilder. Der Ausbildende – also der Betrieb bzw. die ihn vertretende Person – 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 Ausbildenden 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 verfügen und außerdem persönlich geeignet sein, brauchen aber keinen Ausbilderschein.

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, 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) – oft auch als Ausbildung der Ausbilder (AdA) bezeichnet –, 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 Auszubildereignung bieten neben privaten Schulungsanbietern v. a. die berufsständischen Kammern (vgl. hierzu 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 Ausbildungspläne 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 Auszubildereignung 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.

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 (§ 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: 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

Beispiele zur Ausbildungsberechtigung

- 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 2007 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 Herr Bertram nicht.
- Frau Freitag möchte ab 2020 im Betrieb als Ausbilderin tätig werden. Sie hat auf jeden Fall eine Prüfung nach der AEVO abzulegen.

Materialien vorhanden und die Betreuung durch einen Ausbilder gesichert sein. Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsbetrieben und -stätten durchgeführt (vgl. hierzu Kapitel 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 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 (vgl. hierzu 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. Die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16. Dezember 2015 zur Eignung der Ausbildungsstätten geht dahin,

- 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

einzusetzen.

Erfüllen Ausbildende oder Ausbilder neben der Tätigkeit des Ausbildens weitere betriebliche Funktionen, sollen sie durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Ausbilder, die ausschließlich die Tätigkeit der Ausbildung ausüben, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden.

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 Euro belegt werden. Wird dem Ausbildenden die Ausbildungsbefugnis entzogen, können die Auszubildenden fristlos kündigen (vgl. hierzu Kapitel 2.10.4) 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 Rahmenlehrpläne aller anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe finden Sie unter: ogy.de/kmk-rahmenlehrplaene

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 (vgl. hierzu Kapitel 2.1.2) 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 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 beigelegt, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor. Sie kann mit einer Geldbuße bis zu 1.000 Euro geahndet werden.

Bildet Ihr Betrieb zum ersten Mal aus, sind die Unterlagen des verantwortlichen Ausbilders, insbesondere der Ausbildereignungsschein nach der AEVO, ebenfalls beizufügen. Hierzu sollten Sie sich an den Ausbildungsberater der für Sie zuständigen Stelle (vgl. hierzu Kapitel 1.2) 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 staatliche Anerkennung des Berufs,
- 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.

Die Ausbildungsordnung enthält in der Anlage den Ausbildungsrahmenplan, der die Grundlage der betrieblichen Ausbildung ist. Dieser Plan ist auf Lernzielenebene 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.

Eine Vielzahl von aktuellen Ausbildungsordnungen einschließlich Rahmen- und Ausbildungsplänen finden Sie unter: ogy.de/dortmund-ihk-ausbildungsordnung

§ 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, bei der nach Abschluss einer einzelnen Stufe kein Berufsabschluss erworben wird, sondern nur ein Abschluss, der zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit führt; erst nach Abschluss der letzten Stufe wird ein Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erworben. Eine Variante in dreijährigen Ausbildungsberufen führt bereits nach zwei Jahren zu einem Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und kann anschließend in einer zweiten Stufe fortgesetzt werden,
- eine Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen (Gestreckte Prüfung), bei der die Zwischenprüfung entfällt und stattdessen der erste Teil der Abschlussprüfung abgelegt wird; der zweite Teil der Prüfung wird stets am Ende der Ausbildungszeit abgelegt,
- die Anrechnung von in einer anderen einschlägigen Berufsausbildung erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten,
- dass Teile der Berufsausbildung auf überbetrieblicher Ebene stattfinden (vgl. hierzu Kapitel 1.6.3),

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

1.5.1 Zusatzqualifikationen

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 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 im Betrieb oder in der Berufsschule 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.

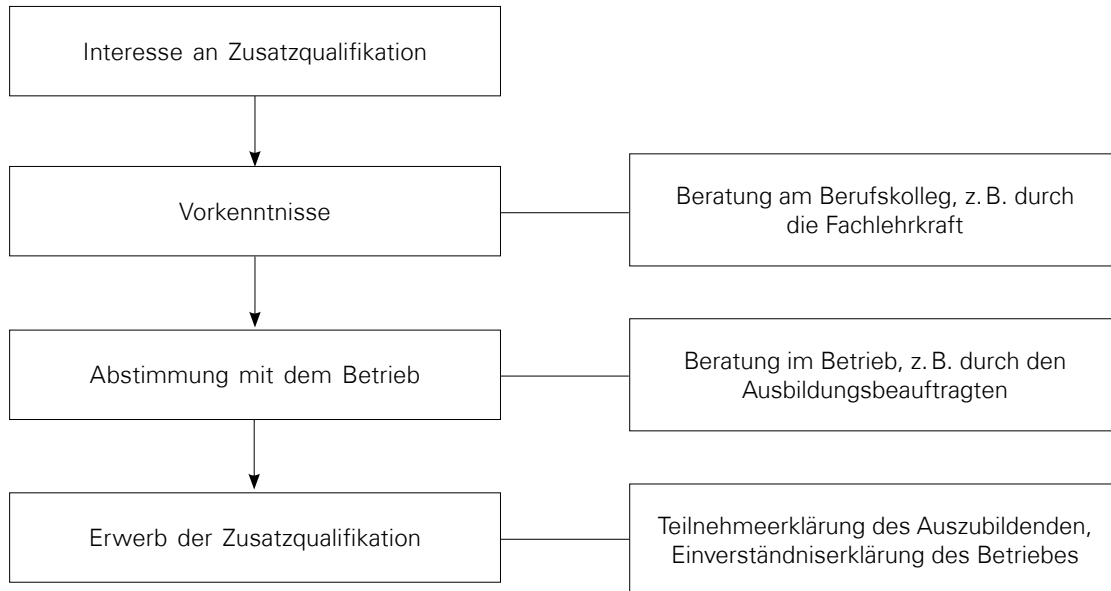
Zusatzqualifikationen sind erweiterbare oder zu vertiefende Kompetenzen, die beruflich, persönlich oder gesellschaftlich relevant sind. Sie liegen oberhalb der in der Ausbildungsordnung und den schulischen Unterrichtsvorgaben festgelegten Mindestanforderungen. Sie lassen sich einteilen in ausbildungsberufsspezifische und ausbildungsberufsübergreifende Qualifikationen.

Sie sind für Auszubildende ein Instrument zur stärkeren Individualisierung und Differenzierung ihrer Berufsausbildung. Durch ihr zusätzliches Engagement können Auszubildende ihren Willen zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen aufzeigen. Auszubildende bauen durch erworbene Zusatzqualifikationen ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse weiter aus und verbessern so ihre Entwicklungsperspektiven nach Abschluss der Ausbildung im eigenen Betrieb wie auch in anderen Betrieben.

Auszubildende, die eine Zusatzqualifikation anstreben, sollten wie in *Übersicht 1 auf der nächsten Seite* dargestellt vorgehen.

Für Ausbildungsbetriebe bieten Zusatzqualifikationen eine gute Möglichkeit, bereits frühzeitig motivierte und leistungsbereite Auszubildende im Rahmen der betrieblichen Nachwuchsförderung langfristig an das Unternehmen zu binden. Damit kann das Unternehmen den eigenen Fachkräftebedarf und somit seine Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern. Überdies empfinden Auszubildende die Möglichkeit, sich über die Ausbildung hinaus zu qualifizieren, als besondere Wertschätzung des Unternehmens.

Übersicht 1: Schritte zur Wahl einer Zusatzqualifikation durch Auszubildende



(Quelle: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen)

Praxishinweis:

Wer überlegt, Zusatzqualifikationen in seinen betrieblichen Ausbildungsgang zu implementieren, kann sich an folgenden Fragen orientieren:

- Fehlen bestimmte Inhalte in der Ausbildungsordnung bzw. benötigen die Auszubildenden Wissen aus anderen oder benachbarten Berufen?
- Sollten einzelne Fachkenntnisse und Fertigkeiten bei den Auszubildenden gezielt vertieft werden?
- Fehlen weiterführende Inhalte in der Ausbildungsordnung bzw. benötigen die Auszubildenden Wissen aus anderen oder benachbarten Berufen, das für ihre spätere Berufstätigkeit erforderlich ist?
- Sollen bestimmte Schlüsselqualifikationen bei den Auszubildenden noch intensiver gefördert werden?
- Könnten leistungsstarke Auszubildende noch stärker gefördert werden und so beruflich mehr leisten und sich auch persönlich weiter qualifizieren?
- Gibt es Anregungen anderer Ausbildungsbetriebe hinsichtlich weiterführender Unterrichtsthemen und Qualifikationen?
- Äußern die Auszubildenden konkrete Wünsche nach bestimmten Themen bzw. zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen?
- Gibt es Möglichkeiten zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, um eine kostenbewusste Qualifizierung für den späteren Einsatz im Betrieb zu erreichen?

(Quelle: www.bibb.de/ausbildungplus/de)

Neben den Ausbildern sollten die Auszubildenden im Betrieb, die Berufsschule und die zuständige Kammer in die Überlegungen einbezogen werden.

Systematisch werden Zusatzqualifikationen in horizontale und vertikale Qualifikationen unterschieden. Horizontale Zusatzqualifikationen erweitern oder vertiefen berufliche Qualifikationen, z. B. E-Business im Einzelhandel (berufsspezifisch) oder Controlling für kaufmännische Auszubildende (berufsübergreifend). Vertikale Zusatzqualifikationen knüpfen an bereits erworbene berufliche Qualifikationen an; ihr Ziel ist es jedoch, auf Aufstiegspositionen vorzubereiten. Die Auszubildenden erwerben z. B. Managementwissen, das sie für die Aufgaben als zukünftige Führungskräfte rüstet.

Kodifizierte Zusatzqualifikationen sind in die Ausbildungsordnung des jeweiligen Ausbildungsberufs integrierte Wahlqualifikationen. Diese Kompetenzen werden ausschließlich vom Betrieb vermittelt und von der zuständigen Kammer im Rahmen der Abschlussprüfung gesondert geprüft. Die Berufsschule ist in diesen Prozess nicht involviert.

Informationen über Zusatzqualifikationen bietet das Internetportal „AusbildungPlus“ unter: www.bibb.de/ausbildungplus/de

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

1.5.2 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. Der Ausbildungsplan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages und dem Auszubildenden zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses auszuhändigen.

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 Ausbildungsverlauf 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 (vgl. *Übersicht 2*).

Alle Lernziele der Ausbildungsordnung müssen im betrieblichen Ausbildungsplan enthalten sein; er sollte zugleich die Verpflichtung von punktuellen Lernerkontrollen 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.
- Auszubildender, 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 3 auf der nächsten Seite*).

Übersicht 2: Ausbildungsplan – Merkhilfe

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 3: 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.
- Sowohl für die gesamte Ausbildung als auch für jede Ausbildungseinheit sollten zunächst möglichst grundlegende Kenntnisse und danach spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden.
- Sofern einzelne Ausbildungseinheiten über Lehrgänge oder durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden, sollte berücksichtigt werden, dass betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen zeitlich ineinander greifen und aufeinander aufbauen.

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.
- Die Dauer der Ausbildungsabschnitte und ihre zeitliche Folge können variiert werden, soweit Teilziele und Gesamtziel der Ausbildung nicht beeinträchtigt werden.
- In begründeten Ausnahmefällen kann in begrenztem Umfang von der Gliederung abgewichen werden. Die Ausbildungsstätte hat die Abweichung mit Begründung festzuhalten.

(Quelle: www.ausbildernetz.de)

1.6 Besondere Ausbildungsformen

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

- Ausbildung an Berufsfachschulen, Berufskollegs oder Berufsakademien (vgl. hierzu Kapitel 1.6.1),
- Teilzeitberufsausbildung (vgl. hierzu Kapitel 1.6.2),
- Verbundausbildung (vgl. hierzu Kapitel 1.6.3),
- überbetriebliche Ausbildung (vgl. hierzu Kapitel 1.6.4),
- Duales Studium (vgl. hierzu Kapitel 1.6.5),
- Assistierte Ausbildung (vgl. hierzu Kapitel 1.6.6),
- Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung (vgl. hierzu Kapitel 1.7), und
- Berufsausbildung im Ausland (vgl. hierzu Kapitel 1.8).

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). Berufsfachschulen 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 (Ausbildungsvorbereitung),
- 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 (Ausbildungsvorbereitung), sollte zu einem gewissen Teil bei der Festlegung der Dauer

der späteren dualen 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 (vgl. *Übersicht 4*).

Der Berufsabschluss in der Berufsfachschule ist staatlich anerkannt und damit vollwertig. Allerdings ist darauf zu achten, dass dieser in ganz Deutschland und nicht nur in dem entsprechenden Bundesland anerkannt ist.

Die meisten Bildungsgänge können bei entsprechender zeitlicher Verlängerung auch als Teilzeitbildungsgänge angeboten werden.

Berufsfachschulen gibt es sowohl in öffentlicher als auch in privater Trägerschaft für die

Übersicht 4: Beispiel von Bildungsgängen an einer Berufsfachschule in Nordrhein-Westfalen:

Einjährige Bildungsgänge zur Ausbildungsvorbereitung:

Sie dauern ein Jahr und vermitteln berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und berufliche Orientierung. Sie umfassen Kompetenzen für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder einer Erwerbstätigkeit. Sie ermöglichen den Erwerb eines dem Hauptschulabschluss nach Klasse 9 gleichwertigen Abschlusses.

Einjährige Bildungsgänge:

Sie vermitteln berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung im dualen System oder die unmittelbare Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Sie führen zu einem dem Hauptschulabschluss nach Klasse 10 gleichwertigen Abschluss oder zu einem mittleren Schulabschlusses (Fachoberschulreife), der mit der Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe verbunden sein kann.

Zweijährige vollzeitschulische Bildungsgänge:

Sie vermitteln einen Berufsabschluss nach Landesrecht und einen dem Hauptschulabschluss nach Klasse 10 gleichwertigen Abschluss oder den mittleren Schulabschluss (Fachoberschulreife), der mit der Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe verbunden sein kann.

Dreijährige Bildungsgänge:

Sie führen zu einem Berufsabschluss nach Landesrecht und zur Fachhochschulreife.

————— 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

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. Februar 2020

Wir bestellen:

Exemplare **BKKExtra**

Rechtsstand

Einzelpreis

1	Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren	01.05.2018	27,00 EUR
2	Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	gepl. Neuaufl. 4/2020	Preis auf Anfrage
3	Beschäftigung und Krankenkassenwahl	01.09.2019	27,00 EUR
4	Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
5	Studenten, Praktikanten und Schüler	01.03.2019	17,00 EUR
6	Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
7	Kurzarbeitergeld	01.01.2015	27,00 EUR
8	Geringfügige Beschäftigungen	01.01.2019	27,00 EUR
9	Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2019	17,00 EUR
10	Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
11	Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.11.2018	17,00 EUR
12	Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2020	17,00 EUR
13	Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
14	Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.11.2018	27,00 EUR
15	Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
16	Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
17	Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
18	Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
19	Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2019	17,00 EUR
20	Auszubildende einstellen und betreuen	01.01.2020	43,00 EUR
21	Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
22	Teilzeit- und Midijobs	01.06.2019	17,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2020	01.01.2020	27,00 EUR