

# 1 Handlungsfeld: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

## 1.1 Lernsituation: Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen

### Kompetenzen:

- › Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herausstellen.
- › Vorteile und Nutzen der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft beschreiben.
- › Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den eigenen Betrieb begründen.

### 1.1.1 Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung

#### 1.1.1.1 Berufliche Handlungskompetenz als grundlegendes Ziel der Ausbildung

Bildung und Ausbildung des Menschen waren – einfach ausgedrückt – im Wesentlichen schon immer darauf ausgerichtet, ihn zu befähigen, sachgerecht in allen privaten Lebenssituationen, aber vor allem in der Ausübung eines Berufes, zu handeln und sich mit seinem Verhalten im Lebensumfeld zurechtzufinden, also ein Höchstmaß an Fähigkeiten zur Lebensbewältigung zu erwerben.

Ziel der Bildung  
und Ausbildung

Menschliches Leben erfordert Handeln in vielfältiger Art und Weise, insbesondere in Ausübung beruflicher Tätigkeiten. Zu jeder Handlung braucht der Mensch Kompetenz, die aus Fähigkeiten, Kenntnissen, Fertigkeiten, Erfahrungen und Einstellungen besteht.

Der rasche und umfangreiche technische und wirtschaftliche Wandel wird das Arbeitsleben zukünftig noch stärker beeinflussen und ständig verändern. Technisches Wissen und einmal erworbene berufliche Kenntnisse veralten heute rascher als jemals zuvor. Die Arbeitsteilung wird national und international weiter zunehmen. Damit sind zugleich erhebliche Veränderungen bezüglich der beruflichen Qualifikation während eines Arbeitslebens verbunden.

Die Berufsausbildung kann verständlicherweise nicht bereits alle möglichen Veränderungen eines Arbeitslebens vorwegnehmen und berücksichtigen. Aber sie soll den Auszubildenden befähigen, sich besser mit Veränderungen auseinanderzusetzen und die dadurch hervorgerufenen Anforderungen bewältigen zu können. Sie soll ihn damit auch darauf vorbereiten, sein Leben lang zu lernen.

Ein modernes Ausbildungssystem muss also im Ergebnis des Qualifizierungsprozesses auf berufliche Handlungsfähigkeit ausgerichtet sein. Deshalb ist nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 1) im Rahmen der Berufsausbildung berufliche Handlungsfähigkeit in einem Ausbildungsberuf zu vermitteln. Der Gesetzgeber stellt hierbei den Anspruch, dass nach erfolgreich bestandener Gesellen- oder Abschlussprüfung die volle berufliche Handlungsfähigkeit für den jeweiligen Ausbildungsberuf vorhanden ist.

### Handlungskompetenz

In diesem Zusammenhang spricht die Berufs- und Arbeitspädagogik von der beruflichen Handlungskompetenz. Diese berufliche Handlungskompetenz bezieht sich nicht nur auf die rein fachliche Kompetenz (vielfach auch Methodenkompetenz genannt), sondern auch auf persönliche Eigenschaften und den Umgang mit Kollegen, Kunden sowie Vorgesetzten.

### Kompetenzbereiche

Die berufliche Handlungskompetenz umfasst also mehrere unterschiedliche Einzelkompetenzen. Die drei wichtigsten Teilbereiche sind:

- > fachliche Kompetenz
- > persönliche Kompetenz
- > soziale Kompetenz.

Die einzelnen Kompetenzbereiche können wiederum mit vielfältigen Eigenschaften charakterisiert werden. Man nennt sie auch Schlüsselqualifikationen.

#### 1.1.1.2 Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen sind Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die nicht nur mit dem eigentlichen Beruf, sondern auch mit anderen Berufsfeldern, Tätigkeiten und Funktionen zusammenhängen, also berufsübergreifend sind. Sie beziehen sich auch auf Fähigkeiten, die nicht nur zur Bewältigung gegenwärtiger, sondern vor allem zukünftiger Anforderungen des Berufslebens geeignet sind.

### Fachkompetenz

Schlüsselqualifikationen aus dem Bereich der Fachkompetenz sind:

- > fachliche Fertigkeiten
- > fachliche Kenntnisse
- > Lern- und Arbeitstechniken
- > Problemlösungsstrategien.

Als Schlüsselqualifikationen aus dem Bereich der Persönlichkeitskompetenz sind zu nennen:

### Persönlichkeitskompetenz

- > Leistungsbereitschaft
- > Zuverlässigkeit
- > Sorgfalt
- > Lernfähigkeit und -bereitschaft
- > Urteilsvermögen, Entscheidungsfähigkeit
- > abstraktes, analytisches und logisches Denken
- > Kreativität, Flexibilität
- > Gesprächsbereitschaft

> Eigeninitiative.

Schlüsselqualifikationen aus dem Bereich der Sozialkompetenz sind:

- > Kollegialität
- > Kontakt-, Kommunikationsfähigkeit
- > Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit
- > Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen
- > Toleranz
- > Hilfsbereitschaft
- > Kompromiss-, Durchsetzungsfähigkeit
- > Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Sozialkompetenz

Handlungskompetenz ist nicht bereits dann gegeben, wenn ein Bereich möglichst gut ausgeprägt ist, sondern sie erfordert sowohl fachliche wie auch persönliche und soziale Schlüsselqualifikationen.

### 1.1.1.3 Befähigung zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren, prozessorientierte Ausbildung

Die handlungsorientierte Didaktik (Unterrichtslehre) ist die Grundlage für handlungsorientiertes Lehren und Lernen auch in der betrieblichen Ausbildung. Der Lehrling soll Handlungskompetenz in Handlungssituationen erwerben. Das setzt voraus, dass der Ausbilder die Ausbildungseinheiten entsprechend plant.

Handlungskompetenz

Für die Durchführung einer handlungsorientierten Ausbildung sehen die neuen Ausbildungsordnungen folgende Zielsetzung vor:

Handlungsorientierte Ausbildung

Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren an seinem Arbeitsplatz einschließt.

In der konkreten betrieblichen Praxis bedeutet dies:

- > Selbstständiges Planen: Der Lehrling soll in der Lage sein, den Arbeitsvorgang bzw. Arbeitsprozess selbst zu planen.
- > Selbstständiges Durchführen: Der Lehrling kann den von ihm geplanten Arbeitsablauf auch ohne fremde Hilfe ausführen.
- > Selbstständiges Kontrollieren: Der Lehrling lernt, seine eigenen Leistungen selbstkritisch zu prüfen sowie Fehler und deren Ursachen und Möglichkeiten zu ihrer Beseitigung zu erkennen.

Im Zuge der praktischen Umsetzung der „Prozessorientierung“ als neues didaktisches Konzept in der Ausbildung sehen vermehrt Ausbildungsordnungen (z. B. Metall- und Elektroberufe) zusätzlich vor, dass die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen auch auf Geschäfts- und Arbeitsprozesse (Abläufe) bezogen zu vermitteln sind. Die Vermittlung soll die Fähigkeit zum Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließen. Die Ausbildung ist somit prozessorientiert und geschäftsprozessbasiert zu planen und durchzuführen.

Prozessorientierte Ausbildung

**Prozesskompetenz**

Diese „prozessbezogene“ Vermittlung von Qualifikationen bedeutet eine veränderte Ausbildungsgestaltung und zusätzliche, neue Anforderungen an das Ausbildungspersonal. Die vorgegebenen Inhalte der Ausbildungsordnungen sind dabei auf betriebliche Geschäfts- und Arbeitsprozesse zu beziehen. In der Ausbildung soll „Prozesskompetenz“, also die Fähigkeit zum sachverständigen Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang und somit die Fähigkeit zur Prozessgestaltung und Prozessveränderung vermittelt werden. Dabei kommt den Gesichtspunkten Qualitäts- und Effizienzoptimierung eine große Bedeutung zu. Prozesskompetenz bezieht, so gesehen, auch die Fähigkeit, an dieser Optimierung (bestmöglicher Gestaltung) mitzuwirken, ein.

**1.1.2 Bedeutung der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft****1.1.2.1 Bedeutung der Berufsbildung für den Jugendlichen**

Die Bedeutung der Berufsausbildung für den Einzelnen liegt in folgenden Bereichen:

- > wichtiger Einstieg ins Berufsleben
- > Sicherung eines Arbeitsplatzes
- > Sicherung des Lebensunterhalts und der finanziellen Existenzgrundlage
- > stufenweise Einführung in die Berufs- und Arbeitswelt
- > Erwerb von Verhaltensformen im Betrieb
- > Schaffung einer Grundlage für berufliche Mobilität (örtliche und fachliche Beweglichkeit)
- > Lernen von selbstständigem Arbeiten und Handeln
- > Persönlichkeitsbildung
- > Aneignung von Pflichtbewusstsein, Verantwortung und Zuverlässigkeit
- > Voraussetzung für den Einstieg in Weiterbildungsmöglichkeiten.

**1.1.2.2 Bedeutung der Berufsbildung für Wirtschaft und Gesellschaft****Berufliche Leistungsfähigkeit**

Jede Gesellschaft muss alle denkbar geeigneten Maßnahmen durchführen, um die berufliche Leistungsfähigkeit zu schaffen und zu erhalten. Die Leistungsfähigkeit des Einzelnen ist auch für eine Gesellschaft aus wirtschaftlichen Gründen wichtig, weil Menschen, die ihre berufliche Leistungsfähigkeit vorzeitig verlieren, letztlich auf Kosten der übrigen arbeitenden Mitglieder der Gesellschaft mitgetragen werden müssen. Die Erhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit ist ferner ein wichtiges Element für die Stabilität einer Gesellschaftsordnung, weil Arbeitslosigkeit, die auf mangelnde berufliche Leistungsfähigkeit zurückzuführen ist, auf Dauer gesehen eine Gesellschaftsordnung gefährdet.

**Zweckmäßige Maßnahmen**

Die berufliche Leistungsfähigkeit und somit die Stabilität einer Gesellschaftsordnung wird insbesondere erreicht und erhalten durch

- > eine solide berufliche Ausbildung,
- > eine laufende berufliche Fortbildung und
- > durch geeignete berufliche Umschulungsmaßnahmen im Bedarfsfall.

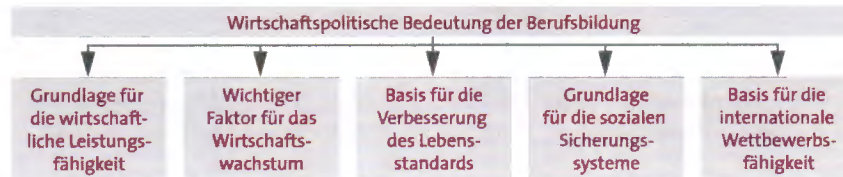
### Wirtschaftspolitische Bedeutung der Berufsbildung

Der wichtigste Produktionsfaktor „Arbeit“ hängt in einer Volkswirtschaft vom Niveau der Ausbildung aller arbeitenden Menschen ab.

Produktionsfaktor Arbeit

In einem rohstoffarmen Land wie der Bundesrepublik nimmt somit die berufliche Bildung wirtschaftspolitisch die absolute Schlüsselrolle ein.

Sie ist die wichtigste Investition in „Humankapital“, die genauso bedeutsam ist wie die Investition in Sachkapital (Maschinen, Werkzeuge usw.).



Die enge Verflechtung von Problemen der Bildungs-, Gesellschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hat dazu geführt, dass Berufsbildungsfragen auch unter dem Gesichtspunkt sozial- und arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen gesehen werden müssen.

Gegenseitige Verflechtung

### Arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Berufsbildung

Am Arbeitsmarkt treffen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften zusammen. Das oberste Ziel der Arbeitsmarktpolitik muss der Ausgleich von Angebot und Nachfrage sein. Der Arbeitsmarkt wird von folgenden Faktoren beeinflusst:

- > technische Entwicklungen
- > konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen
- > lohnpolitische Entscheidungen
- > sozialpolitische Entscheidungen
- > bildungspolitische Entscheidungen
- > Qualität der Berufsbildung.

Einer der stärksten Einflussfaktoren ist die Bildungspolitik und die qualitative und quantitative Situation in der beruflichen Bildung.

Bildungspolitik

Qualitativ gesehen muss das berufliche Bildungssystem dafür sorgen, dass deren Absolventen den technischen und ökonomischen Anforderungsprofilen der beruflichen Arbeit (Fertigkeiten, Kenntnisse, Verhaltensformen, Problemlösungskompetenz) in den Betrieben und somit am Arbeitsmarkt entsprechen. Dabei ist die Ausbildung auf größtmögliche Beweglichkeit (Mobilität) zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, Branchen und Regionen auszurichten. Quantitativ betrachtet muss in erster Linie die Bildungspolitik (zum Beispiel durch Aufwertung der beruflichen Bildung), aber auch der Bürger in seinem Berufswahlverhalten dafür sorgen, dass genügend fachlich vorgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und der Arbeitsmarkt so ausgeglichen wie möglich ist.

Leider ist dieser Ausgleich in der Bundesrepublik nicht gegeben. Einer hohen Arbeitslosenzahl stehen unbesetzte Stellen in beachtlicher Zahl gegenüber, weil die Qualifikationen in Angebot und Nachfrage nicht zur Deckung gebracht werden können. Es ist daher mehr als zuvor notwendig, über eine gezielte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik die qualitativen und quantitativen Ungleichgewichte zu reduzieren.

### Sozialpolitische Bedeutung der Berufsbildung

Auch für die Sozialpolitik hat die berufliche Bildung eine wichtige Bedeutung: Ein solides Berufsbildungssystem schafft die wirtschaftlichen Grundlagen für die Sozialpolitik eines Staates, weil nach sozialen Gesichtspunkten gesehen nur das verteilt werden kann, was vorher durch gut ausgebildete Arbeitskräfte erarbeitet wurde. Eine gute Berufsbildungspolitik ist somit auch der Schlüssel für die soziale Sicherung und die soziale Stellung, insbesondere auch sozial schwacher Schichten unserer Gesellschaft.

#### Einkommen

Wer eine qualifizierte Ausbildung und Weiterbildung durchläuft, kann in der Regel ein höheres persönliches Einkommen erreichen (zum Beispiel im Vergleich zum Ungelernten oder Angelernten). Darüber hinaus erschließt sie auch eine höhere soziale Stellung (zum Beispiel selbstständiger Handwerksmeister).

#### Hoher Beschäftigungsgrad

Gesamtwirtschaftlich betrachtet führt eine qualifizierte berufliche Bildung zu hoher Wirtschaftsleistung sowie einem hohen Beschäftigungsgrad und somit zur Einsparung von sozialen Leistungen an sozial Schwache oder Arbeitslose. Berufliche Bildung entlastet die Sozialpolitik auch durch berufliche Wiedereingliederung und Ausbildung von Menschen mit körperlicher und geistiger Behinderung.

### Handwerkspolitische und einzelbetriebliche Bedeutung der Berufsbildung

Gerade im Handwerk spielt das Niveau der Berufsausbildung eine entscheidende Rolle. Zwar ist auch im Handwerk der Maschinen- und Geräteinsatz in den letzten Jahren ständig angestiegen, und dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Trotzdem bestimmt aber die menschliche Arbeitskraft im Handwerk noch weitgehend das Ergebnis der betrieblichen Leistung. Daher hat das Handwerk noch mehr als andere Wirtschaftszweige dafür zu sorgen, dass auch in der Zukunft eine ausreichende Zahl von Nachwuchsarbeitkräften vorhanden ist und das qualifizierte Niveau der Arbeitskräfte eine ausreichende Leistungsgarantie bietet.

## 1.1.3 Nutzen und Kosten der Ausbildung für den Betrieb

### 1.1.3.1 Kosten-/Nutzenanalyse

Im Handwerk hat die betriebliche Ausbildung eine lange Tradition und eine über Jahrhunderte entwickelte Ausbildungskultur. Im Hinblick auf die Ausbildungskosten wird auch im Handwerk immer wieder die Frage gestellt, ob sich Ausbildung für den Handwerksbetrieb unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten überhaupt noch lohne und somit sinnvoll sei.

Wenn auch die Kosten-/Ertragsrechnung (Gegenüberstellung von Ausbildungskosten und durch die Auszubildenden erwirtschaftete Erträge) und die Kosten-/Nutzensituation der betrieblichen Ausbildung in den einzelnen Handwerkszweigen unterschiedlich sind, zeigen neuere Untersuchungen eindeutig, dass die Vorteile und der Nutzen der Ausbildung in den meisten Betrieben die Kosten überwiegen. Betriebliche Ausbildung ist also eine lohnende Investition in die Zukunft.

Ausbildung als lohnende Investition

Weitere grundsätzliche betriebswirtschaftliche Vorteile sind insbesondere:

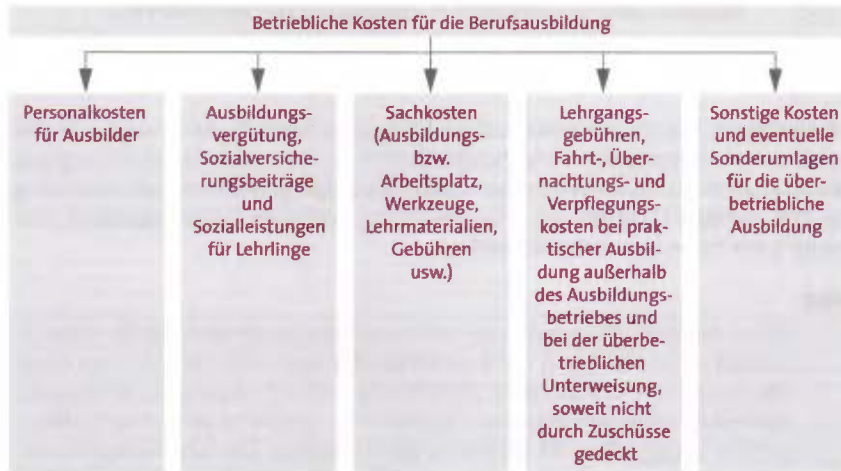
- > sofort einsetzbare qualifizierte Fachkräfte mit betriebspezifischer Kompetenz
- > keine Kosten für Personalbeschaffung extern ausgebildeter Fachkräfte
- > keine Kosten für Einarbeitung und Anpassungsqualifizierung
- > Vermeidung von Fluktuation, weniger Kosten durch Personalwechsel
- > weniger oder kein Fehlbesetzungsrisiko, Möglichkeit der Bestenauslese
- > in der Regel geringere Lohnkosten als bei der Einstellung externer Fachkräfte
- > die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs für einen möglichst rationellen Personaleinsatz
- > Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt.

Vorteile der Ausbildung

### 1.1.3.2 Kosten und Finanzierung im dualen System

Die Gesamtkosten der Berufsausbildung werden sowohl im betrieblichen als auch im überbetrieblichen und schulischen Bereich in unterschiedlichen Anteilen von den Trägern der Berufsausbildung und durch Zuschüsse von Bund und Land finanziert.

Der Betrieb trägt in der Regel voll die Kosten, die in der betrieblichen Ausbildungszeit anfallen, und die Kosten der betriebsergänzenden überbetrieblichen Ausbildung, soweit Letztere nicht anderweitig gedeckt werden. Die wichtigsten sind:



Die Kosten für die Berufsschulanteile in der Ausbildung werden – soweit es den Schulbesuch betrifft – von den Berufsschulträgern, also vom Staat oder der Kommune bzw. von kommunalen Zweckverbänden, oder diesen gemeinsam getragen. Die Ausbildungsvergütung während der Berufsschulzeit zahlt der Ausbildungsbetrieb.

Für einige Handwerksberufe gibt es zwischenbetriebliche Finanzierungsregelungen. Eine Sonderregelung besteht für das Schornsteinfegerhandwerk auf der Grundlage des Schornsteinfegergesetzes und entsprechender „Ausgleichskassen-Verordnungen“ der Länder. Danach muss jeder Bezirksschornsteinfegermeister eine Umlage an die Ausgleichskasse bezahlen. Jeder selbstständige Schornsteinfegermeister, der einen Lehrling ausbildet, erhält als Ausgleichszahlung einen Prozentsatz des im Tarifvertrag vereinbarten Gesellenlohns der höchsten Lohnstufe, vollen Ersatz der Fahrt- und Internatskosten für den Berufsschulbesuch und für die überbetriebliche Unterweisung.

#### Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen

Im Bereich des Handwerks bestehen in folgenden Berufen tarifvertragliche Finanzierungsregelungen:

- > Baugewerbe (Maurer und Betonbauer, Zimmerer, Stuckateur, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Estrichleger, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Straßenbauer, Brunnenbauer, Trockenbaumonteure, Rohrleitungsbauer, Kanalbauer, Gleisbauer)
- > Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- > Dachdeckerhandwerk.

In allen aufgeführten Berufsbereichen müssen die Betriebe einen Beitrag auf der Basis der Brutto-Lohnsumme entrichten.

Im Regelfall werden die Mittel im Wesentlichen zur Finanzierung der überbetrieblichen Unterweisung, der teilweisen Erstattung der Ausbildungsvergütung, der Fahrtkosten und der Internatsunterbringung verwendet. Die Abwicklung der Beitragserhebung und die Auszahlung der Zuwendungen erfolgen über Kassen, die von den Tarifvertragspartnern errichtet wurden.

Für Zwecke der Finanzierung der überbetrieblichen Unterweisung kann nach einhelliger Rechtsprechung die zuständige Handwerkskammer auf der Grundlage der Handwerksordnung einen **besonderen Ausbildungsbeitrag** sowohl von Ausbildungsbetrieben als auch von Nichtausbildungsbetrieben bestimmter Ausbildungsberufe, für die überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen durchgeführt werden, erheben.

Ausbildungsbeitrag

Innungen können sowohl von Innungsmitgliedern als auch von Nichtinnungsmitgliedern unter bestimmten Voraussetzungen eine Lehrlingsbetreuungsgebühr für die tatsächliche Benutzung ihrer Einrichtungen (zum Beispiel überbetriebliche Unterweisungsstätte) verlangen.

Lehrlingsbetreuungsgebühr

Zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes in bestimmten Regionen, zur Förderung der Ausbildung im Verbund, zur Förderung der Mobilität und zur Unterbringung von bestimmten Zielgruppen, wie zum Beispiel Förderschülern, Menschen mit Behinderung, Lehrlingen aus in Konkurs gegangenen Betrieben, Altbewerbern zur Durchführung von Einstiegsqualifikationen nach dem Ausbildungspakt usw., schaffen einzelne Länder, der Bund und die EU bei Bedarf Sonderprogramme. Nach diesen werden Ausbildungsbetrieben und verschiedenen anderen Berufsausbildungseinrichtungen, aber auch Lehrlingen bzw. Teilnehmern an Maßnahmen unter bestimmten Voraussetzungen staatliche Zuschüsse oder Darlehen gewährt.

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie sind Ausbilder in einem Handwerksbetrieb und bilden mehrere Lehrlinge aus. Ein grundlegendes Ziel der Ausbildung ist die Vermittlung von Handlungskompetenz, d. h., dass die in der Ausbildungsordnung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten so zu vermitteln sind, dass die Lehrlinge im Sinne von selbstständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren zu einer qualifizierten Berufstätigkeit befähigt werden. Ferner sollen die Lehrlinge Schlüsselqualifikationen erwerben, die sie befähigen, auch in anderen Berufsfeldern Tätigkeiten und Funktionen im sich verändernden Berufsleben zu bestehen und den Anforderungen zu entsprechen. Diese Grundsätze wollen Sie in der Ausbildung umsetzen.

**Aufgabe:**

- a) Erläutern Sie beispielhaft, wozu Ihre Lehrlinge nach Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen befähigt sein sollen, wenn Sie die Ausbildung wie im Fall beschrieben handlungsorientiert durchführen!
- b) Stellen Sie dar, welche Schlüsselqualifikationen Sie bei der Ausbildung Ihrer Lehrlinge in den Bereichen Fachkompetenz und Persönlichkeitskompetenz erreichen wollen!

>> Seiten 17–20 |

2. Sie haben sich als junger Handwerksmeister vor Kurzem selbstständig gemacht. Als aufgeschlossener junger Unternehmer verfolgen Sie die Diskussionen in den Berufsorganisationen des Handwerks, in der Politik und in den Medien über die Gründe, die für eine leistungsfähige und verstärkte berufliche Aus- und Weiterbildung sprechen, sowie über deren Bedeutung aus wirtschafts-, sozial-, arbeitsmarkts- und gesellschaftspolitischer Sicht. Gleichzeitig überlegen Sie auch, welche Gründe für eine Berufsausbildung unter einzelbetrieblichen Aspekten maßgeblich sind. All dies gibt Ihnen Veranlassung zu prüfen und anschließend zu entscheiden, ob Sie in Ihrem Betrieb Lehrlinge ausbilden werden oder nicht. Bei Ihrer Entscheidungsfindung wollen Sie möglichst alle genannten Gesichtspunkte und Betroffenheiten in Ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung berücksichtigen.

**Aufgabe:** Erarbeiten Sie die Argumente für Ihre Entscheidung und gehen Sie dabei auf alle oben aufgeführten Gesichtspunkte ein!

>> Seiten 20–22 |

3. Als Inhaber eines wachsenden Handwerksbetriebes wollen Sie künftig vermehrt in Ihrem Betrieb ausbilden, um den steigenden Personalbedarf auf diesem Weg decken zu können. Davor wollen Sie aber prüfen, ob die Kosten-/Ertragsrechnung für die Ausbildung betriebswirtschaftlich gesehen vertretbar ist und welche sonstigen betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkte in die Entscheidung für eine vermehrte Ausbildung mit einzubeziehen sind.

Aufgabe:

- a) Geben Sie an, wie Sie bei der Kosten-/Ertragsrechnung für Ihren Betrieb vorgehen!
- b) Beschreiben Sie weitere betriebswirtschaftliche Vorteile, die mit Ihren geplanten Maßnahmen erreicht werden können!

>> Seite 23 |

4. Sie haben vor Kurzem einen Handwerksbetrieb gegründet und würden gerne zwei Lehrlinge ausbilden. Vor einer endgültigen Entscheidung für oder gegen eine betriebliche Ausbildung wollen Sie feststellen, welche Kosten bei der geplanten Ausbildung in den einschlägigen Kostenbereichen (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, überbetriebliche Unterweisungsstätte) entstehen und wer sie jeweils zu tragen hat. Der für den betrieblichen Teil anfallende Kostenanteil ist für Sie ein wichtiges Entscheidungskriterium. Tarifvertragliche oder sonstige überbetriebliche Finanzierungsregelungen für die Berufsausbildung bestehen in dem Handwerkszweig, dem Ihr Betrieb angehört, nicht.

Aufgabe:

- a) Stellen Sie die anfallenden Kostenarten im vorliegenden Fall für Ihren Betrieb fest und ordnen Sie diese sachgerecht den einzelnen genannten Kostenbereichen zu!
- b) Erläutern Sie anschließend, welche Kosten von Ihnen zu tragen sind und welche Kosten anderweitig finanziert werden!

>> Seiten 23–25 |

## 1.2 Lernsituation: Betrieblichen Ausbildungsbedarf auf der Grundlage rechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Rahmenbedingungen planen sowie hierzu Entscheidungen vorbereiten und treffen

### Kompetenzen:

- > Ausbildungsbedarf auf der Grundlage der Unternehmensentwicklung und der betrieblichen Rahmenbedingungen ermitteln.
- > Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herausstellen.
- > Rechtliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen für Ausbildungsentscheidungen heranziehen.

### 1.2.1 Personalplanung und Ausbildungsbedarf

#### 1.2.1.1 Aufgaben der Personalplanung

Die Personalplanung ist ein wichtiger Teil der gesamten Unternehmensplanung, wobei Letztere die Vorgaben für den Personalbedarf als Grundlage für die Personalplanung gibt.

Die Personalplanung hat die Aufgabe sicherzustellen, dass kurz-, mittel- und langfristig die im Handwerksbetrieb erforderlichen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Sie zielt ab auf

- > die Anzahl (Quantität) der erforderlichen Arbeitskräfte,
- > die qualitative Struktur der Arbeitskräfte,
- > die zeitliche Einsatzmöglichkeit der Arbeitskräfte,
- > den örtlichen Einsatz der Arbeitskräfte.

Bei allen diesbezüglichen Planungsmaßnahmen ist vom aktuellen Personalbestand, den zu erwartenden Veränderungen durch Zu- und Abgänge, von Mehr- und Minderbedarf aufgrund der Unternehmensplanung und angenommenen gesamtwirtschaftlichen und branchenbezogenen Entwicklungen auszugehen.

#### 1.2.1.2 Ausbildungsbedarf

Die Deckung des Personalbedarfs kann durch Personalbeschaffung am Arbeitsmarkt und durch Ausbildung im Betrieb erfolgen. Gerade im Handwerk erfolgt die Sicherung des Fachkräftebedarfs überwiegend durch die betriebseigene Ausbildung.

Bei der Auswahl und Festlegung der Ausbildungsberufe und Ausbildungsmaßnahmen ist vor allem nicht nur der gegenwärtige Fachkräftebedarf, sondern der zukünftige maßgebend.

Die Ausbildung von Fachkräften ist also primär eine mittel- und langfristige Investition in das „Humankapital“ des Betriebes.

Sicherstellung  
des Arbeits-  
kräftebedarfs

Ausbildung

### 1.2.1.3 Berufsausbildung als Teil der Personalentwicklung

Personalentwicklung bezieht sich sowohl auf die betriebliche Erstausbildung als auch auf die Weiterbildung. In der Erstausbildung zielt sie darauf ab, Grundlagen zu schaffen für

Betriebliche  
Erstausbildung

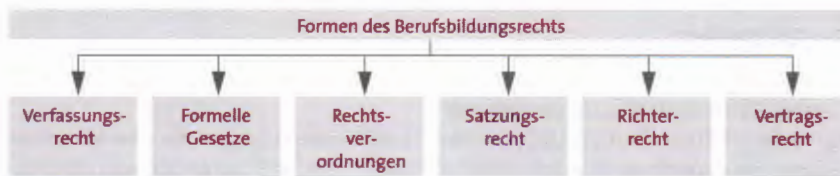
- > die Entwicklung und Verbesserung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft,
- > die Aufgeschlossenheit für Innovationen aller Art,
- > die Fähigkeit, sich auf technische und von Märkten verursachte Veränderungen einzustellen,
- > die persönliche Entfaltung im Beruf,
- > die Bereitschaft, sich ein ganzes Berufsleben lang weiterzubilden,
- > Perspektiven der betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten.

### 1.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz

#### 1.2.2.1 Stellung der Berufsbildung im Rechtssystem

Wichtige Formen des Berufsbildungsrechts sind:

Berufsbildungs-  
recht

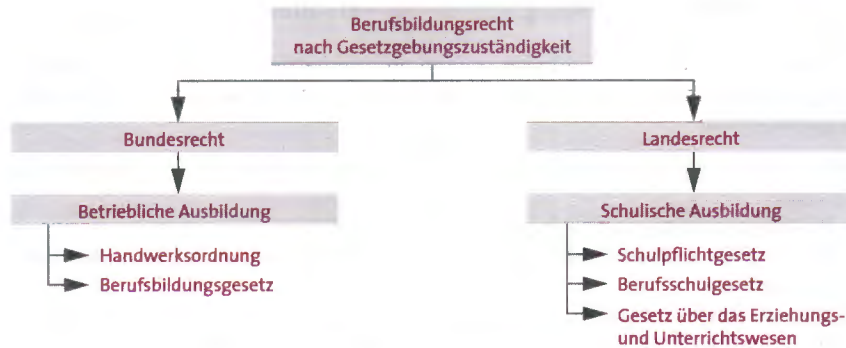


#### Beispiele:

- > Verfassungsrecht = insbesondere Grundrechte
- > Formelle Gesetze = zum Beispiel Handwerksordnung, Berufsbildungsgesetz
- > Rechtsverordnungen = zum Beispiel Ausbildungsordnung
- > Satzungsrecht = zum Beispiel Prüfungsordnungen der Handwerkskammer
- > Richterrecht = zum Beispiel Urteile des Bundesverwaltungsgerichts, des Bundesarbeitsgerichts
- > Vertragsrecht = zum Beispiel Berufsausbildungsvertrag.

Nach der Zuständigkeit (Bund oder Länder) in der Gesetzgebung unterscheidet man auch für die gesamte Regelung der beruflichen Bildung grundsätzlich zwischen Bundes- und Landesrecht.

Bundesrecht  
Landesrecht



**Öffentliches und privates Recht**

Je nachdem, ob der Gesetzgeber die Rechtsbeziehungen zwischen Staat und Bürger oder zwischen gleichrangigen Einzelmenschen untereinander regelt, unterscheidet man zwischen öffentlichem und privatem Recht. Das Berufsbildungsrecht lässt sich in seiner Gesamtheit nicht dem öffentlichen oder dem privaten Recht ausschließlich zuordnen. Vielmehr setzen sich wesentliche Bereiche des Berufsbildungsrechts aus einer Verknüpfung von öffentlichem und privatem Recht zusammen.

**1.2.2.2 Bedeutung des Grundgesetzes und der Landesverfassungen für die berufliche Bildung**

**Grundgesetz**

Das Grundgesetz

- > regelt das Verhältnis der Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern für Gesetzesregelungen im Bildungswesen und
- > gibt dem Bürger Grundrechte, die den Staat binden und die für den einzelnen Bürger im Bereich der Berufsbildung, aber auch für das Schulwesen wichtig sind.

**Freiheit der Berufswahl**

Die für den Bürger wichtigste Regelung in Bezug auf die Berufsbildung heißt: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes geregelt werden.“

Aus diesem Verfassungsgrundsatz ergibt sich, dass eine staatliche Berufslenkung zugunsten bestimmter Berufe nicht zulässig ist. Lediglich im Rahmen der Berufsaufklärung können die Berufsorganisationen und die Agenturen für Arbeit informativ und beratend tätig sein.

**Landesverfassungen**

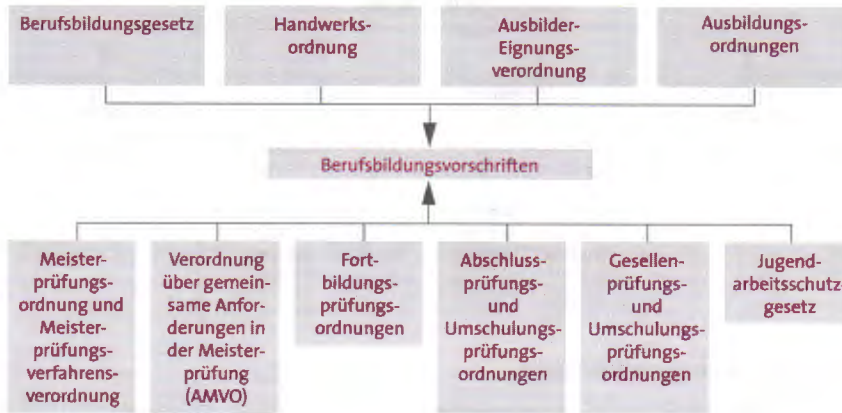
Nach den Verfassungen der Länder sind diese für die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Schulwesens zuständig.

**Anspruch auf Ausbildung**

Für den einzelnen Bürger gilt der Grundsatz, dass jeder Bewohner Anspruch auf eine seinen erkennbaren Fähigkeiten entsprechende Ausbildung hat.

### 1.2.2.3 Wichtige Gesetze und Verordnungen für die Berufsbildung im Überblick

Die nachstehende Abbildung zeigt die wichtigsten Vorschriften zum beruflichen Bildungswesen des Handwerks im Überblick:



Die wichtigsten Gesetze für die Durchführung der Berufsbildung im Handwerk sind das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung.

Weitere wichtige Gesetze und Verordnungen sind:

- > das Arbeitsförderungsrecht im Sozialgesetzbuch (SGB III)
- > das Bundesausbildungsförderungsgesetz
- > das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
- > die Ausbildungsordnungen
- > die fachlichen Vorschriften zur Berufsausbildung (sofern noch keine Ausbildungsordnung vorliegt).

Weitere  
Vorschriften

### 1.2.2.4 Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz verfolgt das Ziel, eine umfassende bundeseinheitliche Regelung für die berufliche Bildung in der deutschen Wirtschaft zu gewährleisten. Es bildet den rechtlichen Rahmen für das duale Ausbildungssystem sowie für die Qualität der beruflichen Aus- und Fortbildung und trägt zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft und zur Verbesserung der Ausbildungschancen der Jugend bei.

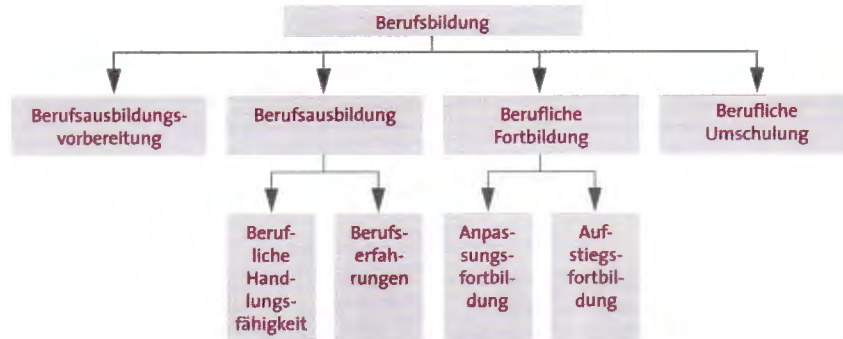
Ziel

Im Rahmen des dualen Systems – Ausbildung in Betrieb und Berufsschule – regelt es den Bereich der betrieblichen Ausbildung, und zwar grundsätzlich in allen Berufs- und Wirtschaftszweigen. Um die gesetzestechnische und inhaltliche Einheit der Handwerksordnung zu gewährleisten und im Interesse der Rechtsklarheit und Transparenz der Regelungen zur Berufsbildung in Handwerksberufen sind aber

Geltungsbereich

Teile des Berufsbildungsrechts für das Handwerk in der Handwerksordnung geregelt. Die Regelungsbereiche sind in >>> Abschnitt 1.2.2.5 aufgeführt.

Nach dem Berufsbildungsgesetz umfasst Berufsbildung als Oberbegriff der beruflichen Bildung folgende Bereiche:



### Berufsausbildungsvorbereitung

#### Ziel

Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen. Sie eröffnet besonderen Personengruppen, für die aufgrund persönlicher oder sozialer Gegebenheiten (z. B. lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen) eine Berufsausbildung noch nicht in Betracht zu ziehen ist, die Möglichkeit, schrittweise die Voraussetzungen hierfür zu schaffen.

### Berufsausbildung

#### Berufliche Handlungsfähigkeit

Berufsausbildung ist das Kernstück des Berufsbildungsgesetzes. Sie hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem gesonderten Ausbildungsgang zu vermitteln. Mit den Begriffen „Fähigkeiten“ und „berufliche Handlungsfähigkeit“ entspricht das Berufsbildungsgesetz in seiner Terminologie den Anforderungen eines modernen Berufsbildungssystems.

#### Berufserfahrungen

Die Berufsausbildung hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

### Berufliche Fortbildung

#### Ziele

Die berufliche Fortbildung soll die Möglichkeit schaffen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Man unterscheidet zwischen Anpassungsfortbildung und Aufstiegsfortbildung. Die Anpassungsfortbildung hat die berufliche Handlungsfähigkeit an die geänderten Erfordernisse der Arbeitswelt anzupassen. Die Aufstiegsfortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit im Blick auf qualitativ höherwertige Berufstätigkeiten zu erweitern und beruflich aufzusteigen.

#### Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung

### Berufliche Umschulung

Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen, bisher nicht erlernten Berufstätigkeit befähigen.

### Lernorte der Berufsbildung

Nach dem Berufsbildungsgesetz wird Berufsbildung durchgeführt

- > in Betrieben der Wirtschaft und in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft wie z. B. freien Berufen (betriebliche Berufsbildung),
- > in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und
- > in sonstigen Bildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsausbildung (außerbetriebliche Berufsbildung).

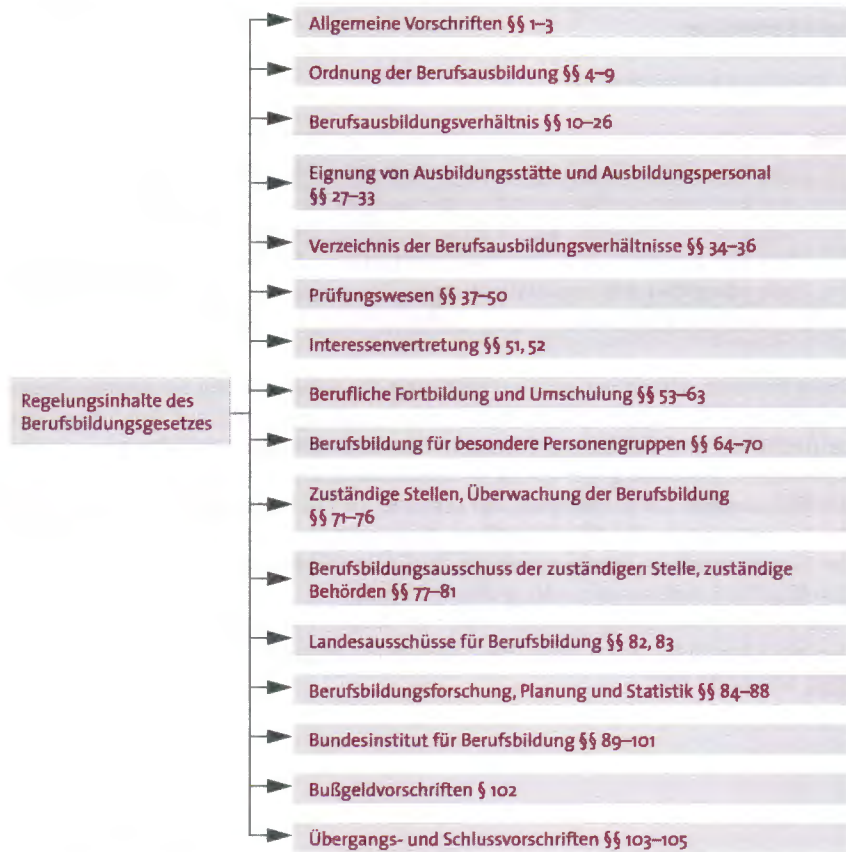
Diese Lernorte wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernkooperation). Das duale System der Berufsausbildung beruht auf den Säulen der betrieblichen und betriebsergänzenden überbetrieblichen Ausbildung sowie der schulischen Ausbildung. Der Erfolg der Berufsausbildung hängt entscheidend von der Wirksamkeit der Kooperation der Lernorte ab. Zur Bedeutung der Kooperation der Lernorte sowie der Möglichkeiten, die Lernkooperation zu intensivieren, hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Empfehlungen gegeben (Quelle: Bundesanzeiger Nr. 9 vom 15.1.1998).

Teile der Berufsausbildung können auch im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Die näheren Erläuterungen hierzu finden sich im >> Abschnitt 2.6.

Lernkooperation

Ausbildung  
im Ausland

## Inhalt des Berufsbildungsgesetzes



### Ausnahmen: Handwerks- ordnung

Für die Berufsbildung in allen Berufen der Handwerksordnung gelten die §§ 4 bis 9, 27 bis 49, 53 bis 70, 76 bis 80 sowie 102 nicht. Insoweit gilt die Handwerksordnung.

Die Regelungsinhalte des Berufsbildungsgesetzes sind, soweit sie für das Handwerk gelten, in diesem Band 3 der Handwerker-Fibel in den jeweiligen Handlungsfeldern, Lernsituationen und deren untergliederten Abschnitten, zu denen sie vom Sachzusammenhang her gehören, berücksichtigt und dargestellt.

Aus systematischen Gründen werden die Vorschriften über die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungsforschung, Planung und Statistik und das Bundesinstitut für Berufsbildung nachfolgend dargestellt.

### Landesausschüsse für Berufsbildung

Bei der Landesregierung besteht ein Landesausschuss für Berufsbildung, der sich aus einer gleichen Zahl von Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der obersten Landesbehörden zusammensetzt.

An den Sitzungen des Landesausschusses und seiner Unterausschüsse können Vertreter der beteiligten obersten Landesbehörden, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie der Agentur für Arbeit teilnehmen.

Der Landesausschuss hat folgende wesentlichen Aufgaben:

Aufgaben

- > die Landesregierung in den Fragen der beruflichen Bildung zu beraten,
- > auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken,
- > bei der Neuordnung und Weiterentwicklung des Schulwesens mitzuwirken,
- > Empfehlungen zur Stärkung der regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation und zur inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung und zur Verbesserung der Ausbildungsangebote abzugeben

### Berufsbildungsforschung

Die Berufsbildungsforschung hat insbesondere die Ziele:

Ziele

- > Grundlagen der Berufsbildung zu klären
- > inländische und internationale Entwicklungen zu beobachten
- > Anforderungen, Inhalte und Ziele der Berufsbildung zu ermitteln
- > Weiterentwicklungen vorzubereiten
- > Instrumente und Verfahren der Vermittlung von Berufsbildung sowie den Wissens- und Technologietransfer zu fördern.

### Berufsbildungsplanung

Die Berufsbildungsplanung hat insbesondere dazu beizutragen, dass die Ausbildungsstätten nach Art, Zahl, Größe und Standort ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Angebot an beruflichen Ausbildungsplätzen gewährleisten.

Aufgaben

### Berufsbildungsstatistik

Für Zwecke der Planung und Ordnung der Berufsbildung wird eine Bundesstatistik insbesondere über Auszubildende, Ausbilder, Prüfungsteilnehmer, Ausbildungsberater und Teilnehmer an Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen geführt. Die Zahl der Erhebungsmerkmale ist seit 1. 4. 2007 erheblich erweitert worden.

Zweck

### Berufsbildungsbericht

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat bis zum 1. April jeden Jahres der Bundesregierung einen Berufsbildungsbericht vorzulegen, in dem Stand und voraussichtliche Weiterentwicklungen der Berufsbildung dargestellt sind.

Schwerpunkt sind u. a. die Zahl der abgeschlossenen Verhältnisse, der nicht besetzten Ausbildungsplätze, der ausbildungsplatzsuchenden Personen und das zu erwartende Angebot an Ausbildungsplätzen.

Schwerpunkte

### Bundesinstitut für Berufsbildung

Zur Durchführung von bestimmten Aufgaben der Berufsbildung im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung besteht ein Bundesinstitut für Berufsbildung. Das Institut hat u. a. folgende wichtige Aufgaben:

#### Aufgaben

- > Durchführung von Berufsbildungsforschung
- > Mitwirkung an der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung
- > Mitwirkung an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts und an der Durchführung der Berufsbildungsstatistik
- > Förderung von Modellversuchen
- > Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
- > Übernahme von Verwaltungsaufgaben zur Förderung der Berufsbildung
- > Unterstützung der Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten
- > Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten
- > Führung und Veröffentlichung des Verzeichnisses über die anerkannten Ausbildungsberufe
- > Prüfung, Anerkennung und Förderung des berufsbildenden Fernunterrichts.

#### Auskunftspflicht

Alle natürlichen und juristischen Personen sowie Behörden, die Berufsbildung durchführen, sind gegenüber dem Bundesinstitut für Berufsbildung auskunftspflichtig.

In diesem Rahmen müssen auch notwendige Unterlagen vorgelegt und Besichtigungen der Betriebsräume, der Betriebseinrichtungen und der Aus- und Weiterbildungsplätze gestattet werden. Die Auskünfte müssen grundsätzlich unentgeltlich gegeben werden.

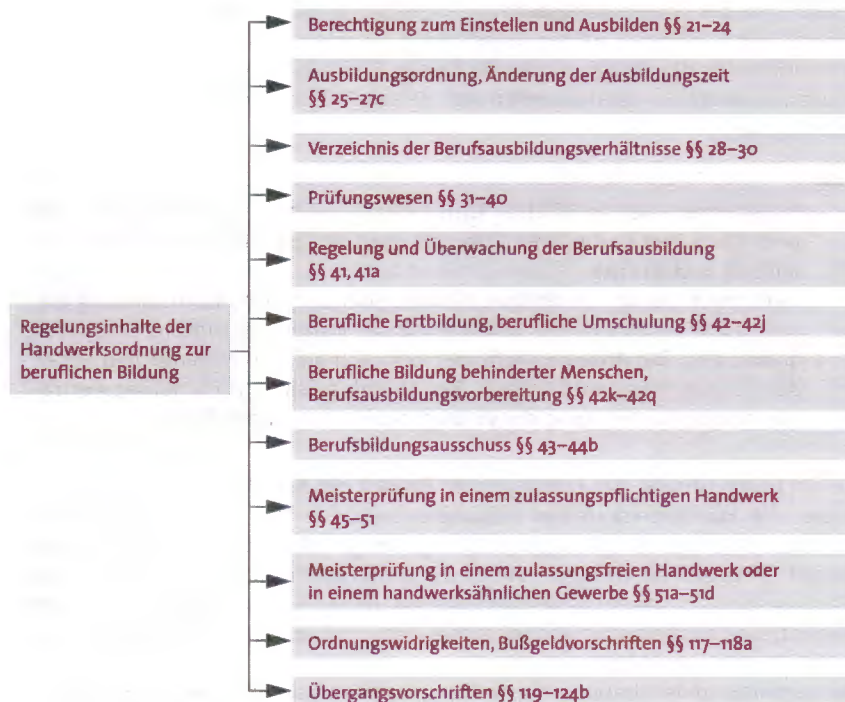
### 1.2.2.5 Handwerksordnung

Die Handwerksordnung regelt als Rechtsgrundlage für den Wirtschaftsbereich Handwerk insgesamt die Ausübung eines Handwerks und eines handwerksähnlichen Gewerbes, die Berufsbildung im Handwerk, das Prüfungswesen, die Meisterprüfung und den Meistertitel sowie das Organisationsrecht und die Bußgeldvorschriften bei Ordnungswidrigkeiten.

#### Geltungsbereich

Die für die Berufsbildung und das Prüfungswesen sowie für die Ordnungswidrigkeiten im Bereich der Berufsbildung des Handwerks geltenden Regelungsinhalte der Handwerksordnung gehen aus der nachstehenden Übersicht hervor. Sie gelten für die Berufsbildung in allen Berufen des Handwerks, also für zulassungspflichtige und zulassungsfreie Handwerke sowie handwerksähnliche Gewerbe.

Um gleiche rechtliche Rahmenbedingungen für die Berufsbildung im Handwerk und in den anderen Wirtschaftsbereichen zu erreichen, stimmen die einschlägigen Regelungen des Berufsbildungsgesetzes und dieser Teile der Handwerksordnung in ihrem materiellen Inhalt weitgehend überein.



Die für das Handwerk geltenden, oben aufgeführten Regelungsbereiche sind in diesem Band 3 der Handwerker-Fibel in den jeweiligen Handlungsfeldern, Lernsituationen und deren Untergliederungen, zu denen sie vom Sachzusammenhang her gesehen gehören, berücksichtigt und dargestellt.

Aus Gründen der Darstellungssystematik wird auf die Regelungsbereiche

- > Umschulung,
- > berufliche Bildung von Menschen mit Behinderung und
- > Berufsausbildungsvorbereitung

hier eingegangen bzw. verwiesen.

### Berufliche Umschulung

Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche berufliche Umschulung kann das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie durch Rechtsverordnung (Umschulungsordnung) bestimmen

- > die Bezeichnung des Umschulungsabschlusses,
- > das Ziel, den Inhalt, die Art und Dauer der Umschulung,
- > die Anforderungen der Umschulungsprüfung und ihre Zulassungsvoraussetzungen sowie
- > das Prüfungsverfahren der Umschulung.

Soweit Umschulungsordnungen durch das Bundesministerium nicht erlassen sind, kann die Handwerkskammer entsprechende Umschulungsprüfungsregelungen erlassen.

Umschulungsordnungen

Sofern sich die Umschulungsordnung oder die Umschulungsprüfungsregelung der Handwerkskammer auf die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf (Gewerbe der Anlage A oder der Anlage B) richtet, sind dessen Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und dessen Prüfungsanforderungen zugrunde zu legen.

Maßnahmen der beruflichen Umschulung müssen nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen der beruflichen Erwachsenenbildung entsprechen.

Der Umschulende hat die Durchführung der beruflichen Umschulung unverzüglich vor Beginn der Maßnahme der Handwerkskammer schriftlich anzuzeigen. Die Anzeigepflicht erstreckt sich auf den wesentlichen Inhalt des Umschulungsverhältnisses. Bei Abschluss eines Umschulungsvertrages ist eine Ausfertigung der Vertragsniederschrift beizufügen.

#### Anzeigepflicht

#### Prüfung Handwerkskammer

Für die Durchführung von Prüfungen im Bereich der beruflichen Umschulung errichtet die Handwerkskammer Prüfungsausschüsse. Die Prüfungsordnung der Handwerkskammer für die Durchführung von Gesellen- und Umschulungsprüfungen ist zugrunde zu legen. Wenn die Umschulungsordnung oder eine Umschulungsprüfungsregelung der Handwerkskammer Zulassungsvoraussetzungen vorsieht, sind ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland zu berücksichtigen.

Der Gegenstand der Umschulungsprüfung ergibt sich aus der jeweiligen Umschulungsordnung oder Umschulungsprüfungsregelung der Handwerkskammer. Umschulungsprüfungen, für die keine eigenständigen Kammerregelungen erlassen worden sind, richten sich nach den Bestimmungen der einschlägigen Ausbildungsordnungen. Dies gilt für Ziel, Inhalt und Anforderungen der Umschulungsprüfung sowie die Abschlussbezeichnung.

Zur Prüfung ist zuzulassen,

- > wer an einer auf das Ausbildungsziel des jeweiligen staatlich anerkannten Ausbildungsberufs gerichteten Umschulungsmaßnahme teilgenommen hat, welche nach Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen der beruflichen Erwachsenenbildung entsprochen hat,
- > wessen Umschulungsmaßnahme der Handwerkskammer schriftlich angezeigt wurde und
- > wer die im Umschulungsvertrag vereinbarte Ausbildungsdauer zurückgelegt hat.

Sofern die Umschulungsprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird, ist über die Zulassung gesondert zu entscheiden. Dies gilt nicht, wenn Umschüler aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, am ersten Teil der Umschulungsprüfung nicht teilgenommen haben. In diesem Fall ist der erste Teil der Umschulungsprüfung zusammen mit dem zweiten Teil abzulegen.

Der Prüfling ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die Handwerkskammer zu befreien, wenn er eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Umschulungsprüfung innerhalb von fünf Jahren nach der Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt.

Dem Umschulungsprüfungszeugnis ist auf Antrag des Umschülers eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen. Dafür kann eine Gebühr berechnet werden.

### Berufliche Bildung von Menschen mit Behinderung

Die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung soll grundsätzlich nach der Ausbildungsordnung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfolgen.

Regelfall

Der Berufsausbildungsvertrag mit einem Menschen mit Behinderung ist in die Lehrlingsrolle einzutragen. Der Betroffene ist auch dann zur Gesellenprüfung zuzulassen, wenn nicht alle vorgeschriebenen Zulassungsvoraussetzungen gegeben sind. Regelungen der Handwerkskammer für die Berufsausbildung und das Prüfungswesen sollen die besonderen Verhältnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer der Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie Gebärdendolmetscher für Menschen mit einer Hörbehinderung.

Sofern für Menschen mit Behinderung, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung die oben dargestellte Grundsatzregelung „Ausbildung nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ nicht in Betracht kommt, trifft die Handwerkskammer auf Antrag der Betroffenen oder ihrer gesetzlichen Vertreter Ausnahmeregelungen. Dabei sind die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HWO für Menschen mit Behinderung vom 20.06.2006/Quelle: Bundesanzeiger Nr. 130/2006 vom 14.07.2006) und die Arbeitsmarktlage und -entwicklungen zu berücksichtigen.

Ausnahmeregelungen

Für die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung gelten diese Regelungen entsprechend, soweit Art und Schwere der Behinderung dies erfordern.

### Berufsausbildungsvorbereitung

Für genauere Informationen siehe >>> Abschnitt 1.6.

### 1.2.2.6 Grundsätzliches zur Anwendung arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften

Zentrale Rechtsgrundlage für das Berufsausbildungsverhältnis ist das Berufsbildungsgesetz. >>> Siehe hierzu Abschnitt 2.5.1

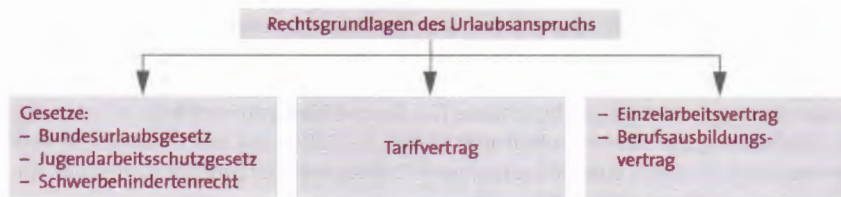
Soweit sich aus dem Wesen und Zweck des Berufsausbildungsverhältnisses und dem Berufsbildungsgesetz nichts anderes ergibt, finden die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze auch auf den Berufsausbildungsvertrag Anwendung.

Arbeitsrechtliche Rechtsvorschriften gelten, insbesondere wenn sie Auszubildende ausdrücklich einbeziehen (z. B. Bundesurlaubsgesetz) oder dem Arbeitnehmer

schutz dienen (z. B. Mutterschutzgesetz). Desgleichen sind Auszubildende in den Schutzbereich der gesetzlichen Sozialversicherung mit einbezogen. Ihre Beschäftigung ist ebenso wie bei Arbeitnehmern versicherungs- und beitragspflichtig. Die Ausbildungsvergütung ist sozialversicherungsrechtlich Arbeitsentgelt. Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag führt der Auszubildende an die zuständige Krankenkasse (Einzugsstelle) ab. Diese leitet die einzelnen Beitragsteile an die zuständigen Sozialversicherungsträger, zum Beispiel an die gesetzliche Rentenversicherung und an den Gesundheitsfonds (Bundesversicherungsamt) weiter.

### Einzelne arbeitsrechtliche Regelungen

#### > Urlaubsrecht



#### Bundesurlaubsgesetz

Das Urlaubsrecht ist bundeseinheitlich durch das Bundesurlaubsgesetz geregelt; es findet auf alle Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse Anwendung. Für Jugendliche und schwerbehinderte Menschen bestehen Sonderregelungen.

Das Bundesurlaubsgesetz regelt Mindestbedingungen; darüber hinaus können durch Tarifvertrag oder Einzelarbeits- bzw. Ausbildungsvertrag günstigere Regelungen bestehen.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt, gestaffelt nach Alter, wenn der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres:

#### Jugendliche

- > noch nicht 16 Jahre alt ist = 30 Werktage (alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage)
- > noch nicht 17 Jahre alt ist = 27 Werktage
- > noch nicht 18 Jahre alt ist = 25 Werktage

#### Erwachsene

- > bereits 18 Jahre alt ist = 24 Werktage

#### Menschen mit einer Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr. Arbeiten schwerbehinderte Menschen regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

#### Grundsätze des Urlaubsrechts

Die wichtigsten Grundsätze des Urlaubsrechts:

- > Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember).
- > Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten erworben.
- > Bei Ausscheiden aus dem Betrieb innerhalb der Wartezeit oder in der ersten Hälfte des Kalenderjahres besteht nur Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubsanspruchs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- > Die Urlaubsgewährung erfolgt unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden bei Abwägung mit den betrieblichen Be-

langen und unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer bzw. Auszubildender.

- > Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und eingebracht werden.
- > Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur in Ausnahmefällen bis spätestens 31. März möglich. Nach der neueren Rechtsprechung verfällt der vierwöchige Mindesturlaubsanspruch jedoch nicht, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zu diesem Zeitpunkt nicht eingebracht werden konnte.
- > Eine Barabgeltung des Urlaubs ist unwirksam, es sei denn, dass die Einbringung in Freizeit wegen Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses nicht mehr möglich ist.

Das Urlaubsgeld errechnet sich aus dem Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn des Urlaubs. Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraums oder Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

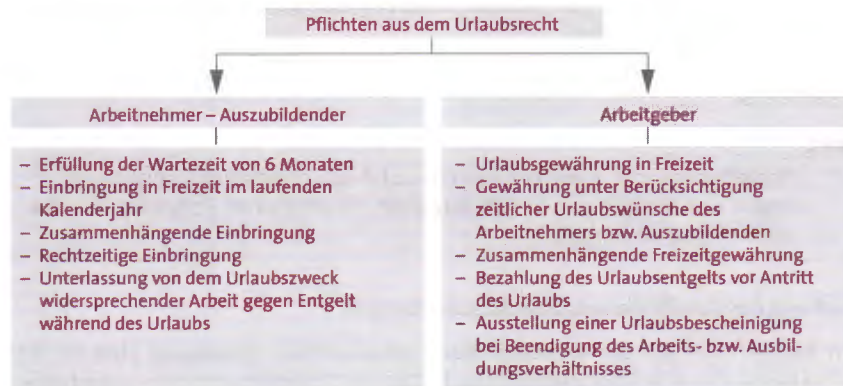
Urlaubsgeld

**Beispiel:**

Erhöhung der Ausbildungsvergütung durch Tarifvertrag oder durch Eintritt in das nächste Ausbildungsjahr.

Ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld kann sich aufgrund tariflicher oder einzelvertraglicher Regelungen ergeben.

Zusätzliches Urlaubsgeld



> Fortzahlung der Ausbildungsvergütung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sind neben Arbeitnehmern ausdrücklich auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten hier anspruchsberechtigt. Für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gelten danach die folgenden Grundsätze:

- > Der Anspruch setzt voraus, dass der Auszubildende infolge Krankheit nicht an der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Berufsausbildung teilnehmen kann.
- > Der Anspruch entsteht erstmals nach einer vierwöchigen ununterbrochenen Dauer des Ausbildungsverhältnisses (sogenannte Wartezeit).

- Anspruchsdauer** > Die Vergütung ist für die Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen. Bei medizinisch völlig neuen Erkrankungen besteht der Fortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen jeweils von Neuem.
- > Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit (Fortsetzungskrankheit) besteht ein erneuter Anspruch auf Vergütungsfortzahlung, wenn der Auszubildende zwischen beiden Erkrankungen mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder der Beginn der ersten Erkrankung mindestens zwölf Monate zurückliegt.
- > Der Auszubildende hat keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit, wenn er den Eintritt der Arbeitsunfähigkeit verschuldet hat. Ein solches Verschulden ist dann gegeben, wenn ein grober Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten vorliegt, wie etwa bei Verkehrsunfällen infolge Trunkenheit.
- Anzeigepflicht** > Der Auszubildende ist verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen, also möglichst zu Beginn des ersten Krankheitstages. Ist der Auszubildende länger als drei Kalendertage arbeitsunfähig, hat er spätestens am darauffolgenden Arbeitstag dem Ausbildenden eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer zukommen zu lassen. Der Ausbildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Bei schuldhaften Verstößen gegen diese Pflicht ist der Ausbildende berechtigt, die Entgeltfortzahlung so lange zu verweigern, bis die Bescheinigung vorgelegt wird.
- Schadensersatz** > Wird der Auszubildende durch einen Dritten geschädigt und arbeitsunfähig, zum Beispiel aufgrund eines Verkehrsunfalls, gehen seine gesetzlichen Schadensersatzansprüche in Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung auf den Ausbildenden über (Erstattung bei Dritthaftung).

### Verjährung

Entgeltansprüche – auch Ansprüche auf Ausbildungsvergütungen – unterliegen der dreijährigen Verjährungsfrist. Abweichende Regelungen in Tarifverträgen sind möglich.

### Haftung des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden

Im Rahmen der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für Sachschäden, die er verursacht. Zusammengefasst gilt folgendes Haftungsmodell:

Haftungserleichterung oder Wegfall der Haftung

Bei leichtester Fahrlässigkeit oder fehlendem Verschulden entfällt die Haftung des Arbeitnehmers. Liegt „normale“ (mittlere) Fahrlässigkeit vor, haften Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Einzelfallumstände anteilig. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen, ausnahmsweise können in diesem Fall Haftungserleichterungen in Betracht kommen, die von einer Abwägung im Einzelfall abhängig sind. Bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer voll.

Diese Haftungsgrundsätze gelten auch für Auszubildende, jedoch mit der Maßgabe, dass den Ausbildenden bzw. Ausbilder eine besondere Aufsichts- und Fürsorgepflicht trifft und die Leistungsfähigkeit des Auszubildenden und sein Leistungsstand zu berücksichtigen sind.

### Besonderer Kündigungsschutz

Zum allgemeinen Kündigungsschutz, der für das Berufsausbildungsverhältnis speziell im Berufsbildungsgesetz geregelt ist, >> Abschnitt 2.5.5.

#### > Betriebsräte und Jugendvertreter

Das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis kann nur beendet werden

- > fristlos aus wichtigem Grund,
- > mit Zustimmung des Betriebsrates oder
- > mit Ersatzzustimmung durch das Arbeitsgericht.

Der Kündigungsschutz erstreckt sich insbesondere auf

- > Betriebsräte,
- > Jugend- und Auszubildendenvertreter und
- > Wahlvorstand und Wahlbewerber für den Betriebsrat.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied des Betriebsrates oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, muss er dies dem Auszubildenden drei Monate vor Ausbildungsende schriftlich mitteilen.

Verlangt der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate vor Ausbildungsende schriftlich die Weiterbeschäftigung, gilt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als abgeschlossen. Bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ausbildungsende kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, dass die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist, wenn Gründe hierfür vorliegen.

Beendigungs-  
schutz

#### > Wehrdienstleistende

Ab Zustellung des Einberufungsbescheides bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung ist nur eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund zulässig. Dies gilt auch für Soldaten auf Zeit mit einer Dienstzeit bis zu zwei Jahren und Zivildienstleistende. Der besondere Kündigungsschutz gilt entsprechend für den mit Wirkung ab 1. 7. 2011 neu geregelten freiwilligen Wehrdienst.

Nach Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses darf die Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis nicht aus Anlass des Wehrdienstes abgelehnt werden.

**> Schwerbehinderte Menschen**

Die Wirksamkeit der Kündigung eines Auszubildenden mit Schwerbehinderung (oder gleichgestellt) aus wichtigem Grund durch den Ausbildungsbetrieb bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn das Ausbildungsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht.

**> werdende Mütter**

Absolutes  
Kündigungs-  
verbot

Von Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung einer Auszubildenden unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt ist oder spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung noch mitgeteilt wird. (Eine Überschreitung dieser Frist ist möglich, wenn die Frau die Gründe hierfür nicht zu vertreten hat.)

Ausnahmen

Dieses absolute Kündigungsverbot des Ausbildungsbetriebes gilt auch während der Probezeit des Ausbildungsverhältnisses.

Auf Antrag des Arbeitgebers bzw. Auszubildenden kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung zulassen. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den zulässigen Grund angeben.

**Beispiel:**

Bei Betriebsstilllegung.

Mit Ablauf der Ausbildungszeit endet das Ausbildungsverhältnis auch bei bestehender Schwanger- bzw. Mutterschaft. Bei Inanspruchnahme von Elternzeit verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis automatisch um den Zeitraum der Elternzeit.

> Elternzeitberechtigte

Das Berufsausbildungsverhältnis ist ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt wird, höchstens jedoch acht Wochen vor deren Beginn und während der Elternzeit nicht kündbar.

Kündigungs-  
verbot

In besonderen Fällen kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.

Ausnahmen

> Pflegezeitberechtigte

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung einer kurzzeitigen, bis zu zehn Arbeitstage umfassenden Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers oder des zur Berufsbildung Beschäftigten, die zur Bewältigung einer akut aufgetretenen Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen erforderlich ist, nicht kündigen. Derselbe Kündigungsschutz gilt von der Ankündigung bis zur Beendigung einer bis zu sechsmonatigen unbezahlten Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen.

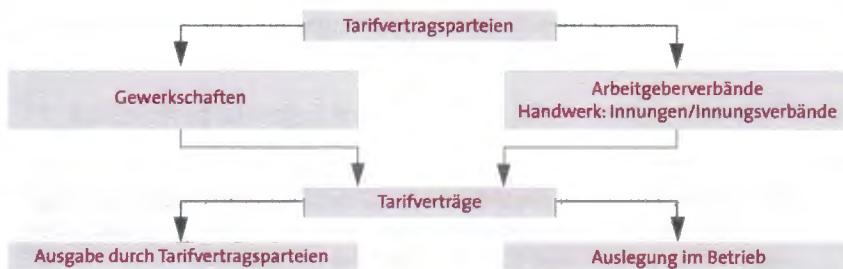
In besonderen Fällen kann die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde oder die von ihr bestimmte Stelle eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären.

### 1.2.2.7 Tarifvertragsrecht

#### Tarifvertragsparteien

Tarifvertragsparteien sind die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (gelegentlich auch einzelne Arbeitgeber).

Abschluss der Tarifverträge durch die Tarifvertragsparteien



### Tarifgebundenheit

Der Tarifvertrag ist verbindlich, wenn

- > beide Arbeits- bzw. Ausbildungsvertragspartner Mitglied bei der für sie zuständigen Tarifvertragspartei sind oder
- > der Tarifvertrag durch das Bundes- oder Landesarbeitsministerium für allgemein verbindlich erklärt worden ist oder
- > der Tarifvertrag durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz zwingend anzuwenden ist.

Besteht Tarifbindung, sind abweichende Vereinbarungen zuungunsten des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden unwirksam.

Besteht keine Tarifbindung, kann die Anwendung des Tarifvertrages im Arbeits- oder Ausbildungsvertrag vereinbart werden.

Nach dem Berufsbildungsgesetz haben Auszubildende in jedem Fall Anspruch auf eine angemessene Vergütung.

### Tarifbindung

### Inhalt des Tarifvertrages

Die Tarifverträge regeln die beiderseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden im Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis.

Der Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag regelt die Entgeltbedingungen, der Rahmen- oder Manteltarifvertrag die sonstigen Vertragsbedingungen.

Auch Regelungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende sowie die Urlaubsdauer und vermögenswirksame Leistungen können Inhalt von Tarifverträgen sein. Tarifverträge haben drei wichtige Funktionen:

### Funktionen

- > Schutzfunktion: Im Arbeitsvertrag dürfen die Mindestarbeitsbedingungen des Tarifvertrages nicht unterschritten werden.
- > Ordnungsfunktion: Nach dem Tarifvertrag bestimmen sich die Inhalte des Arbeitsvertrages.
- > Friedensfunktion: Bei Gültigkeit eines Tarifvertrages herrscht Streikverbot hinsichtlich der tariflich festgelegten Punkte.

### 1.2.2.8 Arbeitsschutzrecht, insbesondere Jugendarbeitsschutz

Der Arbeitsschutz dient der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Die Arbeitsschutzvorschriften sind zwingend und müssen von Arbeitgebern und Beschäftigten beachtet werden.

### Technischer Arbeitsschutz

Die Grundsätze des technischen Arbeitsschutzes regelt das Arbeitsschutzgesetz.

### Arbeitsschutzgesetz

**Grundpflichten der Arbeitgeber sind vor allem:**

- > Erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und laufend auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.
- > Die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen vermieden werden.
- > Die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten das Ergebnis sowie die getroffenen Maßnahmen durch Unterlagen zu dokumentieren.
- > Die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen.

Pflichten der Beschäftigten sind:

- > Für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.
- > Maschinen, Geräte und ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstungen bestimmungsgemäß zu verwenden.
- > Jede festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für Sicherheit und Gesundheit sowie Defekte an Schutzsystemen dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

Pflichten der Beschäftigten

Neben dem Arbeitsschutzgesetz gibt es spezielle Arbeits- und Gefahrenschutzregelungen wie z. B.:

Spezielle Regelungen

- > die persönliche Schutzausrüstungs-Benutzungsverordnung
- > die Lastenhandhabungsverordnung
- > die Baustellenverordnung
- > die Bildschirmarbeitsverordnung
- > die Betriebssicherheitsverordnung
- > die Arbeitsstättenverordnung
- > die Lärm- und Vibrationsschutzverordnung
- > das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
- > die Gefahrstoffverordnung
- > die Unfallverhütungsvorschriften.

Zur Unterstützung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sind in den Betrieben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz

Sicherheitsfachkräfte

- > Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, Sicherheitstechniker, Sicherheitsmeister),
- > Betriebsärzte oder ein betriebsärztlicher Dienst zu bestellen.

Betriebsärztlicher Dienst

Für Kleinbetriebe besteht die Möglichkeit, sich für eine alternative Betreuungsform zu entscheiden (sog. Unternehmermodell).

**Sozialer Arbeitsschutz**

Den sozialen Arbeitsschutz regeln u. a. folgende Gesetze:

- > Arbeitszeitgesetz
- > Jugendarbeitsschutzgesetz
- > Mutterschutzgesetz
- > Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

Die Einhaltung des Arbeitsschutzes wird durch die zuständige Arbeitsschutzbehörde in Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften überwacht.

### Betriebsaushänge

Zur Unterrichtung der Beschäftigten und zur Beachtung der Arbeitsschutzvorschriften müssen verschiedene Aushänge im Betrieb an sichtbarer und zugänglicher Stelle angebracht bzw. ausgelegt werden.

Wesentliche Aushänge im Betrieb	
Arbeitszeitgesetz	wenn mindestens ein Arbeitnehmer oder Auszubildender über 18 Jahre beschäftigt wird
Jugendarbeitsschutzgesetz und Anschrift der zuständigen Arbeits-schutzbehörde	wenn regelmäßig mindestens ein Jugendlicher beschäftigt wird
Beginn und Ende der Arbeitszeit und Ruhepausen für Jugendliche	wenn regelmäßig mindestens drei Jugendliche im Betrieb beschäftigt werden
Mutterschutzgesetz	wenn mindestens vier Frauen beschäftigt werden
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	in allen Betrieben
Ladenschlussgesetz	in Verkaufsstellen, wenn mindestens ein Arbeitnehmer (oder Auszubildender) beschäftigt wird
Unfallverhütungsvorschriften	wenn mindestens ein Arbeitnehmer (oder Auszubildender) beschäftigt wird
Adresse der zuständigen Berufs-genossenschaften	wenn mindestens ein Arbeitnehmer (oder Auszubildender) beschäftigt wird
Entgelt- und Rahmentarifvertrag	wenn der Betrieb tarifgebunden ist

### Jugendarbeitsschutzrecht

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind.

- > Kinder sind Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind.
- > Jugendliche sind Personen, die 15, aber noch nicht 18 Jahre alt sind.

Soweit Jugendliche noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden auf sie die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

Jugendarbeits-schutzgesetz

Verbot von Kinderarbeit

Die Beschäftigung von Kindern ist verboten. Ausnahmen gelten nur in besonderen Fällen.

**Beispiele:**

- > Im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht.
- > Ab dem 13. Lebensjahr – bis zu zwei Stunden an bis zu fünf Tagen in der Woche – mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist (spezielle Kinderarbeitschutzverordnung).
- > Eine Beschäftigung während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr, wenn das 15. Lebensjahr vollendet ist, aber noch Vollzeitschulpflicht besteht.
- > Nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegende Kinder in einem Berufsausbildungsverhältnis.

Ausnahmen

**> Arbeitszeit**

Als Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen.

Die zulässige Höchst-arbeitszeit für Jugendliche beträgt  
> bis zu 8,5 Stunden täglich,  
> wöchentlich 40 Stunden.

Höchst-arbeitszeit

Wird an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt, ist die Beschäftigung an den übrigen Tagen derselben Woche bis zu 8,5 Stunden zulässig. In Tarifverträgen oder darauf beruhenden Betriebsvereinbarungen sind Abweichungen (bis zu 9 Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und 5,5 Tage in der Woche) möglich, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten.

Die Arbeitszeit von 40 Stunden verteilt sich auf  
> 5 Tage in der Woche.

5-Tage-Woche

Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

**> Schichtzeit**

Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen. Sie darf zehn Stunden – im Gaststättengewerbe, auf Bau- und Montagestellen elf Stunden – nicht überschreiten.

**> Berufsschultag**

- > Die Beschäftigung vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht ist unzulässig; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind.
- > An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten (einmal in der Woche) dürfen Jugendliche im Betrieb nicht beschäftigt werden. Dies gilt auch in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzli-

che betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Wochenstunden wöchentlich sind in diesem Fall zulässig.

- > Bei Jugendlichen wird wöchentlich ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden mit acht Stunden auf die gesetzliche Arbeitszeit angerechnet; Berufsschulwochen mit Blockunterricht im vorgenannten Umfang werden mit 40 Stunden angerechnet. Zu beachten ist: Bei Erwachsenen gibt es keine pauschale Anrechnung, sondern eine (bezahlte) Freistellung für Zeiten, in denen sich Berufsschulzeit und Ausbildungszeit überschneiden.

### Freistellung

Für die Teilnahme an Prüfungen und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen sowie an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Gesellen- oder Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, sind Jugendliche von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und Anrechnung auf die Arbeitszeit freizustellen. Wird die Gesellen- oder Abschlussprüfung in zwei auseinanderfallenden Teilen durchgeführt, hat der Jugendliche Anspruch auf insgesamt zwei freie Tage.

#### > Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene Freizeit von mindestens zwölf Stunden liegen.

#### > Ruhepausen

Nach einer Arbeitszeit von 4,5 Stunden muss eine Ruhepause gewährt werden.

Sie beträgt bei einer Arbeitszeit

- > bis zu 6 Stunden            30 Minuten täglich,
- > bei mehr als 6 Stunden    60 Minuten täglich.

Als Pausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten.

#### > Beschäftigungsverbote

Verboten ist die Beschäftigung:

### Mehrarbeit

- > mit Mehrarbeit, es sei denn, dass es sich um unaufschiebbare Arbeiten in Notfällen handelt und erwachsene Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen

### Nachruhe

- > während der Nachtzeit von 20.00 Uhr abends bis 6.00 Uhr früh

Ausnahmen:

- in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5.00 Uhr

Jugendliche über 16 Jahre

- in Bäckereien und Konditoreien ab 5.00 Uhr

- im Gaststättengewerbe bis 22.00 Uhr

- in mehrschichtigen Betrieben bis 23.00 Uhr

Jugendliche über 17 Jahre

- in Bäckereien ab 4.00 Uhr

### Samstagsruhe

- > an Samstagen; Ausnahmen zum Beispiel in offenen Verkaufsstellen, Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und Gaststättengewerbe

- > an Sonn- und Feiertagen
- > am 24. und 31. Dezember nach 14.00 Uhr
- > mit Arbeiten, die die physische oder psychische Leistungskraft eines Jugendlichen übersteigen
- > mit gefährlichen Arbeiten, es sei denn, dass dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist und unter Aufsicht erfolgt
- > mit Akkordarbeiten.

Sonn- und Feiertagsruhe

> Urlaub

>> hierzu Abschnitt 1.2.2.6

> Unfallgefahren

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle notwendigen Vorkehrungen zu treffen, die zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit erforderlich sind. Vor Beginn der Beschäftigung, bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen und in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, müssen Jugendliche über die Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb unterwiesen werden.

Belehrungen

> Gesundheitliche Betreuung

Mit der erstmaligen Beschäftigung eines Jugendlichen darf nur begonnen werden, wenn er

- > innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und
- > eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung dem Arbeitgeber vorlegt.

Erstuntersuchung

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorlegen zu lassen. Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht rechtzeitig vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Eine Durchschrift hiervon erhalten der Personensorgeberechtigte und der Betriebsrat.

Nachuntersuchung

Nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der Beschäftigung darf der Jugendliche nicht mehr weiterbeschäftigt werden, solange die Bescheinigung nicht nachgereicht wird.

Enthält die Bescheinigung des Arztes einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausübung die Gesundheit des Jugendlichen gefährdet ist, darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden. Weitere Nachuntersuchungen sind möglich, aber nicht vorgeschrieben.

Gefährdungsvermerk

Die Untersuchungen sind kostenfrei; es besteht freie Arztwahl. Zur Durchführung der ärztlichen Untersuchung ist der Jugendliche unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen. Die Bescheinigungen hat der Arbeitgeber bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Jugendlichen aufzubewahren.

Aufbewahrungspflicht

Die Kammern dürfen Ausbildungsverträge von Jugendlichen nur dann in das Verzeichnis eintragen, wenn die Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorgelegt wird. Sie haben die Eintragung wieder zu löschen, wenn die Bescheinigung über die Nachuntersuchung nicht spätestens am Tage der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung zur Einsicht vorgelegt wird.

### Folgen bei Verstößen

Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz sind mit einer Geldbuße bis zu 15.000,00 EUR oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bedroht.

### Jugenschutzgesetz

Es verbietet für Kinder und Jugendliche verschiedener Altersstufen Folgendes:						
	Kinder unter 14 Jahren		Jugendliche 14 bis 16 Jahre		Jugendliche 16 bis 18 Jahre	
	ohne	in	ohne	in	ohne	in
	<b>Begleitung einer erziehungsberechtigten Person</b>					
Aufenthalt in Gaststätten	■	■	■	■	■	■
Aufenthalt in Nachtbars und Nachtclubs	■	■	■	■	■	■
Anwesenheit bei öffentlichen Tanzveranstaltungen	■	■	■	■	■	■
Tanzveranstaltungen anerkannter Träger der Jugendhilfe	▨	■	■	■	■	■
Anwesenheit in Spielhallen, Teilnahme an Glücksspielen	■	■	■	■	■	■
Anwesenheit bei jugendgefährdenden Veranstaltungen	■	■	■	■	■	■
Aufenthalt an jugendgefährdenden Orten	■	■	■	■	■	■
Abgabe und Verzehr branntweinhaltiger Getränke	■	■	■	■	■	■
Abgabe und Verzehr anderer alkoholischer Getränke	■	■	■	▨	■	■
Abgabe und Konsum von Tabakwaren	■	■	■	■	■	■
Besuch öffentlicher Filmveranstaltungen (nur nach altersgemäßer Freigabekennzeichnung)	▨	■	▨	■	■	■

Abgabe von Datenträgern mit Filmen oder Spielen (nur nach altersgemäßer Freigabekennzeichnung)						
Spielen an elektronischen Bildschirmgeräten ohne Gewinnmöglichkeit (nur nach altersgemäßer Freigabekennzeichnung)						

- = erlaubt
- = erlaubt ab 6 Jahre bis 20 Uhr
- = erlaubt bis 22 Uhr
- = erlaubt bis 24 Uhr
- = nicht erlaubt
- = nur erlaubt in Begleitung einer personenberechtigten Person

Ausnahmen können bestehen wie beispielsweise der Aufenthalt in Gaststätten in der Zeit zwischen 5 und 23 Uhr, um eine Mahlzeit oder ein Getränk einzunehmen. Gleichfalls gilt eine Sonderregelung für sogenannte Alkopops.

### Arbeitszeitrecht

Das Arbeitszeitgesetz regelt den gesetzlich zulässigen Rahmen für die Beschäftigung der Arbeitnehmer und der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten über 18 Jahre.

Abweichungen hiervon können sich durch tarifliche Regelungen ergeben.

#### > Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche 48 Stunden nicht überschreiten.

Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (Ausgleichszeitraum).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Nur in außergewöhnlichen Fällen bzw. Notfällen darf die Höchst-arbeitszeit überschritten werden.

Höchst-arbeitszeit

Aufzeichnungs-pflicht

**Mindest-  
Ruhepausen****> Ruhepausen**

Während der Arbeitszeit müssen Ruhepausen eingehalten werden, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

**Ruhepausen für Arbeitnehmer und Auszubildende über 18 Jahre**

Alle Arbeitnehmer und Auszubildende ab dem 18. Lebensjahr	bei täglicher Arbeitszeit von mehr als	Ruhepause in Minuten
	6 bis 9 Stunden	30
	9 Stunden	45

Die Ruhepausen können zusammenhängen oder aufgeteilt werden; sie müssen aber jeweils mindestens 15 Minuten betragen.

**> Ruhezeit**

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden liegen.

**> Nachtarbeitszeit**

**Nachtzeit ist die Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr; in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22.00 bis 5.00 Uhr.**

**Nachtarbeit**

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Für die Beschäftigten mit Nachtarbeit gelten besondere Regelungen hinsichtlich der Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden, der Berechtigung zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen innerhalb bestimmter Zeiträume und des Anspruchs auf Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz in den im Gesetz genannten Fällen.

**> Sonn- und Feiertagsarbeit**

**An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmer und Auszubildende nicht beschäftigt werden.**

**Ausnahmen**

Abweichend von diesem Grundsatz ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren zulässig. In bestimmten Fällen sieht das Gesetz weitere Ausnahmen vor.

**Weitere  
Ausnahmen****Beispiele:**

Im Gaststätten- und Verkehrsgewerbe, Haushalt, bei Messen und Ausstellungen sowie in bestimmten Notfällen.

Gegenüberstellung der gesetzlichen Arbeitszeitschriften für Arbeitnehmer und Auszubildende vor und nach dem 18. Lebensjahr:

<b>Arbeitszeitrecht für Jugendliche und Erwachsene</b>		
	Vor dem 18. Lebensjahr	Nach dem 18. Lebensjahr
Rechtsgrundlage	Jugendarbeitsschutzgesetz	Arbeitszeitgesetz
Arbeitszeit	Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen	Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen
Höchstarbeitszeit	Arbeitstäglich 8,5 Stunden Wöchentlich 40 Stunden Bei Verkürzung der Arbeitszeit an einzelnen Arbeitstagen auf weniger als 8 Stunden an den übrigen Werktagen derselben Woche bis zu 8,5 Stunden	Werktäglich 10 Stunden Wöchentlich 60 Stunden Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt werktäglich 8 Stunden nicht überschritten werden
Verteilung der Arbeitszeit	Auf 5 Arbeitstage in der Woche – 5-Tage-Woche	Auf bis zu 6 Werktagen in der Woche – 6-Tage-Woche
Schichtzeit	Tägliche Arbeitszeit darf einschließlich der Ruhepausen in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten	_____
Ruhepausen während der Arbeitszeit	Bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden – 30 Minuten täglich; bei mehr als 6 Stunden – 60 Minuten täglich	30 Minuten täglich; bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden – 45 Minuten täglich
Zeitpunkt der Ruhepausen	Spätestens nach einer Arbeitszeit von 4,5 Stunden	Ab einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden
Freizeit bzw. Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit	Mindestens 12 Stunden	Mindestens 11 Stunden
Nacharbeitsverbot	Von 20.00 bis 6.00 Uhr	_____
Sonn- und Feiertagsarbeit	Verbot mit Ausnahmen	Verbot mit Ausnahmen

### Mutterschutzrecht

Im Zusammenhang mit der Mutterschaft bestehen besondere Vorschriften zum Schutze der Arbeitnehmerin und des Kindes; sie gelten in gleicher Weise auch für Auszubildende.

#### > Beschäftigungsverbote

Verboten ist insbesondere die Beschäftigung,

- > wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind (individuelles Beschäftigungsverbot),
- > mit schweren körperlichen Arbeiten, Akkord- und Fließbandarbeit,

Gesundheits-  
schutz

- > mit Arbeiten, bei denen die werdende Mutter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder sonstigen Belastungen wie Staub, Dämpfen, Erschütterungen oder Lärm und dergleichen ausgesetzt ist,
- > ab dem 6. Monat der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen die werdende Mutter ständig stehen muss, soweit diese vier Stunden täglich überschreiten,
- > mit Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Mutterschutzlohn

Eine Einbuße an Arbeitsentgelt darf durch die Beschäftigungsverbote nicht entstehen.

Höchst Arbeitszeit für werdende Mütter

Alter	Stunden täglich	in der Doppelwoche
unter 18 Jahre	8	80 einschließlich der Unterrichtszeiten in der Berufsschule
über 18 Jahre	8,5	90

> Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Beschäftigungsverbot

Sechs Wochen vor der Entbindung darf die werdende Mutter nicht beschäftigt werden; es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich dazu bereit. Acht Wochen nach der Entbindung darf die Mutter nicht beschäftigt werden.

Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen; bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung (6-Wochen-Frist) nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Mutterschaftsgeld

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung erhält die Arbeitnehmerin bzw. Auszubildende von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld, das höchstens jedoch 13,00 EUR je Kalendertag beträgt. Die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt hat der Arbeitgeber aufzuzahlen.

Ausgleichsverfahren

Für alle Arbeitgeber besteht ein Ausgleichsverfahren über die Krankenkassen und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See hinsichtlich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

> Ärztliche Betreuung

Schwangerenvorsorge

Während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung besteht Anspruch auf ärztliche Betreuung einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und der Schwangerenvorsorge. Der Arbeitgeber hat die dafür erforderliche Freizeit zu gewähren; ein Arbeitsentgeltausfall darf dadurch nicht eintreten.

### > Anzeigepflicht

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihr dieser Zustand bekannt ist.

Der Arbeitgeber muss die zuständige Arbeitsschutzbehörde davon unverzüglich benachrichtigen.

Auf Verlangen des Arbeitgebers soll die werdende Mutter ein ärztliches Zeugnis vorlegen, dessen Kosten der Arbeitgeber trägt.

Schwangerschaftsnachweis

### > Kündigungsschutz

( >> hierzu Abschnitt 1.2.2.6)

Vorschriften zum Mutterschutzrecht



### > Elternzeit

Für den Anspruch auf Elternzeit gelten folgende Grundsätze:

- > Die Eltern können, sofern sie dies wollen, die Elternzeit bis zum 3. Geburtstag des Kindes gemeinsam nutzen. Dabei wird die Elternzeit für jeden Elternteil separat betrachtet.
- > Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Übertragung von bis zu einem Jahr Elternzeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich.

Dauer

Anspruchsvoraussetzungen

**Teilzeit-  
beschäftigung**

- > Die Beanspruchung der Elternzeit muss in der Regel spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangt und gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.
- > Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Verringerung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dem Arbeitgeber sind sieben Wochen vor der Teilzeittätigkeit Beginn und Umfang der gewünschten Arbeitszeit zu nennen. Im Antrag soll auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten sein.
- > Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kann der Jahresurlaubsanspruch um  $\frac{1}{12}$  gekürzt werden. Dies gilt nicht, wenn Teilzeitarbeit geleistet wird.
- > Der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung und gesetzlichen Pflegeversicherung bleibt für Pflichtversicherte während der Elternzeit beitragsfrei aufrecht; in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht die Möglichkeit der Anrechnung von Kindererziehungszeiten. In der Arbeitslosenversicherung bleibt der Versicherungsschutz bestehen.
- > Die Zeit der Elternzeit wird auf Berufsausbildungszeiten nicht angerechnet; das Berufsausbildungsverhältnis verlängert sich automatisch um diese Zeit.
- > Auch Großeltern können unter bestimmten Umständen Elternzeit beanspruchen.

**Versicherungs-  
schutz****> Elterngeld****Elterngeld**

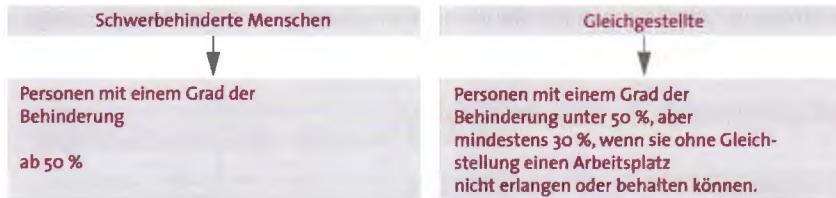
Wichtige Eckdaten hierfür sind:

**Eckdaten**

- > Das Elterngeld ersetzt 67 Prozent des bisherigen Nettoeinkommens des erziehenden Elternteils bis zu einem Höchstsatz von 1.800,00 EUR netto. Ab 01.01.2011 beträgt das Elterngeld 65 %, wenn das bisherige Nettoeinkommen über 1.200,00 Euro liegt (bei Nettoeinkommen zwischen 1.200,00 und 1.240,00 Euro erfolgt eine stufenweise Anpassung von 67 % auf 65 %). Steuerpflichtige, die als Alleinerziehende mehr als 250.000 Euro (Verheiratete über 500.000 Euro) versteuern, erhalten kein Elterngeld mehr. Bei Selbstständigen wird der wegen der Betreuung des Kindes wegfallende Gewinn nach Abzug der darauf entfallenden Steuern zu 67 bzw. 65 Prozent ersetzt. Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung, wie zum Beispiel im Fall der sog. Handwerkerversicherung zur gesetzlichen Rentenversicherung, werden ebenfalls abgezogen.
- > Es gibt einen einkommensunabhängigen Sockelbetrag von 300,00 EUR.
- > Wer mehr als 30 Stunden pro Woche arbeitet, hat keinen Anspruch auf Elterngeld; für Auszubildende gilt diese Einschränkung nicht.
- > Die Bezugszeit beträgt 12 bzw. 14 Monate, wenn Vater und Mutter jeweils Zeiten der Kindererziehung übernehmen. Das Elterngeld kann bei gleicher Gesamtsumme auf die doppelte Anzahl der Monate ausgedehnt werden (halbe Monatsbeiträge).
- > Das Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses wird auf das Elterngeld voll angerechnet.
- > Im Anschluss an den Bezug des Elterngeldes (des Bundes) kann noch ein Anspruch auf Landes-Erziehungsgeld bestehen.

### Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte sind einem besonderen Schutz unterstellt; dies gilt auch für schwerbehinderte Auszubildende.



Über die Gleichstellung entscheiden die Agenturen für Arbeit auf Antrag.

#### > Arbeitgeberpflichten

Für den Arbeitgeber ergeben sich folgende Pflichten:

- > Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung: mindestens 5 % der Arbeitsplätze; wenigstens eine Person mit Schwerbehinderung bei mindestens 20 Arbeitsplätzen (Teilzeitkräfte mit weniger als 18 Wochenstunden werden nicht mitgerechnet). Bei Nichterfüllung der Quote wird je nach Beschäftigtenanzahl eine Ausgleichsabgabe fällig.
- > Ausbildungsplätze werden nicht als Arbeitsplätze gerechnet. Ein Mensch mit Schwerbehinderung, der zur Ausbildung beschäftigt wird, wird auf zwei Pflichtplätze angerechnet.
- > Menschen mit Schwerbehinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu beschäftigen.
- > Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung Menschen mit Schwerbehinderung bevorzugt zu berücksichtigen.
- > Arbeitsräume und Arbeitsgeräte so einzurichten, dass eine dauernde Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung stattfinden kann.
- > Wenn notwendig, erforderliche technische Arbeitshilfen bereitzustellen.
- > Ein Verzeichnis der beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten zu führen.
- > Einmal jährlich – spätestens bis 31. März d. J. – der Agentur für Arbeit für das vorangegangene Kalenderjahr die Zahl der Arbeitsplätze und der beschäftigten Personen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten anzuzeigen.

**Pflichtquote**

**Ausbildungsplätze**

**Fürsorgepflichten**

**Anzeigepflicht**

Insgesamt darf der Arbeitgeber Beschäftigte mit (schwerer) Behinderung bei Einstellungen, Fortbildungen, Kündigungen oder Beförderungen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

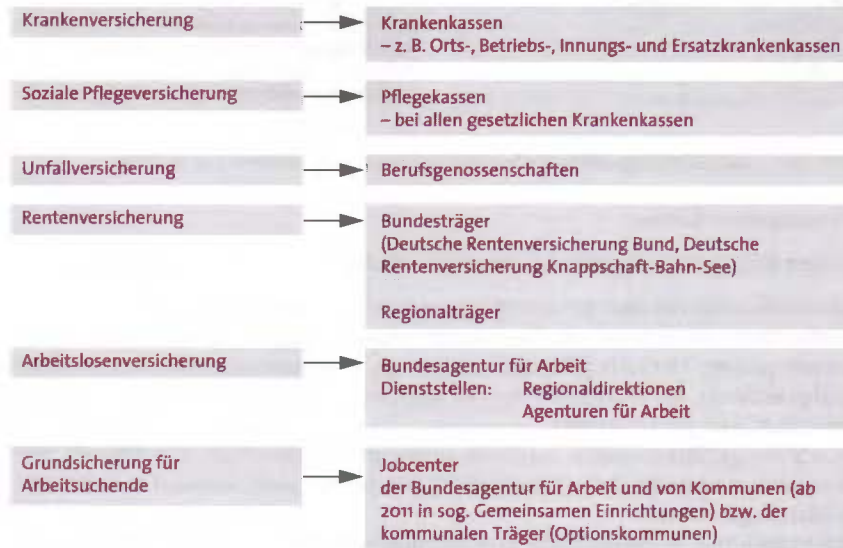
#### > Kündigungsschutz – Zusatzurlaub

>> hierzu Abschnitt 1.2.2.6

### 1.2.2.9 Sozialversicherungsrecht

#### Versicherungsträger

Die Durchführung der Sozialversicherung obliegt den Versicherungsträgern. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Versicherungszweige und ihre Versicherungsträger:



#### Versicherungspflicht

Mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses unterliegen alle Auszubildenden der Versicherungspflicht in der Kranken-, Unfall-, Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung.

#### Beiträge

**Krankenkasse ist Einzugsstelle**

Einzugsstelle für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung ist die Krankenkasse, bei der der Auszubildende versichert ist. Seit 2009 werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung durch die Einzugsstellen an den Gesundheitsfonds weitergeleitet.

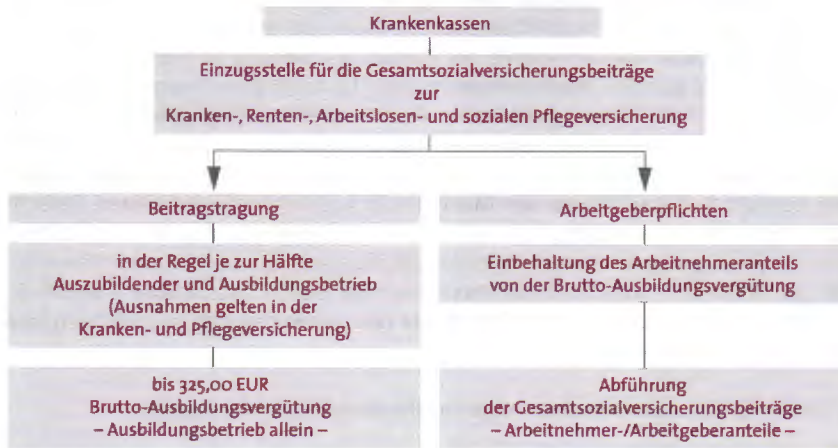
**Beitragstragung**

Die Pflichtbeiträge werden in der Regel je zur Hälfte vom Ausbildungsbetrieb und vom Auszubildenden getragen. (Besonderheiten gelten in der Pflegeversicherung für Kinderlose, wenn sie über 23 Jahre alt sind, und in der gesetzlichen Krankenversicherung.) Übersteigt die monatliche Ausbildungsvergütung 325,00 EUR nicht, hat der Ausbildungsbetrieb die Gesamtsozialversicherungsbeiträge allein zu tragen.

**Lohnabzugsverfahren**

Der auf den Auszubildenden entfallende Beitragsanteil (Arbeitnehmeranteil) wird von der Ausbildungsvergütung monatlich einbehalten und zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Einzugsstelle abgeführt.

### Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge



Maßgebend für die Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages ist der Bruttobetrag der Ausbildungsvergütung.

Beitrags-  
berechnung

### Meldeverfahren

Die Meldepflichten gegenüber der zuständigen Krankenkasse für den Einzug der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung obliegen dem Arbeitgeber.

Das Meldeverfahren erfolgt elektronisch

- > über systemgeprüfte Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramme
- > oder mittels zugelassener Ausfüllhilfen.

Systemgeprüfte  
Programme  
Ausfüllhilfen

Der Betrieb benötigt für die Meldung eine von der Agentur für Arbeit zugeteilte Betriebsnummer; der Auszubildende eine Versicherungsnummer, die der Rentenversicherungsträger mit dem Sozialversicherungsausweis vergibt.

Betriebs- und  
Versicherungs-  
nummer  
Meldefristen

Dem Auszubildenden und allen anderen Beschäftigten ist über die Meldungen eine maschinell erstellte Bescheinigung zu erteilen. Dies kann auch auf den üblichen Entgeltabrechnungen erfolgen. Die Bescheinigung ist mindestens einmal jährlich bis zum 30. April eines jeden Jahres für alle im Vorjahr gemeldeten Daten auszustellen. Bei Beendigung eines Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisses ist sie unverzüglich nach der Abgabe der letzten Meldung für den Beschäftigten zu erstellen. Die Meldefristen betragen:

- > bei Beginn der Berufsausbildung                      6 Wochen
- > bei Beendigung der Berufsausbildung                6 Wochen
- > für die Jahresmeldung                                    15. April des Folgejahres

Schließt sich an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb an, so haben eine Abmeldung (Ausbildungsverhältnis) und eine Anmeldung (Arbeitsverhältnis) zu erfolgen.

### > Sofortmeldepflicht in bestimmten Branchen

Datenstelle

Seit 1.1.2009 haben Arbeitgeber den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses (gilt auch für Ausbildungsverhältnisse) spätestens bei dessen Aufnahme elektronisch an die Datenstelle der Rentenversicherung zu melden, sofern sie Personen in folgenden Wirtschaftsbereichen beschäftigen: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft. Die Sofortmeldepflicht ersetzt nicht die vorgenannten Meldepflichten. Bei der Erbringung von Dienst- und Werkleistungen sind die in diesen Branchen tätigen Personen – Arbeitnehmer, Auszubildende und Selbstständige – verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und bei Kontrollen vorzulegen.

Mitführungspflicht

### > Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahren)

Zentrale Speicherstelle

Ab 1.1.2010 sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Entgeltdaten ihrer Beschäftigten monatlich in elektronischer Form an die Zentrale Speicherstelle (ZSS), die bei der Rentenversicherung eingerichtet ist, zu melden. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten auf der Entgeltbescheinigung darauf hinzuweisen, dass Daten an die ZSS übermittelt wurden, sowie darüber zu informieren, dass ein Auskunftsanspruch gegenüber dieser Stelle besteht. Die elektronischen Entgeltnachweise sollen die bisherigen Papierbescheinigungen künftig vollständig ersetzen. Dadurch sollen die Arbeitgeber bei der Ausstellung von Verdienstbescheinigungen, die Grundlage für die Bewilligung von Sozialleistungen an ihre Beschäftigten sind, entlastet werden. Die neuen Vorgaben sollen EDV-technisch in die bestehenden Entgeltabrechnungsprogramme eingepflegt werden.

### Sozialversicherungsausweis

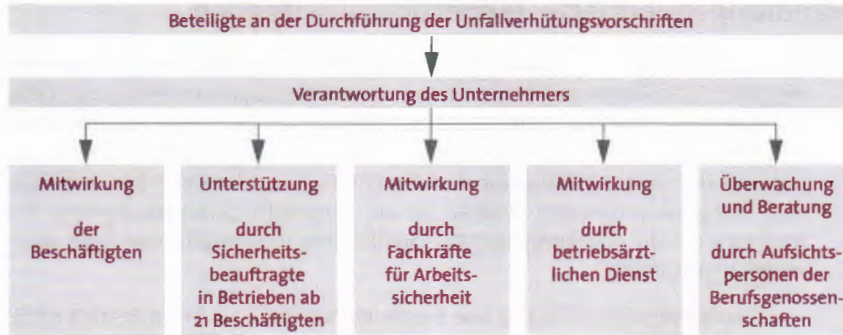
Jeder Auszubildende erhält einen Sozialversicherungsausweis, der bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses dem Arbeitgeber vorzulegen ist.

Die Ausstellung erfolgt durch den Rentenversicherungsträger.

## 1.2.2.10 Unfallschutzrecht

### Unfallverhütung

Die Berufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung erlassen Vorschriften über die Einrichtungen, Anordnungen und Maßnahmen, welche die Unternehmer zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen und die im Betrieb Beschäftigten zu beachten haben. (>> hierzu auch Abschnitt 1.2.2.8)



### Versicherungsschutz

Mitglied der Berufsgenossenschaft ist das Unternehmen; versichert sind alle im Betrieb Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden; die Beiträge hierfür zahlt allein der Betrieb.

Berufsgenossenschaften

Im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Auszubildenden versichert gegen:

- > Arbeitsunfälle
- > Wegeunfälle zwischen Wohnung und Arbeitsstätte
- > Berufskrankheiten
- > Unfälle im Zusammenhang mit dem Besuch von Schulen (z. B. Berufsschule).

Versicherungsschutz

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie sind Inhaber eines Handwerksbetriebes. Im personellen Bereich treten immer wieder Probleme auf, weil nicht genügend Personal zur Verfügung steht, die qualitative Struktur nicht immer stimmt und die zeitlichen und örtlichen Einsatzmöglichkeiten nicht optimal gegeben sind. Um diese Probleme zu lösen und die Leistungsfähigkeit und die Entwicklungschancen des Betriebes nachhaltig zu verbessern, wollen Sie die Personalbedarfsplanung und die Maßnahmen zur Deckung des Personalbedarfs systematisieren und bestmöglich gestalten.

**Aufgabe:** Stellen Sie dar, wie Sie die beiden Ziele für Ihren Betrieb erreichen können!

>> Seiten 28–29 |

2. Sie haben sich als Betriebsinhaber entschieden, künftig Lehrlinge auszubilden. Deshalb wollen Sie sich zunächst einen Überblick über die für die Berufsausbildung wichtigen Gesetze und Verordnungen verschaffen, nicht zuletzt auch deshalb, um die künftigen Auszubildenden darüber zu informieren.

**Aufgabe:**

- a) Stellen Sie fest, welche Bedeutung das Grundgesetz und die Landesverfassungen dabei haben!
- b) Erstellen Sie eine Liste über alle in diesem Zusammenhang wichtigen Gesetze und Verordnungen!
- c) Erläutern Sie wichtige Regelungsinhalte des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung, die für Ihre künftige Arbeit wichtig sind!

>> Seiten 29–39 |

3. Sie beschäftigen zwei Auszubildende, von denen einer 17 Jahre und der andere 19 Jahre alt ist.

**Aufgabe:** Stellen Sie dar, welche Arbeitszeitvorschriften bei diesen Auszubildenden im Einzelnen zu beachten sind!

>> Seite 55 |

## 1.3 Lernsituation: Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen

### Kompetenzen:

- > Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems beschreiben.
- > Anforderungen an das Bildungssystem für die Berufsbildung darstellen.
- > Das duale System der Berufsausbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle beschreiben.

### 1.3.1 Einordnung des Berufsbildungssystems in das deutsche Bildungssystem

#### 1.3.1.1 Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland

Im Rahmen der föderalen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland können die Länder das Bildungswesen im schulischen Bereich in eigener Zuständigkeit regeln.

Zuständigkeiten der Länder

Deshalb bestehen Unterschiede in den Schulsystemen einzelner Länder. Damit die Abweichungen nicht unverträglich groß werden, bestehen Koordinierungsinstrumente und Koordinierungsgremien. Als wichtigste Gremien bzw. Kooperationsformen sind zu nennen:

Koordinierungsgremien

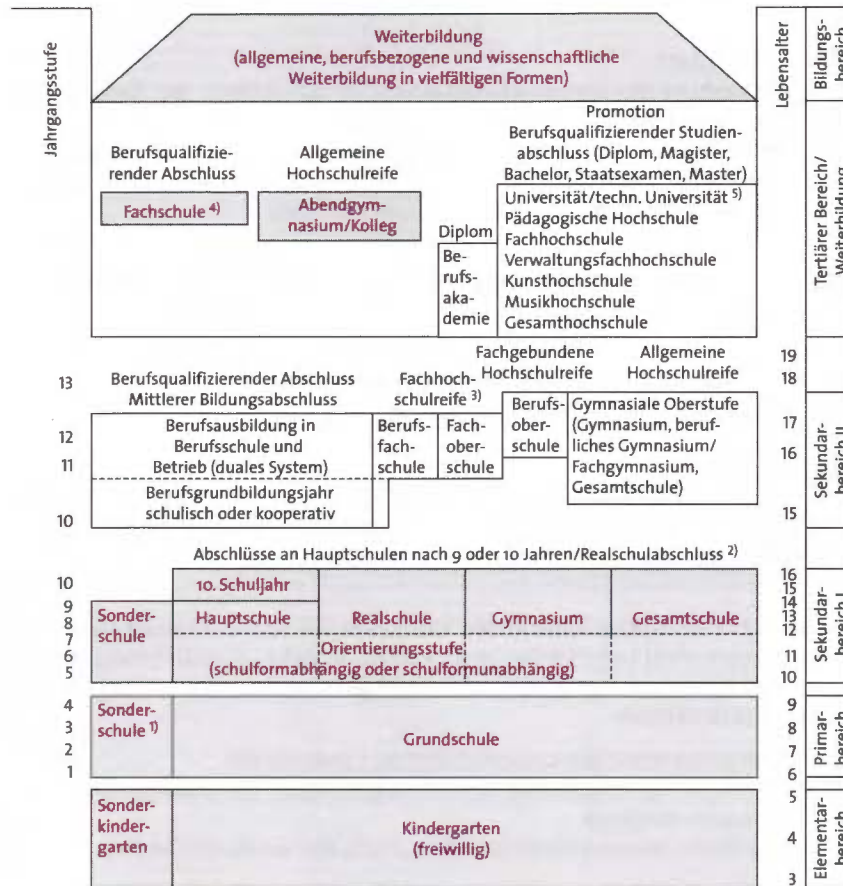
- > die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK)
- > Vereinbarungen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens im internationalen Vergleich
- > die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern.

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland. In den einzelnen Ländern bestehen Abweichungen. Außerdem sind einzelne Sonderschulformen weggelassen. Die allgemeine Schulpflicht ist unterschiedlich geregelt.

Überblick

Die Abbildung verdeutlicht ferner die Stellung der Berufsbildung in der Gesamtstruktur des Bildungswesens.

Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland



Durchlässigkeit zwischen den Schulformen ist bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen grundsätzlich gewährleistet. Vollzeitschulpflicht 9 Jahre (in BE und NRW 10 Jahre), Teilzeitschulpflicht 3 Jahre.

1) Sonderschulen mit verschiedenen Sparten entsprechend den Behinderungsarten im Bereich der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen.

2) Nachträglicher Erwerb dieser Abschlüsse für Erwachsene an Abendhauptschulen und Abendrealschulen möglich.

3) Die Fachhochschulreife kann auch z. B. an Berufsfachschulen und Fachschulen erworben werden. Ferner können auch Bewerber mit Meisterprüfung zum Studium an einer Fachhochschule oder Hochschule zugelassen werden. Die Zulassung für Meister kann je nach Länderregelung ohne weitere Voraussetzungen oder über Eignungs- oder Beratungsgespräche, Eignungs-, Einstufungs- oder Zugangsprüfungen, Vorsemaster oder ein Propädeutikum oder über ein überdurchschnittlich gutes Meisterprüfungszeugnis erreicht werden. Einzelne Länderregelungen ermöglichen auch Gesellen mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung den fachgebundenen Zugang zu Fachhochschulen oder Hochschulen. Um zu möglichst bundeseinheitlichen Regelungen zu kommen, sind folgende Beschlüsse zielführend: Nach einem Beschluss der Wirtschaftsministerkonferenz (WMK) vom 15./16. Dezember 2008 soll bis zum Jahre 2010 **länderübergreifend** der Hochschulzugang für Meister und der fachgebundene Hochschulzugang für beruflich qualifizierte mit abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Gesellen) und dreijähriger Berufserfahrung eröffnet werden.

Ein Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009 sieht ebenfalls für Handwerksmeister die **allgemeine** Hochschulzugangsberechtigung, für beruflich qualifizierte mit abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Gesellen) und mindestens dreijähriger Berufspraxis eine **fachgebundene** Hochschulzugangsberechtigung vor.

4) Dauer 1–3 Jahre; einschließlich Schulen des Gesundheitswesens, die für Berufe des Gesundheits- und Pflegedienstes eine berufliche Erstausbildung vermitteln.

5) Einschließlich Hochschulen mit einzelnen universitären Studiengängen (z. B. Theologie, Philosophie, Medizin, Verwaltungswissenschaften, Sport).

Quelle: Grund- und Strukturdaten des Bundesministers für Bildung und Forschung

Erläuterung zu den aufgeführten Bildungsbereichen:

Bildungsbereiche

- > Elementarbereich: Hier sind familienergänzende Bildungs- und Erziehungsmaßnahmen nach Vollendung des 3. Lebensjahres bis zum Beginn der Schule vorgesehen.
- > Primarbereich: Der in der Regel vier Jahre umfassende Primarbereich führt den Schüler zu den systematischen Formen des schulischen Arbeitens hin.
- > Sekundarbereich I: Der Sekundarbereich I baut auf den Primarbereich auf und dauert bis zum 9. bzw. 10. Schuljahr.
- > Sekundarbereich II: Der Sekundarbereich II umfasst sowohl Bildungsgänge, die auf einen Beruf vorbereiten, als auch studienbezogene Bildungsgänge und solche, die mit einer beruflichen Qualifikation weiterführende Bildungsgänge im tertiären Bereich eröffnen. Er umfasst zwei bis drei Jahre.
- > Tertiärer Bereich: Der tertiäre Bereich umfasst die Hochschulen und andere Ausbildungsstätten mit berufsqualifizierenden Bildungsgängen.
- > Weiterbildung: Die allgemeine und berufsbezogene Weiterbildung vollzieht sich in vielfältigen Formen.

Weiterbildung

Durch die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder im schulischen Bereich können sich in einzelnen Bundesländern Abweichungen zu den Darstellungen im obigen Schema ergeben.

### 1.3.1.2 Struktur des beruflichen Bildungssystems

Die Berufsausbildung erfolgt in der Bundesrepublik Deutschland schwerpunktmäßig in Ausbildungsbetrieben und in Berufsschulen (duales System). Nähere Einzelheiten >> Abschnitt 1.3.3.

Für die berufliche Fortbildung stehen insbesondere private und öffentliche Schulen und Bildungseinrichtungen der Wirtschaft sowie Akademien und Hochschulen zur Verfügung. Nähere Einzelheiten >> Abschnitt 4.4.

## 1.3.2 Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem: insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit

### 1.3.2.1 Chancengleichheit

Das allgemeine Recht des Einzelnen auf Bildung setzt für seine Verwirklichung voraus, dass jedem, gleichgültig aus welcher sozialen Schicht und beruflichen Tätigkeit er kommt und unabhängig von der Lage seines Wohnortes, seiner Herkunft und seiner Staatsangehörigkeit oder von seinen Einkommensverhältnissen, grundsätzlich die gleichen Chancen in den verschiedenen Bildungswegen eröffnet werden. Die Chancengleichheit kann durch Kostenfreiheit der Bildungseinrichtungen und/oder durch gezielte finanzielle Förderung aller Bildungsmaßnahmen erhöht werden.

Eine besondere Rolle für die Chancengleichheit spielen die öffentliche Verantwortung für das Bildungswesen sowie die Differenzierung und Individualisierung.

**Öffentliche Verantwortung**

Die öffentliche Verantwortung für das gesamte Bildungswesen obliegt dem Staat. Er hat dafür zu sorgen, dass das Recht auf eine den individuellen Fähigkeiten entsprechende angemessene Bildung, die freie Wahl des Berufes und das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit seiner Bürger gewährleistet ist.

Die öffentliche Hand hat ferner Sorge zu tragen, dass das Bildungssystem eine wichtige Grundlage für eine leistungsfähige Volkswirtschaft ist.

Die öffentliche Verantwortung wird vom Staat selbst unmittelbar getragen oder aber in Teilbereichen auf andere Einrichtungen (zum Beispiel Kommunen, Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft) übertragen. Zur Wahrnehmung der Verantwortung dienen unter anderem folgende Maßnahmen:

- > Bau oder finanzielle Förderung von Schulen, Hochschulen und sonstigen Bildungseinrichtungen
- > Unterhaltung von Bildungseinrichtungen
- > Überwachung der allgemeinen Schulpflicht
- > Schulaufsicht
- > Aufsicht über sonstige Bildungseinrichtungen.

**Verantwortung für Berufsausbildung**

Die öffentliche Verantwortung für die Berufsausbildung ist entsprechend der Zuordnung im dualen System (Ausbildungsbetrieb und Berufsschule) zweigeteilt.

**Differenzierung und Individualisierung**

Ein Bildungssystem ist nur dann chancengerecht, wenn durch Differenzierung und Individualisierung dem Leistungsstand, den Neigungen und den persönlichen Fähigkeiten des Einzelnen entsprochen wird (innere Differenzierung). Das bedeutet, dass innerhalb einer Lerngruppe dem Leistungsgefälle Rechnung getragen wird. Das bedeutet aber auch, dass besondere Begabungen und Leistungen in der Berufsausbildung anerkannt und öffentlich gefördert werden (äußere Differenzierung), zum Beispiel durch Begabtenförderungsprogramme. (>>> Abschnitt 4.4.5.4)

### 1.3.2.2 Durchlässigkeit des Bildungswesens

Chancengleichheit setzt aber auch Durchlässigkeit der Bildungswege voraus.

Die Durchlässigkeit muss beim Übergang von einer schulischen in eine berufliche bzw. betriebliche Ausbildung beginnen. Sie soll u. a. folgende weitere Übergänge und Verzahnungen ermöglichen:

- > von der Einstiegsqualifizierung und von der Berufsausbildungsvorbereitung in die Berufsausbildung
- > von der zweijährigen in eine dreijährige Berufsausbildung
- > von der normalen Berufsausbildung in Zusatzqualifikationen
- > von der Berufsausbildung in die Berufliche Oberschule
- > von der Berufsausbildung in die berufliche Fortbildung
- > von einer Fortbildung (Fortbildungsabschluss) in aufbauende Fortbildungsmaßnahmen und Abschlüsse
- > von der Beruflichen Oberschule in die Fachhochschule
- > von der Berufsausbildung in die Fachhochschule
- > von der Beruflichen Oberschule zur Universität
- > vom beruflichen Fortbildungsabschluss (z. B. Meisterprüfung) zur Fachhochschule oder Hochschule
- > von bestimmten berufsbildenden Qualifikationen zur Hochschulzugangsberechtigung.

Übergänge

Darüber hinaus sollten im beruflichen Bildungswesen erworbene Kompetenzen auf einschlägige Hochschulstudiengänge studienzeitverkürzend angerechnet werden. International gesehen sind bessere Übergänge zwischen den Bildungssystemen in der Europäischen Union anzustreben.

Anrechnung

### 1.3.2.3 Transparenz

Die Gesellschaftspolitik muss dafür sorgen, dass sowohl das allgemeine Bildungswesen als auch die Organisation der beruflichen Bildung überschaubar sind (Transparenz). Dies ermöglicht dem jungen Menschen, zum jeweils richtigen Zeitpunkt die richtige Wahl zu treffen.

### 1.3.2.4 Gleichwertigkeit von Berufsbildung und Allgemeinbildung

Die Bildungspolitik der zurückliegenden Jahrzehnte, die schwerpunktmäßig auf die Förderung der Allgemeinbildung (Gymnasien) und der Hochschulbildung ausgerichtet war, hat dazu geführt, dass es mehr Studenten als Lehrlinge gibt. Die Folge ist ein teilweiser Mangel an qualifizierten Facharbeitern und Meistern.

**Aufwertung  
der beruflichen  
Bildung**

Ein Land wie die Bundesrepublik, das nur wenige Rohstoffe besitzt, ist aber auf die Leistungsfähigkeit der arbeitenden Menschen in allen Bereichen angewiesen. Die Bewältigung des technischen Fortschritts, die Weiterentwicklung der Formgebung und die Einführung neuer Arbeitsverfahren und Innovationen erfordern den qualifizierten Praktiker genauso wie den Akademiker. Deshalb muss die berufliche Bildung aufgewertet und eine Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung sichergestellt werden.

**Gleichwertigkeit**

Dies hat nichts mit Gleichheit der Bildungsinhalte zu tun, sondern Gleichwertigkeit bedeutet gleiche politische und gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Bildung.

**Allgemein-  
bildung**

Nach dem klassischen Bildungsbegriff war Allgemeinbildung von der Auffassung getragen, man solle den Menschen zunächst zweckfrei bilden und ihn so zu Selbstständigkeit und Fähigkeit der Lebensbewältigung im Privaten wie für eine berufliche Tätigkeit bringen.

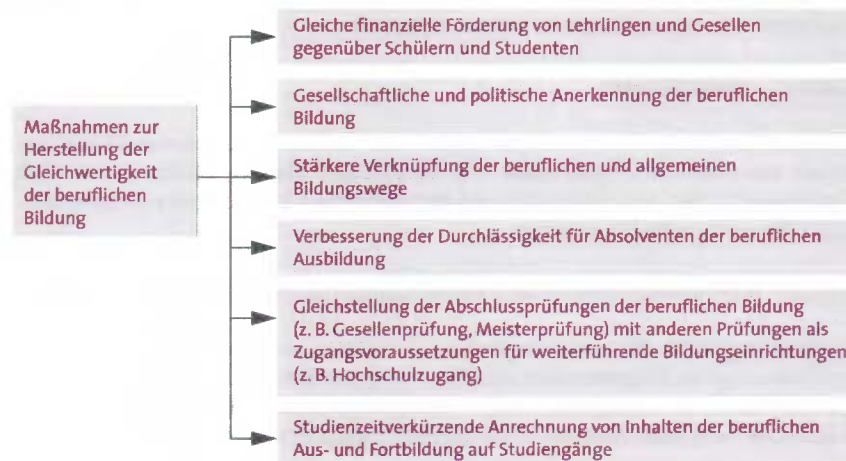
**Berufsbildung**

Berufsbildung dagegen heißt ja zunächst und vor allem Qualifizierung für einen bestimmten Beruf. Aber auch die Berufsbildung hat über die Vermittlung berufsspezifischen Wissens eine Bildungswirkung (zum Beispiel Einsichten, Urteile, Übertragung des Erlernten auf andere Bereiche).

Wenn unter Bildung vornehmlich die Entwicklung zur Selbstständigkeit verstanden wird und wenn durch Einsichten Urteilsfähigkeit, Wertorientierung und Verantwortung vermittelt werden, dann kann es keinen Gegensatz zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung geben.

**Zweckmäßige  
Maßnahmen**

Folgende Maßnahmen sind zur Herstellung der Gleichwertigkeit beruflicher Bildung zweckmäßig:



Das berufliche Bildungswesen wird auf Dauer nur dann konkurrenzfähig bleiben, wenn demjenigen, der eine praktische Berufsausbildung durchläuft, mit der Sicherheit eines erlernten Berufes grundsätzlich die gleichen oder sogar bessere Aufstiegschancen eingeräumt werden wie demjenigen, der den gymnasialen Bildungsweg beschreitet.

### 1.3.3 Das duale System der Berufsausbildung: Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche, Kontrolle

#### 1.3.3.1 Struktur des dualen Systems der Berufsausbildung

Die Berufsausbildung erfolgt in der Bundesrepublik Deutschland im Handwerk überwiegend nach dem „dualen Ausbildungssystem“.

In diesem System erfolgt die Berufsausbildung getrennt im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule.

Schwerpunkt der praktischen Unterweisung ist der Betrieb. Die Berufsschule vermittelt Fachtheorie und allgemeinbildende Inhalte.

Die überbetriebliche Unterweisung ist eine Ergänzung zur praktischen Ausbildung im Betrieb.

Ausbildungs-  
betrieb  
Berufsschule

Überbetriebliche  
Unterweisung

#### 1.3.3.2 Aufgabenschwerpunkte des Betriebes als Ausbildungsstätte

Die wesentliche Ausbildungspflicht für den Ausbildungsbetrieb ergibt sich aus § 14 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes wie folgt:

Gesetzliche Aus-  
bildungspflicht

Der Auszubildende hat dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.

Der Ausbildungsbetrieb hat also die Verantwortung dafür, dass nach Ablauf der Ausbildungszeit und erfolgreich bestandener Gesellen- oder Abschlussprüfung die volle berufliche Handlungsfähigkeit für den jeweiligen Ausbildungsberuf vorhanden ist.

Berufliche Hand-  
lungsfähigkeit



### Betriebsgebundene Ausbildung

Die betriebsgebundene Ausbildung erfolgt schwerpunktmäßig durch Lernen am Arbeitsplatz. Die Mehrzahl der Auszubildenden lernt lieber am Arbeitsplatz als im Unterricht oder in der Lehrwerkstätte. 85 % der Auszubildenden bejahen nach einschlägigen Umfragen die betriebsgebundene Ausbildung. Die betriebsgebundene Ausbildung hat folgende Vorteile:

### Vorteile

- > unmittelbarer Zusammenhang mit der Arbeitswelt
- > unmittelbare Verbindung mit der technischen Entwicklung und Innovation
- > Erfahrungsvermittlung aus der Praxis
- > kurzer Weg der Umsetzungsmöglichkeiten zwischen Theorie und Praxis
- > Anregung des funktionellen und praktischen Denkens
- > Lernen durch „praktisches Tun“
- > Gewinnung von Einblicken in betriebliche Zusammenhänge und Gestaltung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen
- > Lernen von eigenständigem Arbeiten und selbstständigem Handeln
- > Hineinwachsen in die sozialen Beziehungen des Berufslebens
- > Umsetzung des Gelernten in praktische Berufsarbeit
- > Aneignung von Verantwortungsbewusstsein
- > Erlernung der Teamarbeitsfähigkeit
- > kundenorientiertes Arbeiten und Verhalten
- > Erwerb von beruflicher Handlungsfähigkeit.

### 1.3.3.3 Aufgabenschwerpunkte überbetrieblicher Ausbildungsstätten zur Ergänzung der betrieblichen Ausbildung

Die wirtschaftliche und technische Arbeitsteilung führt auch im Handwerk in manchen Berufen zu einer Spezialisierung. Das bedeutet, dass einzelne Ausbildungsbetriebe nicht mehr alle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln können, die nach der Ausbildungsordnung vorgeschrieben sind. Außerdem schreiben Ausbildungsordnungen zum Teil über die einzelberufliche Ausbildung hinausgehende berufsfeldbezogene Ausbildungsinhalte vor (zum Beispiel Berufsgrundbildung in kooperativ-dualer Form), die nur überbetrieblich vermittelt werden können.

Ferner entstehen laufend neue Technologien und durch die technische Entwicklung auch neue Berufs- und Ausbildungsinhalte (zum Beispiel Informations- und Kommunikationstechniken). Diese können nicht immer von den Ausbildungsbetrieben vermittelt werden. Deshalb muss die überbetriebliche Ausbildung den Technologietransfer fördern.

Des Weiteren lassen sich bestimmte Fertigkeiten besser und rationeller in überbetrieblicher statt in betrieblicher Form vermitteln.

Schließlich können in überbetrieblicher Form auch besser Ausbildungsschwerpunkte in bestimmten Fertigungsbereichen gesetzt werden.

Nicht zuletzt werden auch in überbetrieblichen Spezialkursen in bestimmten Berufen Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungskenntnisse vermittelt.

Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat gegenüber dem Ausbildungsbetrieb didaktisch-methodische Vorteile, weil in den überbetrieblichen Kursen systematisch und ausschließlich ausbildungsbezogene Fertigkeiten und Kenntnisse sowie Handlungskompetenz vermittelt werden können.

Didaktisch-  
methodische  
Vorteile

Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Aufgabe, den Lernort Betrieb zu unterstützen und zu ergänzen und letztlich durch handlungsorientierte Ausbildungskonzepte einen Beitrag zur Erhöhung und Sicherstellung der Qualität der Berufsausbildung zu leisten.

Die Teilnahme an angeordneten überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen ist für den Lehrling Pflicht. Die anfallenden Kosten sind, soweit sie nicht anderweitig gedeckt werden, vom Auszubildenden zu tragen. Die Innungen und Handwerkskammern erhalten bei der Durchführung solcher Lehrgänge Zuschüsse des Bundes und der Länder.

Teilnahmepflicht

Während der Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen werden die Lehrlinge in der Regel vom Berufsschulunterricht beurlaubt. Die näheren Einzelheiten und die Dauer der Beurlaubung richten sich nach landesrechtlichen Bestimmungen (>>> auch die Empfehlung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder zur Beurlaubung von Berufsschülern).

Beurlaubung  
vom Berufsschul-  
unterricht

### 1.3.3.4 Aufgabenschwerpunkte der Berufsschule als Ausbildungsstätte

Die Berufsschule hat die Aufgabe, die Schüler in Abstimmung mit der betrieblichen Ausbildung oder unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Tätigkeit beruflich zu bilden und zu erziehen und die Allgemeinbildung zu fördern. Dabei hat sie insbesondere die allgemeinen berufsfeldübergreifenden sowie die für den Ausbildungsberuf oder die berufliche Tätigkeit erforderlichen fachtheoretischen Kenntnisse zu vermitteln und die fachpraktischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vertiefen. Die Vermittlung der fachtheoretischen Kenntnisse hat Vorrang gegenüber den übrigen Aufgaben.

Aus diesem Bildungsauftrag ergibt sich, dass der Unterricht weitgehend berufs- oder berufsfeldbezogen und praxisnah sein muss. Betrieb und Berufsschule stellen in der grundsätzlichen Aufgabenstellung einen abgestimmten Bildungsraum dar.

#### Gesetzliche Bestimmungen zur Berufsschulpflicht

Schulpflichtgesetz

Für den Berufsschulbesuch gelten gesetzliche Bestimmungen. Es handelt sich dabei um landesrechtliche Regelungen (Gesetze über das Erziehungs- und Unterrichtswesen bzw. Schulpflichtgesetze der Länder).

Berufsschulpflicht

Für diese landesrechtlichen Regelungen hat die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Empfehlungen zu Einzelregelungen für die Berufsschulpflicht und die Berufsschulberechtigung beschlossen. Die Regelungen gelten in den Bundesländern in etwa gleich.

Berufsschulberechtigung

Personen, die nicht mehr berufsschulpflichtig sind, sich aber noch in Berufsausbildung befinden, sind zum Besuch der Berufsschule berechtigt.

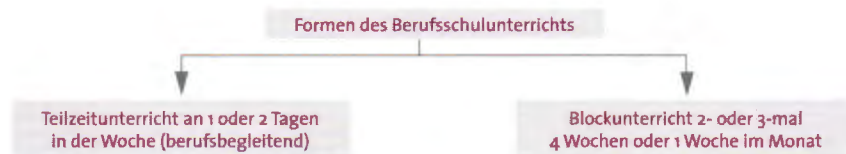
Pflichten des Ausbildungsbetriebes

Der Arbeitgeber (bzw. Auszubildende) hat den Berufsschulbesuch zu gestatten, das heißt, dass der Auszubildende einen Freistellungsanspruch hat.

Die Berufsschule ist Pflichtschule. Ihr Besuch unterliegt dem staatlichen Zwang. Der Auszubildende hat den Jugendlichen zum Besuch der Berufsschule anzumelden, anzuhalten und die hierfür notwendige Zeit zu gewähren. Die Schulzeit gilt als Arbeitszeit, Verstöße gegen das Schulpflichtgesetz werden mit Geldbußen geahndet.

#### Formen des Berufsschulunterrichts

Es gibt in der Regel zwei Grundformen, wie der Berufsschulunterricht organisiert sein kann.



Je nach Länderregelungen, branchenspezifischen Einzellösungen usw. gibt es Mischformen der Organisation des Berufsschulunterrichts und Kombinationsmo-

delle, die beide Grundformen des Berufsschulunterrichts einbeziehen. Der Blockunterricht hat den Vorteil, dass der Unterrichtsstoff zusammenhängend vermittelt werden kann.

Entstehen den Berufsschülern Unterkunfts- und Verpflegungskosten beim Besuch überregionaler Fachklassen mit Blockunterricht, werden von einzelnen Ländern der Bundesrepublik Zuschüsse in unterschiedlicher Höhe gewährt. Manche Länder geben in diesen Fällen unter bestimmten Voraussetzungen auch Zuwendungen zu den Schulwegkosten.

Unterkunfts- und Verpflegungskosten  
Schulwegkosten

Der Ausbildungsbetrieb selbst hat für die Lehrlinge beim Besuch der Berufsschule nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weder Fahrtkosten noch Unterkunfts- und Verpflegungskosten zu bezahlen (zum Beispiel bei Blockunterricht).

### Berufsgrundbildungsjahr

In verschiedenen Ländern der Bundesrepublik wurde das Berufsgrundbildungsjahr eingeführt. Es gibt zwei Formen des Berufsgrundbildungsjahres, die schulische Form und die kooperativ-duale Form.

- > Die schulische Form vermittelt in einem Vollzeitschuljahr sowohl praktische Fertigkeiten als auch theoretische Kenntnisse und Fähigkeiten für ein Berufsfeld (zum Beispiel Metall, Bau usw.) oder für einen Berufsfeldschwerpunkt.
- > Die kooperativ-duale Form vermittelt die praktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten im Betrieb oder in einer überbetrieblichen Unterweisungsstätte. Die theoretischen Kenntnisse eignet sich der Lehrling in der Berufsschule an.

Das kooperativ-duale Berufsgrundbildungsjahr gilt als erstes Ausbildungsjahr. Der erfolgreiche Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres kann unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. (Näheres >> im Abschnitt 2.5.1.10.)

Anrechnung auf die Ausbildungszeit

### Weitere berufliche Schulen

Neben der Berufsschule als die die betriebliche Ausbildung begleitende schulische Einrichtung gibt es weitere für Handwerker infrage kommende berufliche Schulen.



- > Berufsfachschulen mit Vollzeitunterricht vermitteln je nach Dauer eine gesamte Berufsausbildung, einen Teil einer Berufsausbildung oder einen Mittleren Schulabschluss.
- > Über Berufliche Oberschulen kann die Fachhochschulreife, die fachgebundene Hochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife erworben werden.
- > Fachschulen dienen der vertieften beruflichen Fortbildung im Anschluss an eine Berufsausbildung und eine praktische Berufstätigkeit (z. B. Meisterschule).

### 1.3.3.5 Zuständigkeiten, Aufsicht und Kontrolle im dualen System

Aus der unterschiedlichen Aufgabenstellung und der gegebenen Struktur des dualen Systems ergeben sich entsprechende Unterschiede in der Zuständigkeit, Aufsicht und Kontrolle für die Ausbildungsträger.

#### Zuständigkeit von Bund und Ländern

Der Bundesgesetzgeber ist im Wesentlichen zuständig für die Regelung der betrieblichen Ausbildung. Den Ländern obliegt die Gesetzgebung für das Berufsschulwesen.

Wichtige Länderregelungen für die Berufsschulen sind:

- > Schulgesetze
- > Schulaufsicht
- > Lehrpläne.

Wichtige Bundesregelungen für die Ausbildungsbetriebe sind:

- > Berufsbildungsgesetz
- > Handwerksordnung
- > Ausbildungsordnungen
- > Vorschriften der zuständigen Stelle (Handwerkskammer).

#### Zuständigkeit der Wirtschaft

Hinsichtlich der öffentlichen Verantwortung für die Berufsausbildung sind für den betrieblichen Bereich vor allem die Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft (zum Beispiel Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Innungen) zuständig. Für Aufsicht und Grundsatzregelung sind in erheblichem Umfange staatliche Behörden zuständig. Der Bereich der Berufsschule obliegt den staatlichen und kommunalen schulischen Verwaltungen.

Öffentliche  
Verantwortung

### 1.3.3.6 Vorteile und Schwachstellen des dualen Systems

#### Vorteile des dualen Systems

Vorteile

Die Hauptvorteile des dualen Systems liegen in der Bewältigung von konkreten beruflichen Handlungsanforderungen, indem das Lernen direkt an betrieblichen Arbeitsplätzen stattfindet.

Das duale System ist das leistungsfähigste Ausbildungssystem, um das uns die Welt beneidet. Unsere volkswirtschaftlichen Leistungen und unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit gründen zu einem wesentlichen Teil auf diesem Ausbildungssystem.



### Schwachstellen des dualen Systems

Von extremen Kritikern wird manchmal das duale System und vor allem der Betrieb als Bildungseinrichtung infrage gestellt.

Als Schwachstellen werden grundsätzlich genannt:

- > mangelnde Systematik der Ausbildung
- > nicht ausreichende Abstimmung und Kooperation zwischen den einzelnen Ausbildungsträgern
- > ausbildungsfremde Arbeiten im Betrieb
- > keine ausschließliche Ausrichtung der Arbeit im Betrieb auf den Ausbildungszweck.

Die bei diesem System in Einzelfällen zutage tretenden Mängel sind aber nicht im System als solchem begründet, sondern vielmehr im möglichen mangelhaften Vollzug in einzelnen Ausbildungsstätten.

Schwachstellen

Kritik am dualen System

Alles in allem lässt sich dennoch feststellen, dass das duale Ausbildungssystem, so wie es auch im Handwerk praktiziert wird, eine vernünftige Synthese (Zusammenfügung) von betriebs- und schulgebundenen Ausbildungsabschnitten ist.

### Ansatzpunkte zur Sicherung und Weiterentwicklung des dualen Systems – Maßnahmen zur Sicherung der Ausbildungsqualität

Die Ausbildungsqualität ist für das Handwerk in der Zukunft eine Existenzfrage. Aufgrund des hohen Anteils der menschlichen Arbeitskraft an der Produkterstellung oder der Erbringung der Dienstleistung kommt dem Niveau der Ausbildung zentrale Bedeutung auch für die Produktqualität zu.

Zur Sicherung und Weiterentwicklung des dualen Systems und der Ausbildungsqualität sind zahlreiche Maßnahmen erforderlich.



## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie gehören als junger Unternehmer dem Arbeitskreis Schule/Wirtschaft in Ihrer Stadt an. Dieser Kreis besteht im Wesentlichen aus Vertretern der örtlichen Wirtschaftsorganisationen, selbstständigen Gewerbetreibenden, Führungskräften aus Betrieben und Lehrern an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Der Arbeitskreis führt u. a. Informationsveranstaltungen für Schüler und Eltern durch, bei denen über die Struktur des Bildungswesens, die möglichen Berufslaufbahnen und Bildungswege informiert und kritisch diskutiert wird.

Es ist üblich, dass einzelne Mitglieder des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft bei solchen Veranstaltungen Vorträge halten. Sie haben es übernommen, einen Vortrag über Aufbau und Grundstruktur des Bildungswesens in Deutschland, die Anforderungen an das Bildungssystem, die Wahlmöglichkeiten im Rahmen der Allgemeinbildung und der Berufsbildung und der damit verbundenen Berufslaufbahnperspektiven zu halten. Als Handwerksunternehmer gehen Sie in Ihren Ausführungen in besonderer Weise auch auf die Stellung der Berufsbildung im Rahmen des Gesamtbildungssystem ein.

**Aufgabe:** Erstellen Sie für diesen Vortrag ein Konzept!

>> Seiten 65–70 |

2. Sie haben als Ausbildender drei Lehrlinge eingestellt. Zu Beginn der Ausbildung wollen Sie die Auszubildenden darüber informieren, wie das duale Ausbildungssystem aufgebaut ist und welche Aufgabenschwerpunkte die Lernorte in diesem System haben.

**Aufgabe:**

- a) Erklären Sie den drei Lehrlingen, wie dieses System aufgebaut ist!
- b) Erläutern Sie die diesbezüglich wichtigsten Aufgabenschwerpunkte Ihres Betriebes!
- c) Beschreiben Sie Ihren Lehrlingen die Aufgaben des schulischen Bereiches!
- d) Stellen Sie den Lehrlingen die Aufgabenschwerpunkte der überbetrieblichen Ausbildungsstätte dar!
- e) Stellen Sie die Bedeutung des für die Ausbildung der drei Lehrlinge wichtigsten Lernortes heraus!

>> Seiten 71–75 |

3. Sie erhalten als Ausbildender von der Handwerkskammer die Aufforderung, Ihren Auszubildenden zu einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme zu entsenden, da dieser zur Teilnahme verpflichtet sei. Darüber hinaus werden Sie aufgefordert, eine Gebühr für diesen Unterweisungslehrgang zu bezahlen.

**Aufgabe:**

**3.1 Ist Ihr Auszubildender verpflichtet, im vorliegenden Falle teilzunehmen? Was trifft zu?**

- a** Ja, wenn Sie die Kosten übernehmen.
- b** Ja, wenn der Staat die gesamten Kosten übernimmt.
- c** Ja, wenn die Maßnahme verpflichtend angeordnet ist.
- d** Nein, weil er selbst beurteilen kann, ob die Maßnahme notwendig ist.
- e** Nein, weil Sie im Ausbildungsvertrag die Teilnahmepflicht vertraglich ausgeschlossen haben.

**>> Seite 73 |**

**3.2 Sind Sie als Ausbildender verpflichtet, im vorliegenden Falle die Gebühr zu entrichten?**

- a** Nein, weil Sie von den Maßnahmen keinen betrieblichen Nutzen haben.
- b** Nein, weil es zur Pflicht des Auszubildenden gehört, eventuelle Gebühren zu entrichten, da er auch einen persönlichen Nutzen hat.
- c** Nein, weil die Kosten in jedem Fall vom Staat in voller Höhe getragen werden.
- d** Nein, weil die Kosten immer von der zuständigen Innung übernommen werden.
- e** Ja, ich muss diese Gebühr bezahlen, soweit die Kosten nicht anderweitig gedeckt sind.

**>> Seite 73 |**

4. In Deutschland kommt es von Zeit zu Zeit immer wieder zu Diskussionen über das duale System der Berufsausbildung. Als junger Handwerksmeister möchten Sie in dieser Debatte Position beziehen können.

- a) Stellen Sie die Struktur, die Lernorte, deren Aufgabenschwerpunkte sowie die Kosten und Finanzierungsregelung des Systems in Deutschland dar!
- b) Beschreiben Sie die Vorteile und Schwachstellen dieses Systems!
- c) Erarbeiten Sie Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Weiterentwicklung des dualen Systems und zur Sicherung der Ausbildungsqualität in Deutschland!

**>> Seiten 71–78 |**

## 1.4 Lernsituation: Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und Auswahl begründen

### Kompetenzen:

- > Entstehung staatlich anerkannter Ausbildungsberufe beschreiben.
- > Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen beachten und darstellen.
- > Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen beschreiben.
- > Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen.

### 1.4.1 Entstehung und Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe

#### 1.4.1.1 Einblick in das Verfahren zur Erstellung von Ausbildungsordnungen

Das Entwicklungs- und Abstimmungsverfahren ist umfangreich. U. a. sind an dem Verfahren direkt oder indirekt beteiligt:

Entwicklungs-  
verfahren

- > die Bundesinnungsverbände
- > die Handwerkskammern
- > der Deutsche Handwerkskammertag
- > die Gewerkschaften
- > Sachverständigengremien
- > der Bund-Länder-Koordinierungsausschuss
- > das Bundesinstitut für Berufsbildung
- > der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit
- > der Bundesminister für Bildung und Forschung
- > die zuständigen Fachministerien
- > die Länder.

Einschlägige Verfahrensvorgaben sind in der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur **Qualitätssicherung** und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren vom 27.06.2008 enthalten (Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.08.2008).

#### 1.4.1.2 Verzeichnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe

In diesem Verzeichnis sind alle Ausbildungsberufe enthalten, die als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit oder den sonst zuständigen Fachminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Forschung staatlich anerkannt sind.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führt das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, das jährlich zu veröffentlichen ist.

Hier findet der Ausbilder die grundsätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten als globalen rechtlichen Rahmen.

## 1.4.2 Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen

### 1.4.2.1 Ordnungsrechtliches Konzept der Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen

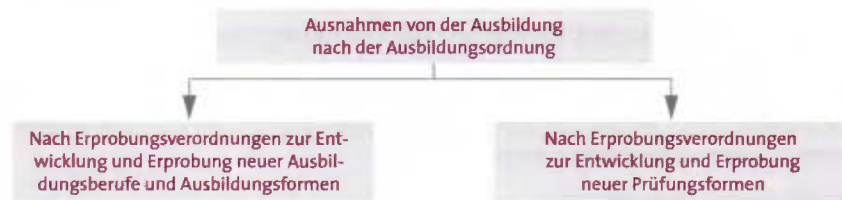
Ausbildungs-  
ordnung

Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungs-  
ordnung ausgebildet werden (Ausschließlichkeitsgrundsatz)!

Ausnahmen

In anderen als anerkannten Ausbildungsberufen dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet.

Von diesem Ausschließlichkeitsgrundsatz gibt es Ausnahmen.



### 1.4.2.2 Rechtscharakter, Zweck, Verordnungsgeber von Ausbildungsordnungen

Rechts-  
verordnung

Die Ausbildungsordnung ist eine Rechtsverordnung, die für alle Beteiligten rechtsverbindlich ist. Mit der Ausbildungsordnung soll eine Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung erreicht werden.

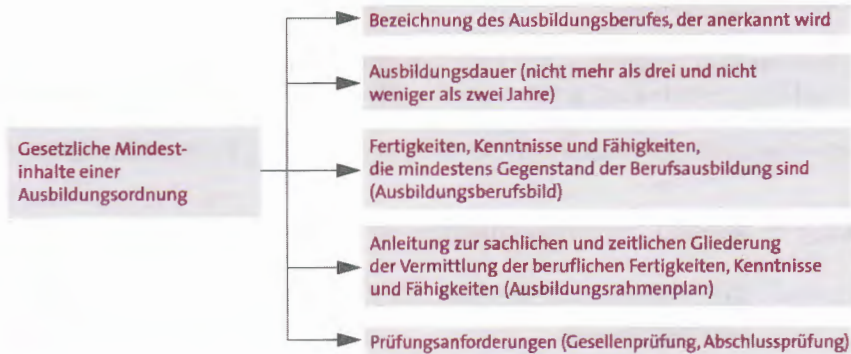
Erlasskompetenz

Die Ausbildungsordnung wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen. Wird die Ausbildungsordnung eines Ausbildungsberufes aufgehoben oder werden Gewerbe in der Anlage A oder in der Anlage B der Handwerksordnung gestrichen, zusammengefasst oder getrennt, so gelten für bestehende Berufsausbildungsverhältnisse die bisherigen Vorschriften.

### 1.4.2.3 Mindestinhalte einer Ausbildungsordnung (Ausbildungsberufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen)

Gesetzliche  
Mindestinhalte

Nach der Handwerksordnung bzw. nach dem Berufsbildungsgesetz sind Mindestinhalte für die Ausbildungsordnung festgelegt.



Jeder Auszubildende und Ausbilder muss sich die Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf beschaffen, in dem er ausbildet.

Um den betrieblichen und beruflichen Bedürfnissen ausreichend entsprechen zu können, wurden für die Ausbildungsordnungen flexible Strukturmodelle entwickelt.

Um diesen Rechnung zu tragen, wurde der nachstehende rechtliche Rahmen geschaffen.

Mögliche Regelungen

Die Ausbildungsordnung kann folgende Regelungen enthalten:

- > Die Berufsausbildung hat in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen zu erfolgen. Nach den einzelnen Stufen ist ein Ausbildungsabschluss vorgesehen, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht (Stufenausbildung).
- > Die Gesellenprüfung oder die Abschlussprüfung kann in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt werden (gestreckte Gesellen- oder Abschlussprüfung).
- > Bei Aufhebung eines Ausbildungsberufes oder bei Streichung, Zusammenfassung oder Trennung von Gewerben der Anlage A oder B der Handwerksordnung kann die weitere Berufsausbildung in dem **neuen** Ausbildungsberuf auf der Grundlage der neu erlassenen Ausbildungsordnung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren. In diesem Fall ist die auf der Grundlage der bisherigen Ausbildungsordnung bereits zurückgelegte Ausbildungszeit zwingend anzurechnen.
- > Auf die in einer Ausbildungsordnung geregelte Ausbildung kann eine andere einschlägige Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden.
- > Es können über das in der Ausbildungsordnung beschriebene Ausbildungsberufsbild hinaus zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die die beruflichen Handlungsfähigkeiten ergänzen oder erweitern. Dabei kommen sowohl zusätzliche Wahlqualifikationseinheiten der

Stufen-ausbildung

Ausbildungsordnung als auch Teile anderer Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen in Betracht. (>> auch Abschnitt 4.3.1.1.)

- > Teile der Berufsausbildung können in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert (überbetriebliche Ausbildung).
- > Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen.

### 1.4.3 Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb

#### 1.4.3.1 Ausbildung in Gewerben der Anlagen A und B zur Handwerksordnung

Die Ausbildung in den Gewerben der Anlagen A und B darf nur in anerkannten Ausbildungsberufen erfolgen.

Durch Rechtsverordnung können für ein Gewerbe der Anlagen A und B auch mehrere Ausbildungsberufe staatlich anerkannt und durch Ausbildungsordnung geregelt werden, soweit dies wegen der Breite des Gewerbes erforderlich ist. Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten, in Ausbildungsberufen Fachrichtungen zu schaffen und bei der Ausbildung Schwerpunkte zu bilden.

#### 1.4.3.2 Ausbildung in nichthandwerklichen Ausbildungsberufen

Für die Ausbildung in anerkannten nichthandwerklichen Ausbildungsberufen gelten das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe und die jeweilige Ausbildungsordnung.

Die abschließende Entscheidung, in welchen Berufen ausgebildet werden soll, sowie die Ausbildungsplatzentscheidung kann nur im Zusammenhang mit der Eignung der Ausbildungsstätte (>> Abschnitt 1.5.2) getroffen werden.

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Bisher haben Sie sich als Inhaber eines Handwerksbetriebes Ihre Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt beschafft. Künftig wollen Sie selbst ausbilden. Dabei wollen Sie sich, bevor Sie die Ausbildungsmöglichkeiten nach rechtlichen und betrieblichen Gesichtspunkten prüfen, einen Überblick über die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe verschaffen.

**Aufgabe:** Stellen Sie fest, welchem Verzeichnis Sie die hierfür notwendigen Informationen entnehmen können! Was trifft zu?

- a** Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe des Bundesinstituts für Berufsbildung.
- b** Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe der Arbeitsministerien der Länder.
- c** Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe der Kultusminister der Länder.
- d** Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe der Handwerkskammern.
- e** Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe des Bundesamtes für Berufsbildung.

**>> Seite 81 |**

2. Sie haben vor Kurzem einen Handwerksbetrieb eröffnet und wollen in einem bestimmten Ausbildungsberuf zwei Lehrlinge ausbilden. Die persönliche, fachliche und betriebliche Eignung hierfür liegt vor. Betriebliche Besonderheiten sind nicht gegeben. Sie beschaffen sich die einschlägige Ausbildungsordnung. Anschließend wollen Sie sich einen Überblick verschaffen über den Zweck der Ausbildungsordnung ganz allgemein und im Besonderen für die Ausbildung in Ihrem Betrieb. Sie wollen ferner klären, ob und inwieweit Sie sich bei der Ausbildung der beiden Lehrlinge in Ihrem Betrieb an die Ausbildungsordnung halten müssen und welche Bedeutung sie ggf. für die betriebliche Ausbildungsplanung hat.

**Aufgabe:**

- a) Geben Sie an, welche Bedeutung die Ausbildungsordnung grundsätzlich für die Berufsausbildung hat!
- b) Stellen Sie fest, ob Sie sich bei der Ausbildung der beiden Lehrlinge in Ihrem Betrieb daran halten müssen, und begründen Sie das Ergebnis!
- c) Beschreiben Sie, welche Bedeutung diese Vorgabe für Ihre betriebliche Ausbildungsplanung hat!

**>> Seiten 82–84 |**

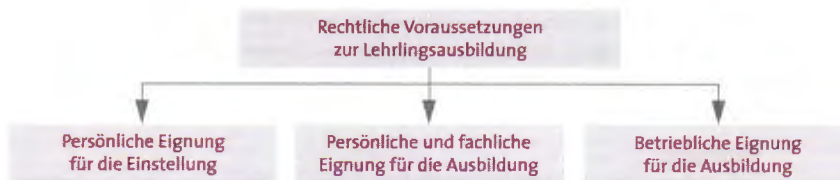
## 1.5 Lernsituation: Eignung des Betriebes für die Ausbildung in angestrebten Ausbildungsberufen prüfen, insbesondere unter Berücksichtigung von Ausbildung im Verbund, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung

### Kompetenzen:

- > Persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden klären und Möglichkeiten zur Beseitigung von Ausbildungshemmnissen darstellen.
- > Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darstellen.
- > Notwendigkeit für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erkennen und geeignete Möglichkeiten bestimmen.
- > Möglichkeiten der Kammern und Innungen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten beschreiben.
- > Die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung erläutern, Folgen bei Verstößen überblicken und Gründe für den Entzug der Ausbildungsberechtigung kennen.

### 1.5.1 Persönliche und fachliche Eignung nach BBiG und HwO, Ausbildungshemmnisse

Für die Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen müssen im Interesse einer qualifizierten Ausbildung die nachstehend aufgeführten Voraussetzungen gegeben sein:



#### 1.5.1.1 Persönliche Eignung für die Einstellung

Einstellungsberechtigung

Grundsätzlich ist jeder Betriebsinhaber berechtigt, Lehrlinge einzustellen, und somit dafür persönlich geeignet, sofern keine besonderen Gründe entgegenstehen, die diese Berechtigung ausschließen.

Fehlende persönliche Eignung

Persönlich nicht zum Einstellen von Lehrlingen geeignet ist insbesondere,

- > wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
- > wer wiederholt oder schwer gegen die Handwerksordnung, das Berufsbildungsgesetz oder die aufgrund dieser Gesetze erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

Beispiele für **fehlende** persönliche Eignung:

- > Verurteilung wegen sexueller Handlungen mit abhängigen Personen
- > Verstoß gegen Arbeitsschutzbestimmungen
- > Beschäftigungsverbote nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- > gewissenlose Ausnutzung der Arbeitskraft Jugendlicher
- > Personen, die wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren rechtskräftig verurteilt worden sind
- > Gefährdung des Ausbildungsziels durch wiederholte Beschäftigung mit ausbildungsfremden Arbeiten
- > Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz
- > Straftaten nach dem Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften.

### 1.5.1.2 Fachliche Eignung für die Ausbildung

Lehrlinge (Auszubildende) darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

Grundsatzregelungen

Fachlich geeignet ist grundsätzlich, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind. (>> Nähere Einzelheiten dazu für die Ausbildung in den verschiedenen Handwerken, handwerksähnlichen Gewerben und „nichthandwerklichen“ Berufen auf den nachstehenden Seiten!) Wer selbst fachlich **nicht** geeignet ist oder **nicht selbst** ausbildet, darf Lehrlinge (Auszubildende) nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder bestellt, die die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln. Die Bestellung bzw. Beschäftigung des Ausbilders ist der Handwerkskammer nachzuweisen.

Bestellung eines Ausbilders

Für die sektorale Vermittlung von Ausbildungsinhalten können auch Personen eingesetzt werden, die zwar **nicht alle** Erfordernisse für die fachliche Eignung der Ausbilder erfüllen, jedoch neben ihrer persönlichen Eignung die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, die für die Vermittlung **einzelner Ausbildungsinhalte** erforderlich sind. Der Einsatz dieses Personenkreises bei der Berufsausbildung ist nur unter der Verantwortung des Ausbilders möglich.

Ausbildungshilfskräfte

Bei der Berufsausbildung in Betrieben, die dem Wirtschaftsbereich „Handwerk“ zugeordnet sind, ist hinsichtlich des Vorliegens der fachlichen Eignung für die Ausbildung nach folgenden Gruppen zu unterscheiden:

- > Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können (Anlage A zur Handwerksordnung)
- > Gewerbe, die als zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden können (Anlage B zur Handwerksordnung)
- > nichthandwerkliche Berufe

Drei Gruppen

Zur Information werden die Verzeichnisse der Anlagen A und B zur Handwerksordnung wie folgt abgedruckt:

#### Anlage A zur Handwerksordnung

Zulassungspflichtige Handwerke

Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können (§ 1 Abs. 2):

Nr.			
1	Maurer und Betonbauer	22	Büchsenmacher
2	Ofen- und Luftheizungsbauer	23	Klempner
3	Zimmerer	24	Installateure und Heizungsbauer
4	Dachdecker	25	Elektrotechniker
5	Straßenbauer	26	Elektromaschinenbauer
6	Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer	27	Tischler
7	Brunnenbauer	28	Boots- und Schiffbauer
8	Steinmetzen und Steinbildhauer	29	Seiler
9	Stuckateure	30	Bäcker
10	Maler und Lackierer	31	Konditoren
11	Gerüstbauer	32	Fleischer
12	Schornsteinfeger	33	Augenoptiker
13	Metallbauer	34	Hörgeräteakustiker
14	Chirurgiemechaniker	35	Orthopädietechniker
15	Karosserie- und Fahrzeugbauer	36	Orthopädienschuhmacher
16	Feinwerkmechaniker	37	Zahntechniker
17	Zweiradmechaniker	38	Friseure
18	Kälteanlagenbauer	39	Glaser
19	Informationstechniker	40	Glasbläser und Glasapparatebauer
20	Kraftfahrzeugtechniker	41	Vulkaniseure und Reifenmechaniker
21	Landmaschinenmechaniker		

#### Anlage B zur Handwerksordnung

Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden können (§ 18 Abs. 2):

Zulassungsfreie Handwerke

Abschnitt 1: Zulassungsfreie Handwerke

Nr.			
1	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	15	Drechsler (Elfenbeinschnitzer) und Holzspielzeugmacher
2	Betonstein- und Terrazzohersteller	16	Holzbildhauer
3	Estrichleger	17	Böttcher
4	Behälter- und Apparatebauer	18	Korbmacher
5	Uhrmacher	19	Damen- und Herrenschneider
6	Graveure	20	Sticker
7	Metallbildner	21	Modisten
8	Galvaniseure	22	Weber
9	Metall- und Glockengießer	23	Segelmacher
10	Schneidwerkzeugmechaniker	24	Kürschner
11	Gold- und Silberschmiede	25	Schuhmacher
12	Parkettleger	26	Sattler und Feintäschner
13	Rollladen- und Jalousiebauer	27	Raumausstatter
14	Modellbauer		

Nr.		
28	Müller	41 Siebdrucker
29	Brauer und Mälzer	42 Flexografen
30	Weinküfer	43 Keramiker
31	Textilreiniger	44 Orgel- und Harmoniumbauer
32	Wachszieher	45 Klavier- und Cembalobauer
33	Gebäudereiniger	46 Handzuginstrumentenmacher
34	Glasveredler	47 Geigenbauer
35	Feinoptiker	48 Bogenmacher
36	Glas- und Porzellanmaler	49 Metallblasinstrumentenmacher
37	Edelsteinschleifer und -graveure	50 Holzblasinstrumentenmacher
38	Fotografen	51 Zupfinstrumentenmacher
39	Buchbinder	52 Vergolder
40	Buchdrucker, Schriftsetzer, Drucker	53 Schilder- und Lichtreklame- hersteller

Abschnitt 2: Handwerksähnliche Gewerbe

Nr.		
1	Eisenflechter	23 Holzschindelmacher
2	Bautrocknungsgewerbe	24 Einbau von genormten Baufertigteilen (z. B. Fenster, Türen, Zargen, Regale)
3	Bodenleger	25 Bürsten- und Pinselmacher
4	Asphaltierer (ohne Straßenbau)	26 Bügelanstalten für Herren- Oberbekleidung
5	Fuger (im Hochbau)	27 Dekorationsnäher (ohne Schaufensterdekoration)
6	Holz- und Bautenschutzgewerbe (Mauerschutz und Holzimprä- gierung in Gebäuden)	28 Fleckteppichhersteller
7	Rammgewerbe (Einrammen von Pfählen im Wasserbau)	29 Klöppler
8	Betonbohrer und -schneider	30 Theaterkostümnäher
9	Theater- und Ausstattungsmaler	31 Plisseebrenner
10	Herstellung von Drahtgestellen für Dekorationszwecke in Son- deranfertigung	32 Posamentierer
11	Metallschleifer und Metallpolierer	33 Stoffmaler
12	Metallsägen-Schärfer	34 Stricker
13	Tankschutzbetriebe (Korrosionsschutz von Öltanks für Feuerungsanlagen ohne chemische Verfahren)	35 Textil-Handdrucker
14	Fahrzeugverwerter	36 Kunststopfer
15	Rohr- und Kanalreiniger	37 Änderungsschneider
16	Kabelverleger im Hochbau (ohne Anschlussarbeiten)	38 Handschuhmacher
17	Holzschuhmacher	39 Ausführung einfacher Schuh- reparaturen
18	Holzblockmacher	40 Gerber
19	Daubenhauer	41 Innerei-Fleischer (Kuttler)
20	Holz-Leitermacher (Sonderanfertigung)	42 Speiseeishersteller (mit Vertrieb von Speiseeis mit üblichem Zubehör)
21	Muldenhauer	43 Fleischzerleger, Ausbeiner
22	Holzreifenmacher	44 Appreteure, Dekateure
		45 Schnellreiniger
		46 Teppichreiniger
		47 Getränkeleitungsreiniger

Handwerks-  
ähnliche  
Gewerbe

Nr.		
48	Kosmetiker	53 Theaterplastiker
49	Maskenbildner	54 Requisiteure
50	Bestattungsgewerbe	55 Schirmmacher
51	Lampenschirmhersteller (Sonderanfertigung)	56 Steindrucker
52	Klavierstimmer	57 Schlagzeugmacher

### „Nichthandwerkliche“ Berufe

Hierunter fallen anerkannte Ausbildungsberufe, die nicht in den Anlagen A und B der Handwerksordnung enthalten sind, in denen aber in Handwerksbetrieben oder handwerksähnlichen Betrieben ausgebildet werden kann, wenn die persönlichen, fachlichen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind (z. B. Bürokaufmann/Bürokauffrau, Bauzeichner/Bauzeichnerin).

### Fachliche Eignung für die Ausbildung in einem zulassungspflichtigen Handwerk der Anlage A zur Handwerksordnung

Meisterprüfung

Ausübungs-  
berechtigung

Ausnahme-  
bewilligung

Prüfungsteil IV  
der Meister-  
prüfung

- › Hier besitzt die fachliche Eignung, wer die Meisterprüfung in dem zulassungspflichtigen Handwerk, in dem ausgebildet werden soll, oder in einem mit diesem verwandten Handwerk bestanden hat.
  - › Die fachliche Eignung besitzt ferner, wer in dem zulassungspflichtigen Handwerk, in dem ausgebildet werden soll, oder in einem mit diesem verwandten Handwerk
    - die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle nach § 7 erfüllt (u. a. z. B. aufgrund einer der Meisterprüfung gleichwertigen Prüfung oder einer Fachhochschul- oder Hochschulprüfung) oder
    - nach den §§ 7a oder 7b der Handwerksordnung eine Ausübungsberechtigung erhalten hat (z. B. Ausübungsberechtigung an Gesellen mit entsprechender sechsjähriger beruflicher Tätigkeit, davon insgesamt vier Jahre in leitender Stellung) oder
    - eine Ausnahmegewilligung nach § 8 oder nach § 9, Abs. 1, Satz 1, Nr. 1 zur Eintragung in die Handwerksrolle erhalten hat.
- Der hierunter fallende Personenkreis (also alle ausbildenden Personen ohne Meisterprüfung) muss zusätzlich den Prüfungsteil IV der Meisterprüfung (berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse) oder eine gleichwertige andere Prüfung, insbesondere eine Ausbildereignungsprüfung auf der Grundlage einer nach § 30 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung, bestanden haben.

Da die Ausübungsberechtigung nach § 7 HwO (z. B. bei Hochschulabsolventen) kraft Gesetz besteht, sind Personen mit den entsprechenden Prüfungszeugnissen auch ausbildungsberechtigt, wenn sie nicht in die Handwerksrolle eingetragen, sondern abhängig beschäftigt sind.

### Fachliche Eignung für die Ausbildung in einem zulassungsfreien Handwerk oder einem handwerksähnlichen Gewerbe der Anlage B zur Handwerksordnung

Beurteilungskriterien sind die **beruflichen** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die **berufs- und arbeitspädagogischen** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

In einem zulassungsfreien Handwerk oder einem handwerksähnlichen Gewerbe besitzt die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, wer

- > die Meisterprüfung in dem zulassungsfreien Handwerk oder in dem handwerksähnlichen Gewerbe, in dem ausgebildet werden soll, bestanden hat,
- > die Gesellen- oder Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist,
- > 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 und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist 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.

Berufliche  
Anforderungen

Der Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule sind Diplome gleichgestellt, die nach Abschluss einer Ausbildung von mindestens 3 Jahren oder einer Teilausbildung von entsprechender Dauer an einer Universität, einer Hochschule oder einer anderen gleichwertigen Ausbildungseinrichtung in einem anderen Mitgliedsstaat der EU, einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder in der Schweiz erteilt wurden. Wenn neben dem Studium eine Berufsausbildung gefordert wird, ist zusätzlich nachzuweisen, dass diese auch abgeschlossen ist. In einem zulassungsfreien Handwerk oder in einem handwerksähnlichen Gewerbe besitzt die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auch, wer die Voraussetzungen für die Anerkennung seiner Berufsqualifikation nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen erfüllt, sofern er eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Die Anerkennung kann davon abhängig gemacht werden, dass der Antragsteller zunächst einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang ableistet oder eine Eignungsprüfung ablegt. Für die Entscheidung über die Anerkennung ist die Handwerkskammer zuständig.

Die **berufs- und arbeitspädagogischen** Eignungsvoraussetzungen sind weder in der Handwerksordnung noch im Berufsbildungsgesetz **im Einzelnen** festgelegt. Nach § 30 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes und § 22b Abs. 3 der Handwerksordnung finden aber die für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erlassenen Rechtsverordnungen Anwendung. Im Übrigen kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Pädagogische  
Voraussetzungen

Rechtslage  
01.08.2003 bis  
31.07.2009

bestimmen, dass der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten **gesondert** nachzuweisen ist.

In der Zeit vom 01.08.2003 bis 31.07.2009 mussten Ausbilder keine gesonderte berufs- und arbeitspädagogische Prüfung ablegen. Die Politik hatte sich von der Aussetzung der Ausbildereignungsprüfung erhofft, ein vermeintliches Ausbildungsstellenangebot der Wirtschaft zu kommen. Diese Erwartungen haben sich nicht erfüllt. Aus diesem Grund wurde zum 01.08.2009 die AEVO wieder in Kraft gesetzt, wenn auch in überarbeiteter Weise. Die neue Struktur sieht die Handlungsfelder vor, wie sie in diesem Buch dargestellt sind.

Neue AEVO ab  
1.8.2009  
Nachweis durch  
bestandene  
Prüfung

Am 1. August 2009 ist die neue **Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)** in Kraft getreten. Nach dieser Verordnung ist ab 1. August 2009 der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung grundsätzlich wieder durch die bestandene Ausbilder-Eignungsprüfung zu erbringen.

Außer der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfung kann der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung nach der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung auch durch folgende **andere Nachweise** erbracht werden:

Andere  
Nachweise

- > bestandene Ausbilder-Eignungsprüfung nach einer vor dem 1. August 2009 geltenden Ausbilder-Eignungsverordnung, die auf Grund des Berufsbildungsgesetzes erlassen worden ist
- > mit Erfolg abgelegte Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung oder dem Berufsbildungsgesetz
- > bestandene sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung, deren Inhalt der Ausbilder-Eignungsprüfung vom 21. Januar 2009 ganz oder teilweise entspricht. Hier ist ein Antrag an die Handwerkskammer (zuständige Stelle) zu stellen, die eine Bescheinigung erstellt.

Meisterprüfung  
Teil IV

Das Bestehen von Teil IV der Meisterprüfung gilt kraft Gesetz immer als Nachweis für das Vorliegen der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Allgemeine  
Befreiungs-  
regelung

Die Handwerkskammer (zuständige Stelle) kann ferner von der Vorlage des Nachweises über den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf Antrag befreien, wenn das Vorliegen berufs- und arbeitspädagogischer Eignung auf **andere Weise** glaubhaft gemacht wird und die ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist. Die Handwerkskammer kann Auflagen erteilen.

Fortführung  
der Ausbilder-  
tätigkeit

Die aktuelle Ausbilder-Eignungsverordnung sieht ferner eine Fortführung der bisherigen Ausbildertätigkeit vor. So ist nach der neuen Verordnung vom Nachweis befreit, wer **vor** dem 1. August 2009 als Ausbilder tätig war. Dies gilt nicht, wenn die bisherige Ausbildertätigkeit zu Beanstandungen mit einer Aufforderung zur Mängelbeseitigung durch die Handwerkskammer geführt hat. Sind nach Aufforderung die Mängel beseitigt worden und Gefährdungen für eine ordnungsgemäße Ausbildung nicht zu erwarten, kann die Handwerkskammer als zuständige Stelle von den obigen Nachweisformen befreien. Sie kann dabei Auflagen erteilen.

( >> auch Ausführungen zu „Fachliche Eignung für die Ausbildung in ‚nichthandwerklichen‘ Berufen“ im folgenden Abschnitt und in >> Abschnitt 4.4.4.)

### Fachliche Eignung für die Ausbildung in nichthandwerklichen Berufen

In Unternehmen, die als zulassungspflichtige oder zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden, kann auch in nichthandwerklichen Berufen ausgebildet werden, wenn die fachliche Eignung hierfür vorliegt.

Grundlage ist das Berufsbildungsgesetz. Danach ist fachlich geeignet, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, wer

Berufliche Anforderungen

- > 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.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder das sonst zuständige Ministerium kann durch Rechtsverordnung bestimmen, welche Prüfungen für welche Ausbildungsberufe anerkannt werden. Es kann ferner bestimmen, dass für die Ausbildung in bestimmten Berufen höhere Mindestanforderungen als die oben dargestellten hinsichtlich der erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu stellen sind.

Die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt auch, wer die Voraussetzungen für die Anerkennung seiner Berufsqualifikation nach der Richtlinie 2005/36 EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7.9.2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen erfüllt, sofern er eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist (Europaklausel).

Die Anerkennung kann davon abhängig gemacht werden, dass der Antragsteller zunächst einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang ableistet oder eine Eignungsprüfung ablegt. Die Entscheidung über die Anerkennung trifft die für die Berufsausbildung zuständige Stelle.

Was die erforderlichen **berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten** betrifft, gilt das unter „Fachliche Eignung für die Ausbildung in einem zulassungsfreien Handwerk oder in einem handwerksähnlichen Gewerbe der Anlage B zur Handwerksordnung“ Dargestellte in gleicher Weise.

Pädagogische Voraussetzungen

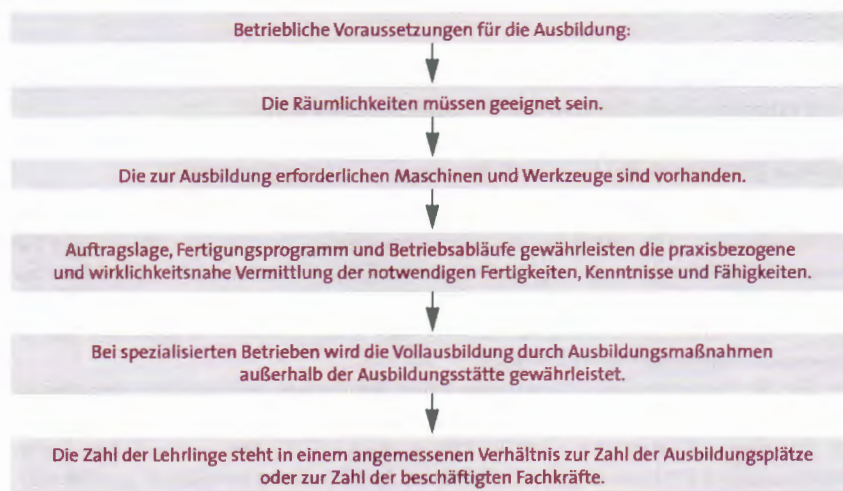
### Zuerkennung der fachlichen Eignung für die Ausbildung

Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann sowohl nach der Handwerksordnung als auch nach dem Berufsbildungsgesetz Personen, die die oben dargestellten Voraussetzungen nicht nachweisen können, die fachliche Eignung für die Berufsausbildung nach Anhören der Handwerkskammer widerruflich zuerkennen. Die widerrufliche Zuerkennung kann sich sowohl auf die beruflichen als auch auf die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beziehen. Dies gilt sowohl für die Ausbildungsberufe der Gewerbe der Anlagen A und B der Handwerksordnung als auch für nichthandwerkliche Ausbildungsberufe.

Die Landesregierungen können die Zuständigkeit für die Zuerkennung der fachlichen Eignung auf die Handwerkskammern übertragen, was in den meisten Ländern so geregelt ist.

### 1.5.2 Eignungskriterien der Ausbildungsstätte

Lehrlinge dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn die Ausbildungsstätte die in der nachstehenden Übersicht enthaltenen Voraussetzungen erfüllt.



#### Richtlinie

Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte gilt nach einer Empfehlung des früheren Bundesausschusses für Berufsbildung über die Eignung von Ausbildungsstätten in der Regel:

- > 1–2 Fachkräfte = 1 Auszubildender
- > 3–5 Fachkräfte = 2 Auszubildende
- > 6–8 Fachkräfte = 3 Auszubildende
- > je weitere 3 Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender.

Das obige Verhältnis von Fachkräften zu Auszubildenden kann aber überschritten oder unterschritten werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird. Nach der Rechtsprechung sind Fälle bekannt, in denen die zuständigen Gerichte die Angemessenheit zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der beschäftigten Fachkräfte verneint haben, wenn auf eine Fachkraft mehr als zwei Auszubildende kommen. Für die Beurteilung der Angemessenheit und der Abweichung von der Richtlinie ist letztlich die Ausbildungsleistung des einzelnen Betriebes im konkreten Fall entscheidend.

### 1.5.3 Außerbetriebliche Ausbildung und Verbundausbildung

Wenn der Ausbildungsbetrieb nicht alle Inhalte des Ausbildungsberufes vollständig vermitteln kann, ist dennoch die Sicherstellung der Eignung der Ausbildungsstätte zu erreichen durch

- > überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen und/oder
- > Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben.

#### 1.5.3.1 Außer- und überbetriebliche Ausbildung

Um festzustellen, ob die Ausbildungsinhalte für einen Beruf durch überbetriebliche Maßnahmen so ergänzt und vervollständigt werden können, dass die Eignung der Ausbildungsstätte erreicht wird, muss der Auszubildende die Lehrpläne der überbetrieblichen Unterweisungsstätte heranziehen. Durch Vergleich der Lehrpläne mit Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Liste der betrieblichen Tätigkeitsbereiche und Ausbildungsmöglichkeiten wird sichtbar, ob die Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätte erfüllt sind. Die Lehrpläne können bei den Trägern der überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen (Innungen, Handwerkskammern) beschafft werden.

Lehrpläne

Grundsätzliches zu Zielen, Inhalten, Organisation, Durchführung und Finanzierung von überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen ist dem >> Abschnitt 1.3.3.3 zu entnehmen.

Überbetriebliche Unterweisung

#### 1.5.3.2 Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben

Die Sicherstellung der Eignung der Ausbildungsstätte für die Ausbildung kann auch im Verbund, also durch Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsbetrieben, bewerkstelligt werden. Dabei ist zwischen den Partnerbetrieben abzustimmen, wer welche Inhalte der Gesamtausbildung in den einzelnen Ausbildungsabschnitten vermittelt. Entsprechende vertragliche Vereinbarungen mit Festlegung der Organisation, der Sicherstellung der gesamten Ausbildungszeit und der Rechte und Pflichten sind notwendig. Im Bezug auf die Organisation, Zuordnung der Ausbildungsaufgaben und Einzelmaßnahmen der Ausbildung, die Vertragsgestaltung und die Finanzierung haben sich je nach den Bedürfnissen der Ausbildungsbetriebe in der Praxis unterschiedliche Verbundmodelle entwickelt. Es ist zweckmäßig, zur Beratung den Lehrlingswart der Innung oder einen Berater der Handwerkskammer einzuschalten.

Ausbildungs-  
verbund  
Verbundmodelle

Als weitere Verbundpartner sind die Berufsbildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks als Bildungsdienstleister und als Partner von Ausbildungsallianzen sowie andere Bildungseinrichtungen zu nennen. Verbundausbildung wird teilweise mit öffentlichen Mitteln des Bundes (z. B. Programm „Jobstarter“) und der Länder gefördert. Durch die Verbundausbildung können neue Ausbildungskapazitäten geschaffen bzw. vorhandene besser genutzt und die Ausbildungsqualität gesteigert werden.

#### 1.5.4 Aufgaben der Handwerksorganisationen (Kammer, Innung) zur Unterstützung der Ausbildung

##### 1.5.4.1 Handwerkskammer als zuständige Stelle

###### Zuständigkeit

Für die Berufsbildung (Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung und die berufliche Umschulung), die in Betrieben zulassungspflichtiger Handwerke, zulassungsfreier Handwerke und handwerksähnlicher Gewerbe durchgeführt wird, ist die Handwerkskammer die zuständige Stelle. Dies gilt sowohl für die Berufsbildung in den Berufen der Handwerksordnung als auch in nichthandwerklichen Berufen. Abweichungen davon können sich für sogenannte Mischbetriebe (z. B. Handel und Handwerk) für den Bereich nichthandwerklicher Berufe ergeben. Soweit Vorschriften nicht bestehen, hat sie die Durchführung der Berufsbildung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu regeln.

###### Überwachung

Die Handwerkskammer überwacht ferner die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung und fördert diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Sie hat zu diesem Zweck Berater zu bestellen. Auszubildende, Umschulende und Anbieter von Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung sind verpflichtet, der Handwerkskammer auf Verlangen Auskünfte zu erteilen, Unterlagen vorzulegen sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätten zu gestatten.

###### Ausbildung im Ausland

Die Handwerkskammer hat ferner die Durchführung von Auslandsaufenthalten von Lehrlingen in geeigneter Weise zu fördern und zu überwachen.

Bei Auslandsaufenthalten, die länger als vier Wochen dauern, ist ein mit der Handwerkskammer abgestimmter Plan erforderlich.

Grundsätzlich bleibt der Berufsausbildungsvertrag zwischen dem deutschen Ausbildungsbetrieb und dem Lehrling bestehen. Eine Aussetzung der Vertragspflichten muss in Abstimmung mit der Handwerkskammer gesondert vereinbart werden. Siehe hierzu auch >> Abschnitt 2.6.

##### Wichtige Aufgaben im Einzelnen

Die wichtigen Aufgaben der Handwerkskammer in der beruflichen Bildung gehen aus nachstehender Übersicht hervor:



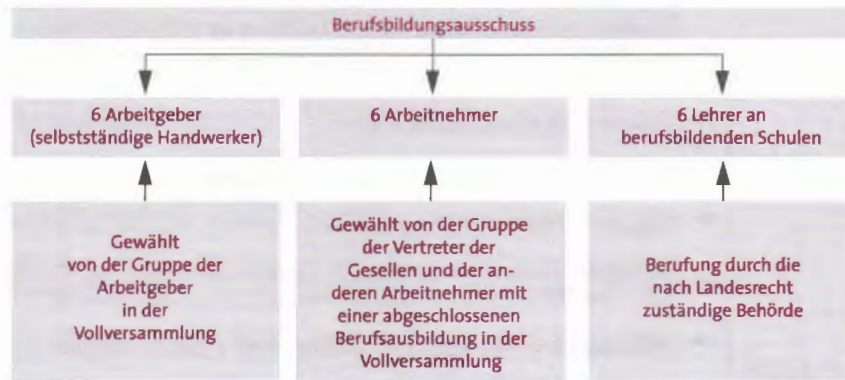
Neben der Wahrnehmung der obigen Aufgaben ist die Handwerkskammer im Bereich der Fortbildung u. a. auf folgenden Gebieten tätig:

**Aufgaben in der Fortbildung**

- > Durchführung von Meistervorbereitungskursen und Fortbildungslehrgängen aller Art
- > Betrieb von Akademien des Handwerks
- > Maßnahmen zur Förderung der Unternehmensführung
- > organisatorische Durchführung von Meisterprüfungen
- > Durchführung von Fortbildungsprüfungen.

#### **Berufsbildungsausschuss**

Bei jeder Handwerkskammer ist ein Berufsbildungsausschuss errichtet. Die Zusammensetzung und die Wahl ergibt sich aus folgender Übersicht:

Zusammen-  
setzung

## Stimmrecht

Die sechs Lehrer an berufsbildenden Schulen gehören dem Berufsbildungsausschuss mit beratender Stimme an. Sie haben jedoch Stimmrecht bei Beschlüssen zu Angelegenheiten der Berufsausbildungsvorbereitung und der Berufsausbildung, soweit sich die Beschlüsse unmittelbar auf die Organisation der schulischen Berufsbildung auswirken.

## Aufgaben

Der Berufsbildungsausschuss ist in wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung anzuhören und zu unterrichten. Er hat ferner vor Beschlussfassungen in der Vollversammlung der Handwerkskammer über Vorschriften zur Durchführung der Berufsbildung eine Stellungnahme abzugeben, und er kann von sich aus Vorschläge unterbreiten.

Der Berufsbildungsausschuss hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken und hierzu insbesondere die an der Berufsbildung Beteiligten bei der fortlaufenden Qualitätssicherung und beim Qualitätsmanagement zu unterstützen.

**Berater (Ausbildungsberater )**

Die Handwerkskammer hat für die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung und die Umschulung Berater zu bestellen. Der Berater läuft in der Praxis in der Regel unter der Bezeichnung „Ausbildungsberater“. Die Berater verrichten im Rahmen der Gesamtaufgaben der Handwerkskammer eine wichtige hauptberufliche Arbeit. Die Hauptaufgabengebiete sind:

Hauptaufgaben-  
gebiete

- > Ansprechpartner und Vermittler für Ausbildungsbetriebe, Ausbilder, Lehrlinge, Eltern, Berufsschule, Agentur für Arbeit
- > Abhalten von Sprechtagen für den obigen Personenkreis
- > Beratung aller an der Berufsausbildung, Berufsausbildungsvorbereitung und Umschulung Beteiligten
- > Durchführung von Betriebsbesuchen zur Beratung und Überwachung
- > Beseitigung von Mängeln in den Ausbildungsbetrieben
- > Beratung in Prüfungsfragen
- > Zusammenarbeit mit den Lehrlingswarten der Innungen
- > Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- > Beteiligung an Maßnahmen zur Nachwuchswerbung
- > Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen

- > Zusammenarbeit Schule/Wirtschaft
- > Berufsinformationen über das Handwerk
- > Beratung in Fragen der beruflichen Weiterbildung
- > Einsatz für zusätzliche Ausbildungsplätze.

Alle Handwerksbetriebe sind verpflichtet, den Beratern und anderen Bediensteten der Handwerkskammer bei allen Maßnahmen, die im Rahmen der Vorschriften über die Berufsausbildung, die Berufsausbildungsvorbereitung und die berufliche Umschulung erfolgen, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen.

Auskunftspflicht  
der Betriebe

### 1.5.4.2 Aufgaben der Innung in der Berufsausbildung



#### Lehrlingswart

Eine Schlüsselrolle in der Berufsausbildungsarbeit der Innung nimmt der Lehrlingswart ein. Da seine Aufgaben als Vermittler und Ansprechpartner für Ausbildungsbetriebe, Ausbilder, Lehrlinge, Eltern und Berufsschule weitgehend ähnlich sind wie die des Beraters der Handwerkskammer, ist zwischen beiden eine enge Zusammenarbeit erforderlich.

Schlüsselrolle

Der Ausbildungsberater ist in der Regel hauptberuflich, der Lehrlingswart ehrenamtlich tätig.

Die Hauptaufgabengebiete des Lehrlingswarts der Innung sind:

- > Anlaufstelle für alle Fragen der Berufsausbildung im Innungsbezirk
- > Beratung von Lehrlingen, Auszubildenden, Ausbildern und Erziehungsberechtigten

Hauptaufgabengebiete

- > Überwachung der fachlichen Eignung zur Ausbildung
- > Feststellung und Beseitigung von Mängeln in den Ausbildungsbetrieben, ggf. durch Betriebsbesuche
- > Einsichtnahme in die Ausbildungsnachweise
- > Zusammenarbeit mit dem Zwischenprüfungs- und Gesellenprüfungsausschuss
- > Planung und Mitarbeit bei der Durchführung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungsmaßnahmen, ggf. zusammen mit der Handwerkskammer
- > Berichterstattung in der Innungsversammlung
- > Organisation von Lehrlingsfreisprechungsfeiern
- > Stellungnahmen zu Anträgen auf Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Berufsausbildung
- > Zusammenarbeit mit der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer, der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit, mit Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien und der Berufsschule
- > Durchführung von Maßnahmen zur Berufsnachwuchswerbung
- > Werbung für zusätzliche Ausbildungsplätze.

### 1.5.4.3 Möglichkeiten der ehrenamtlichen Tätigkeiten in Gremien und Ausschüssen der Handwerkskammer und der Innung

#### Grundsätzliche Möglichkeiten

Die Ausbildenden bzw. Ausbilder haben zahlreiche Möglichkeiten, an der Gestaltung und Umsetzung in der Berufsausbildungsvorbereitung, Umschulung und Ausbildung, im Prüfungswesen und in Bezug auf deren Weiterentwicklung Einfluss zu nehmen und mitzuwirken:

#### Handwerkskammer

- > bei der Handwerkskammer:
  - im Berufsbildungsausschuss
  - in Vorstand und Vollversammlung
  - in kammereigenen Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüssen
  - in Fortbildungsprüfungsausschüssen
  - in Meisterprüfungsausschüssen
  - als nebenberufliche Lehrkraft in überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen
  - als sonstige nebenberufliche Lehrkraft.

#### Innung

- > bei der Innung:
  - in Innungsversammlung und Vorstand
  - im Berufsbildungsausschuss
  - im Ausschuss zur Beilegung von Lehrlingsstreitigkeiten
  - im Gesellenausschuss, sofern der Ausbilder Arbeitnehmer ist
  - im Gesellenprüfungsausschuss
  - als Lehrlingswart
  - als nebenberufliche Lehrkraft in überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen
  - als sonstige nebenberufliche Lehrkraft.

### Mitwirkung bei Gesellen-, Abschluss- und Umschulungsprüfungen, Aufgaben und Anforderungsprofil der Mitglieder von Prüfungsausschüssen

Die Durchführung der Gesellen-, Abschluss- und Umschulungsprüfungen sowie anderer Prüfungen wie z. B. der Fortbildungsprüfungen liegt bei den Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft, d. h. für den Bereich des Handwerks bei den Innungen und Handwerkskammern (>> auch Abschnitte 1.3.3-5, 1.5.4.1 und 1.5.4.2).

Durch die Mitwirkung von Auszubildenden und Ausbildern aus der Betriebspraxis in den Prüfungsausschüssen oder als Gutachter für die Bewertung einzelner Prüfungsleistungen (§ 33 Abs. 3 und 4 der Handwerksordnung) können deren Sachkunde und Erfahrung in Inhalte und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Abläufe von Prüfungen eingebracht werden. So findet auch eine Verzahnung und Rückkoppelung von Ausbildungspraxis in den Betrieben und externen Prüfungsausschüssen statt.

### Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse

#### > Gesellen- und Umschulungsprüfungsausschuss

Der Gesellenprüfungsausschuss besteht aus mindestens 3 Mitgliedern.

Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein.

Mindestzusammensetzung des Gesellenprüfungsausschusses für zulassungspflichtige Handwerke:

- > 1 Arbeitgeber oder Betriebsleiter
- > 1 Arbeitnehmer
- > 1 Lehrer einer berufsbildenden Schule.

Die Arbeitgeber müssen in dem zulassungspflichtigen Handwerk, für das der Prüfungsausschuss errichtet ist, die Meisterprüfung abgelegt haben oder zum Ausbilden berechtigt sein. Die Arbeitnehmer müssen die Gesellenprüfung in dem zulassungspflichtigen Handwerk, für das der Prüfungsausschuss errichtet ist, oder eine entsprechende Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 4 des Berufsbildungsgesetzes bestanden haben und in diesem Handwerk tätig sein.

Mindestzusammensetzung des Gesellenprüfungsausschusses für zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe:

- > 1 Beauftragter der Arbeitgeber
- > 1 Beauftragter der Arbeitnehmer
- > 1 Lehrer an einer berufsbildenden Schule.

Die Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen in dem zulassungsfreien Handwerk oder in dem handwerksähnlichen Gewerbe, für das der Prüfungsausschuss errichtet ist, die Gesellenprüfung oder eine entsprechende Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 4 des Berufsbil-

Zulassungspflichtige Handwerke

Zulassungsfreie Handwerke

derungsgesetzes bestanden haben und in diesem Handwerk oder in diesem Gewerbe tätig sein.

Die Mitglieder und deren Stellvertreter werden längstens für fünf Jahre berufen oder gewählt.

**Vorsitzender**

Der Prüfungsausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens jedoch drei, mitwirken.

**Innungseigene Ausschüsse**

Bei den von der Innung aufgrund einer Ermächtigung der Handwerkskammer errichteten Gesellenprüfungsausschüssen werden die Arbeitgeber und die Beauftragten der Arbeitgeber von der Innungsversammlung, die Arbeitnehmer und die Beauftragten der Arbeitnehmer von dem Gesellenausschuss gewählt. Die Lehrer von berufsbildenden Schulen werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle nach Anhörung der Innung von der Handwerkskammer berufen.

**Kammereigene Ausschüsse**

Die Mitglieder der kammereigenen Gesellenprüfungsausschüsse werden von der Handwerkskammer berufen. Die Lehrer von berufsbildenden Schulen werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle eingesetzt.

Die Tätigkeit in den Gesellenprüfungsausschüssen ist ehrenamtlich.

**> Abschluss- und Umschulungsprüfungsausschuss**

Der Abschlussprüfungsausschuss besteht aus mindestens 3 sachkundigen und geeigneten Mitgliedern.



Die Mitglieder und deren Stellvertreter werden längstens für fünf Jahre von der Handwerkskammer berufen, wobei die Beauftragten der Arbeitnehmer von den Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- und berufspolitischer Zwecksetzung vorher vorgeschlagen werden. Die Beru-

fung der Lehrer von berufsbildenden Schulen erfolgt im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle.  
Die Tätigkeit im Abschlussprüfungsausschuss ist ehrenamtlich.

Prüfungsausschüsse für Abschlussprüfungen werden für den Bereich des Handwerks ausschließlich von den Handwerkskammern errichtet.

## 1.5.5 Ordnungswidrigkeiten und Entzug der Ausbildungsberechtigung

### 1.5.5.1 Maßnahmen der Handwerkskammer zur Beseitigung von Mängeln der Eignung

Die Handwerkskammer hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die persönliche und fachliche Eignung zur Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegen.

Überwachung

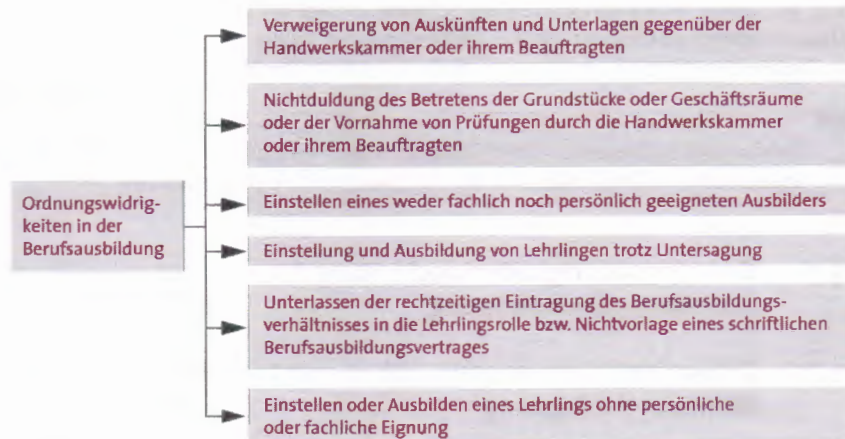
Die bei Vorliegen von Mängeln möglichen Maßnahmen der Handwerkskammer sind:

- > Feststellung und Beratung durch einen Ausbildungsberater der Handwerkskammer
- > Aufforderung an den Betrieb mit Fristsetzung, den Mangel zu beseitigen
- > Mitteilung des Mangels an die nach Landesrecht zuständige Behörde, wenn der Mangel nicht in der gesetzten Frist beseitigt wird oder zu beheben ist oder der Lehrling gefährdet ist.

### 1.5.5.2 Ordnungswidrigkeiten in der betrieblichen Berufsausbildung und deren Ahndung

Damit die Vorschriften auf dem Gebiet der Berufsausbildung eingehalten werden, kann bei Vorliegen von Ordnungswidrigkeiten gegen die Ausbildungsbetriebe vorgegangen werden. Dabei sind Geldbußen bis zu 5.000,00 EUR möglich.

Geldbußen

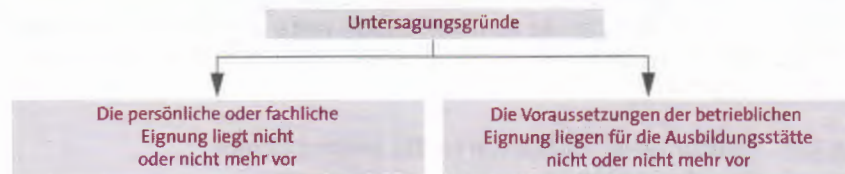


### 1.5.5.3 Untersagung des Einstellens und Ausbildens

Das Einstellen und Ausbilden kann für eine bestimmte Ausbildungsstätte untersagt werden.

Zuständigkeit

Für die Untersagung des Einstellens und Ausbildens ist die nach Landesrecht festgelegte Behörde zuständig.



Anhörung

Vor der Untersagung durch die Behörde sind die Beteiligten und die Handwerkskammer zu hören. Dieses Anhörungsrecht gilt nicht, wenn der Betroffene eindeutig Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf.

Gegen den Untersagungsbescheid ist Widerspruch möglich.

Zuständigkeit der Handwerkskammer

Die Landesregierungen können die Überwachung der Eignung und die Zuständigkeit für die Untersagung des Einstellens und Ausbildens auf die Handwerkskammern übertragen. Diese Übertragung ist in den meisten Bundesländern so erfolgt. Für diesen Fall sind die Handwerkskammern für diese Verwaltungsentscheidungen im Rahmen der staatlichen Rechtsaufsicht allein zuständig und verantwortlich.

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie haben sich nach abgelegter Meisterprüfung in einem zulassungspflichtigen Handwerk selbstständig gemacht und wollen zwei Lehrlinge einstellen und ausbilden. Einer der beiden Lehrlinge soll in einem Ausbildungsberuf des Handwerks, der andere in einem nichthandwerklichen Beruf, nämlich als Bürokaufmann, ausgebildet werden. Deshalb haben Sie festzustellen, ob in Ihrem Betrieb die betrieblichen Eignungsvoraussetzungen vorliegen und ob Sie die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden haben.

**Aufgabe:**

- Erläutern Sie, ob bei Ihnen die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden für den Handwerkslehrling vorliegt, und begründen Sie Ihr Ergebnis!
- Erklären und begründen Sie, ob Sie für die Ausbildung eines Bürokaufmanns die fachliche Eignung besitzen!
- Stellen Sie fest, welche betrieblichen Voraussetzungen vorliegen müssen, damit die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung im Ausbildungsberuf des Handwerks gegeben ist!

>> Seiten 86–95 |

2. Sie bilden in Ihrem Handwerksbetrieb seit Jahren Lehrlinge aus. Aufgrund der eingetretenen Spezialisierung in dem von Ihnen ausgeübten Handwerk können Sie mittlerweile einige Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Ausbildungsberufsbildes nicht mehr vollständig vermitteln. Sie wollen aber auch in der Zukunft unbedingt Ihren Fachkräftebedarf durch die betriebseigene Ausbildung decken.

**Aufgabe:** Was können Sie im vorliegenden Fall tun, um die Eignung Ihrer Ausbildungsstätte sicherzustellen? Beschreiben Sie mögliche Lösungswege!

>> Seiten 95–96 |

3. Sie sind Ausbilder in einem Handwerksbetrieb und haben gehört, dass es bei der Handwerkskammer einen Berufsbildungsausschuss gibt. Sie wollen wissen, welche Aufgabe dieser Ausschuss hat.

**Aufgabe:** Welche Aussage trifft zu?  
Der Ausschuss hat

- a nur die Vollversammlung der Handwerkskammer zu beraten.
- b nur die Lehrlinge im Kammerbereich zu betreuen.
- c in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung ein Recht darauf, angehört und unterrichtet zu werden. Ferner hat er auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.
- d die alleinige Aufsichtsfunktion über die zuständige Fachabteilung der Handwerkskammer.
- e nur den Vorstand der Handwerkskammer zu beraten.

>> Seiten 97–98 |

4. Als Ausbilder haben Sie erfahren, dass es zur Förderung der beruflichen Bildung die Einrichtung der Beratung (Ausbildungsberatung) gibt, die kostenlose Beratungsleistungen erbringt. Sie wollen klären, wer diese Beratung durchführt und was ihre Hauptaufgabe ist.

4.1 Diese Beratungsleistungen erbringt:

- a Die Agentur für Arbeit
- b Das staatliche Schulamt
- c Das Jugendamt
- d Das Amt für Ausbildungsförderung
- e Die Handwerkskammer

4.2 Die Hauptaufgabe ist,

- a ausschließlich die Betriebe zu überwachen und zu beraten.
- b ausschließlich die Lehrlinge zu beraten.
- c nur die Innungen zu beraten.
- d alle an der Berufsbildung beteiligten Personen zu beraten.
- e nur die Berufsschulen zu beraten.

>> Seiten 98–99 |

5. Sie sind Inhaber eines Handwerksbetriebes und bilden erstmals Lehrlinge aus. Es ist Ihnen bekannt, dass Innungen als Fachorganisationen im Handwerk eine lange Tradition bei ihrem Einsatz für die Belange der Berufsausbildung haben. Auch heute noch haben sie in der Berufsausbildung wichtige Funktionen.

Aufgabe: Stellen Sie fest, welche Funktionen für Sie als Ausbildender wichtig sind!

>> Seite 99 |

6. Sie sind seit kurzer Zeit Inhaber eines Handwerksbetriebes und Mitglied der zuständigen Innung. Bei der letzten Innungsversammlung wurde im Rahmen der Neuwahlen der Organe ein Lehrlingswart gewählt. Als künftiger Ausbildender interessiert Sie, welches die wichtigsten Aufgaben des Lehrlingswarts der Innung sind.

Aufgabe: Geben Sie seine wichtigsten Hauptaufgabengebiete an!

>> Seiten 99–100 |

7. Im Rahmen der Selbstverwaltung des Handwerks ist die Mitwirkung von Ausbildenden und Ausbildern bei der inhaltlichen Gestaltung und der Umsetzung von praktischen Erfahrungen aus der Ausbildungspraxis auf ehrenamtlicher Grundlage sowohl bei den Handwerkskammern als auch bei den Innungen vorgesehen. Sie ist Voraussetzung für das Funktionieren der Selbst-

verwaltungsorgane. Als Inhaber eines Ausbildungsbetriebes des Handwerks wären Sie bereit, in Gremien von Handwerksorganisationen mitzuwirken.

**Aufgabe: Beschreiben Sie die wichtigsten Mitwirkungsmöglichkeiten, die Sie bei den genannten Einrichtungen haben!**

>> Seite 100–101 |

8. Sie sind als selbstständiger Handwerksmeister, der Lehrlinge ausbildet, Mitglied der zuständigen Innung. Der Obermeister ist an Sie herangetreten mit der Bitte, künftig im Gesellenprüfungsausschuss mitzuwirken. Bevor Sie eine Entscheidung treffen, ob Sie der Aufforderung des Obermeisters nachkommen, wollen Sie wissen, wie sich der Gesellenprüfungsausschuss zusammensetzt, wer die Ausschussmitglieder, die Arbeitgeber sind, wählt und wie lange eine Wahlperiode dauert.

**Aufgabe: Welche der nachstehenden Aussagen treffen zu?**

8.1 Der Ausschuss setzt sich zusammen:

- a aus mindestens 2 Mitgliedern  
 b aus mindestens 3 Mitgliedern  
 c aus mindestens 4 Mitgliedern  
 d aus mindestens 5 Mitgliedern  
 e aus mindestens 6 Mitgliedern

>> Seite 101 |

8.2 Die Mitglieder, die Arbeitgeber oder Beauftragte der Arbeitgeber sind, werden gewählt:

- a von der Innungsversammlung  
 b vom Vorstand der Innung  
 c vom Berufsbildungsausschuss der Innung  
 d vom Gesellenausschuss der Innung  
 e vom Obermeister und seinem Stellvertreter

>> Seite 102 |

8.3 Die Wahl erfolgt längstens:

- a auf 5 Jahre  
 b auf 4 Jahre  
 c auf 3 Jahre  
 d auf 2 Jahre  
 e auf 1 Jahr

>> Seite 102 |

## 1.6 Lernsituation: Möglichkeiten des Einsatzes von berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen prüfen und bewerten

### Kompetenzen:

- › Zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen für die Ausbildungsplanung darstellen und Auswahl begründen.
- › Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung beurteilen und Fördermöglichkeiten angeben.
- › Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen klären.

### 1.6.1 Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitende Maßnahmen

#### 1.6.1.1 Zielgruppen

Zur Sicherung des beruflichen Nachwuchses bemüht sich das Handwerk auch um die Teilgruppen der Jugendlichen, die zu wenig in den Prozess der beruflichen Ausbildung integriert sind.

Die Erschließung dieses Potenzials erfordert allerdings auch, die betrieblichen Ausbildungsbedingungen auf die besonderen Anforderungen solcher Jugendlichen abzustimmen.



#### Sozial Benachteiligte

In Bezug auf die Berufsausbildung liegt eine soziale Benachteiligung insbesondere dann vor, wenn die betroffenen Jugendlichen keinen Zugang zum Berufsbildungssystem finden können und daher deutlich geringere Perspektiven für ihr zukünftiges Leben besitzen.

Soziale Benachteiligungen können sich beispielsweise wie folgt zeigen:

- › Verlassen der Schule ohne Schulabschluss
- › Vorliegen erheblicher Mängel im Sozialverhalten
- › Abbruch einer Berufsausbildung ohne Überleitung in ein neues Ausbildungsverhältnis
- › Abbruch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme
- › kein Beginn oder Verbleib in einem Arbeitsverhältnis trotz erfolgreicher Berufsausbildung.

### **Menschen mit Lernbeeinträchtigung**

Siehe dazu im Einzelnen >> Abschnitt 3.5.1.2

### **Menschen mit Behinderung**

Siehe dazu im Einzelnen >> Abschnitt 3.5.1.2

### **Jugendliche mit Migrationshintergrund**

Nähere Ausführungen hierzu siehe >> Abschnitt 3.10.

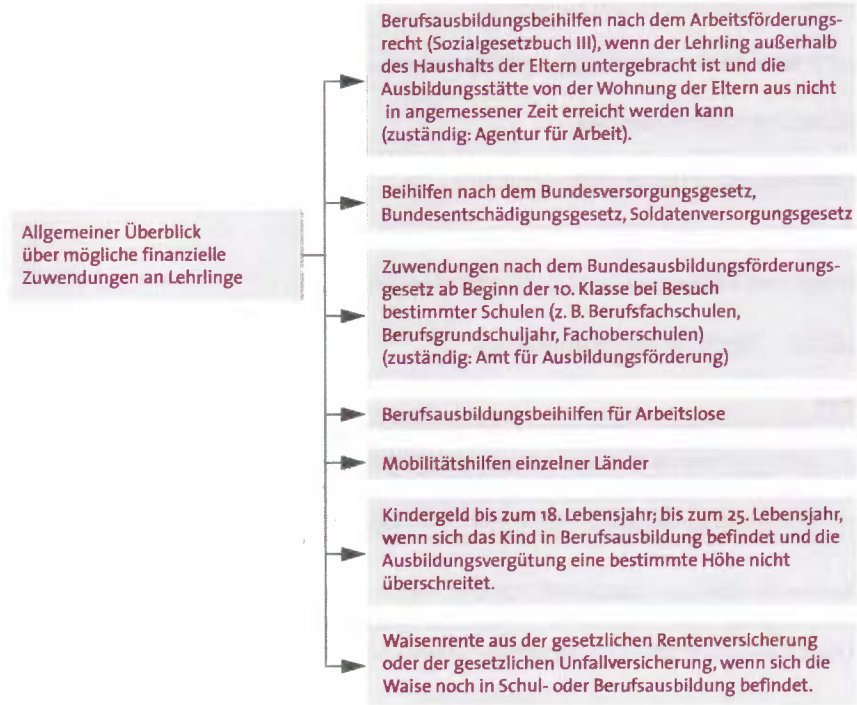
## **1.6.1.2 Rechtliche Grundlagen**

Die Berufsausbildungsvorbereitung muss nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Personen entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden.

Die Vorschriften der Handwerksordnung und des Berufsbildungsgesetzes über die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden sowie deren Überwachung und Entzug gelten für die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung entsprechend.

## **1.6.2 Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen und Fördermöglichkeiten**

Die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen hat mittlerweile einen derart großen Umfang eingenommen, dass teilweise schon von einem „Übergangs-System“ zwischen Schule und Ausbildung gesprochen wird. Dies geht einher mit finanziellen Fördermöglichkeiten, wenn der Lehrling bestimmte Voraussetzungen erfüllt.



Berufsausbildungsbeihilfen und andere finanzielle Hilfen können von der Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen auch gewährt werden für

**Besondere Zielgruppen**

- > die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung sowie
- > die Berufsausbildung von sozial benachteiligten Auszubildenden und von Auszubildenden mit Lernbeeinträchtigungen.

**Berufsvorbereitung**

Finanzielle Zuwendungen werden seitens der Agentur für Arbeit auch für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen bewilligt, sofern die vorgesehenen Voraussetzungen gegeben sind.

**Ausbildungspakt**

Jugendliche, die im Rahmen des Ausbildungspaktes (Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft) an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung teilnehmen, werden nach dem Sonderprogramm der Bundesregierung über die Erstattung der Ausbildungsvergütung und eines pauschalierten Zuschusses zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert.

**Einstiegsqualifizierung**

Die Einstiegsqualifizierung erfolgt in der Regel auf der Grundlage eines Einstiegsqualifizierungsvertrages (Praktikantenvertrag) und auf der Basis von Qualifizierungsbausteinen, die für eine Reihe von Handwerksberufen entwickelt wurden.

### 1.6.3 Inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine)

Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe (Gewerbe der Anlage A oder der Anlage B) entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine).

Der Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung hat die Durchführung der Maßnahme vor deren Beginn der Handwerkskammer schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige erstreckt sich auf den wesentlichen Inhalt des Qualifizierungsvertrages und auf statistische Daten. Über die vermittelten Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit wird eine Bescheinigung nach verbindlich vorgeschriebenen Inhalten ausgestellt. Hat der Teilnehmer das Qualifizierungsziel erreicht, erhält er über das Ergebnis der Leistungsbewertung ein Zeugnis.

Für leistungsschwache Jugendliche unter 25 Jahren und Jugendliche, die noch nicht in vollem Umfang ausbildungsreif sind, also mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, wurde im Rahmen des Ausbildungspaktes (Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft) das Instrument der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) als „Türöffner und Brücke zur Berufsausbildung“ geschaffen. Die Einstiegsqualifizierung ist auf die Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ausgerichtet. Sie erfolgt auf der Basis eines schriftlichen Einstiegsqualifizierungsvertrages (Praktikantenvertrag) und auf der Grundlage von Qualifizierungsbausteinen, die aus einer Reihe von Ausbildungsberufen des Handwerks abgeleitet und entwickelt wurden.

Einstiegsqualifizierung

Der Abschluss des Einstiegsqualifizierungsvertrages (Muster bei der Handwerkskammer) ist der Handwerkskammer vorzulegen.

Diese Betriebspraktika im Rahmen der Einstiegsqualifizierung dauern sechs bis zwölf Monate und können auf Antrag unter bestimmten Voraussetzungen auf eine nachfolgende Ausbildung angerechnet werden.

Nach der Einstiegsqualifizierung wird den Teilnehmern ein betriebliches Zeugnis sowie auf Antrag ein Zertifikat der Handwerkskammer über die erfolgreiche Teilnahme ausgestellt.

Der Teilnehmer erhält während der Maßnahme eine Vergütung, die dem Betrieb zusammen mit einem pauschalierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Agentur für Arbeit auf Antrag erstattet wird. Die Förderobergrenze beträgt 216,00 EUR (Stand Januar 2011) monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Berufsschulpflicht während der Einstiegsqualifizierung richtet sich nach den Schulgesetzen der Länder.

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie sind als Ausbilder in einem Betrieb tätig. Zu Beginn des Ausbildungsjahres wurden neue Lehrlinge eingestellt. Diese sollen von Ihnen über Möglichkeiten von finanziellen Zuwendungen und Unterstützungsmaßnahmen, die unter bestimmten persönlichen Voraussetzungen zu erhalten sind, informiert werden.

**Aufgabe:** Erläutern Sie Ihren neuen Auszubildenden die dafür wichtigen Gesetze und Maßnahmen!

>> Seite 110 |

2. Der Inhaber eines Handwerksbetriebes will im Rahmen der im Ausbildungs-pakt (Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft) vorgesehenen Einstiegsqualifizierung einen jungen Mann einstellen.

**Aufgabe:** Welchen Vertrag schließt er für diese Einstiegsqualifizierung in der Regel ab?

- a  **a** Einen unbefristeten Arbeitsvertrag
- b  **b** Einen Berufsausbildungsvertrag
- c  **c** Einen Einstiegsqualifizierungsvertrag (Praktikantenvertrag)
- d  **d** Einen Vorvertrag zu einem Berufsausbildungsvertrag
- e  **e** Einen Leiharbeitsvertrag

>> Seite 110 |

## 1.7 Lernsituation: Innerbetriebliche Aufgabenverteilung für die Ausbildung unter Berücksichtigung von Funktionen und Qualifikationen der an der Ausbildung Mitwirkenden koordinieren

### Kompetenzen:

- > Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden bestimmen.
- > Funktion und Aufgaben des Ausbilders im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darstellen.
- > Aufgaben mitwirkender Fachkräfte klären und deren Einbindung in die Ausbildung abstimmen.

### 1.7.1 Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte

#### 1.7.1.1 Ausbildender

Ausbildender im Sinne des Gesetzes ist, wer Lehrlinge einstellt.

Ausbildender

Dies kann auch eine juristische Person (z. B. GmbH) sein. Der Ausbildende ist Vertragspartner des Lehrlings. Ihm obliegen alle Pflichten zur ordnungsgemäßen Ausbildung des Lehrlings. Im kleinen Handwerksbetrieb führt er meist die Ausbildung selbst durch, d. h., er ist auch zugleich der Ausbilder. Voraussetzung ist, dass er die persönliche und fachliche Eignung für die Ausbildung besitzt.

#### 1.7.1.2 Ausbilder, gegebenenfalls als Ausbildungsbeauftragter

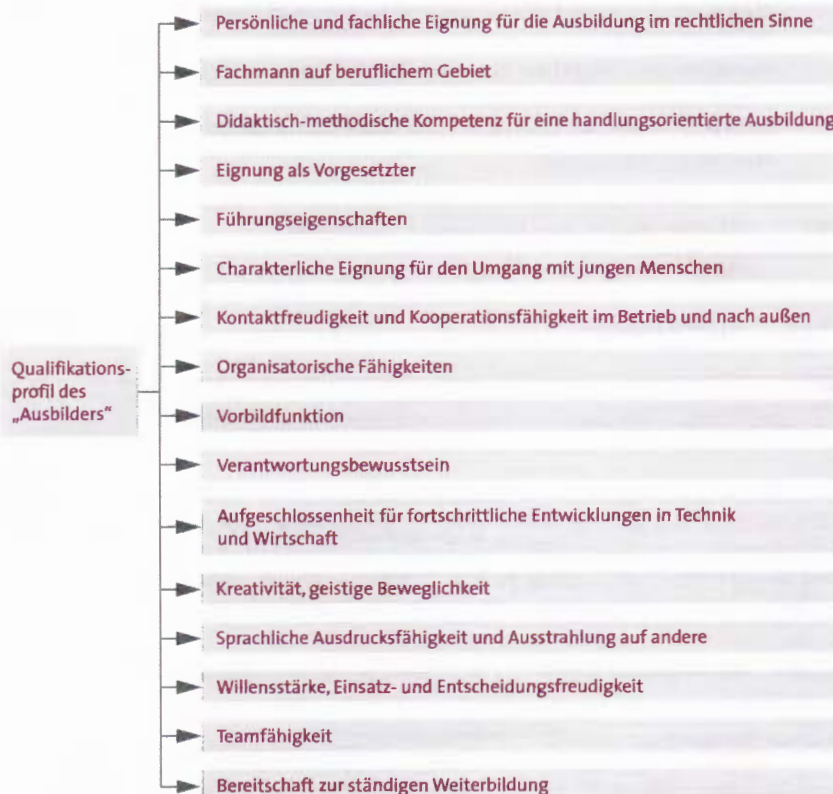
Der Ausbilder führt die Ausbildung durch. Er vermittelt die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang.

Führt der Ausbildende die Ausbildung nicht selbst durch, muss er einen Ausbilder als Ausbildungsbeauftragten bestellen.

## 1.7.2 Funktion und Aufgaben des Ausbilders

### 1.7.2.1 Qualifikationsprofil des Ausbilders

Der Ausbilder muss eine Reihe von Voraussetzungen für seine Qualifikation erfüllen.



### 1.7.2.2 Pädagogische Aufgaben des Ausbilders

Auf diesem Gebiet gliedern sich die Aufgaben des Ausbilders wie folgt:

- › Vermittlung der Ausbildungsinhalte nach der Ausbildungsordnung
- › Fertigungs-, Kenntnis- und Fähigkeitsvermittlung gemäß betrieblichem Ausbildungsplan
- › Lehren und Erziehen
- › Bewerten und Beurteilen
- › Überwachen
- › Beraten
- › Innovieren.

### Lehren, Lernen organisieren

Lehren heißt Lernen bewirken. Das bedeutet für den Ausbilder vor allem, durch Lehren die Fertigkeiten und Kenntnisse nach der Ausbildungsordnung und die erforderlichen Handlungskompetenzen und Verhaltensformen zu vermitteln.

### Erziehen

Das Erziehen ist auf die körperliche, geistige, seelische und charakterliche Formung der Menschen ausgerichtet.



### Bewerten und Beurteilen

Im Rahmen der Ausbildungserfolgskontrollen, die während des gesamten Ausbildungsprozesses notwendig sind, kommen den Bereichen Beurteilen und Bewerten wichtige Aufgaben zu. Sie beziehen sich ausbildungsbegleitend auf erworbene Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen.

Die Ergebnisse von planmäßigem Beurteilen und Bewerten ermöglichen rechtzeitig erforderliche Verbesserungen im gesamten Lernprozess.

### Überwachen

Der Ausbilder hat den gesamten Ausbildungsprozess zu überwachen. Dabei sind die einzelnen Unterweisungsvorgänge sachlich wie zeitlich nach den im betrieblichen Ausbildungsplan festgelegten Zielen zu prüfen, und bei auftretenden Abweichungen ist einzugreifen, um die Planung und Steuerung der Ausbildung neu auszurichten.

Die Überwachungsaufgabe des Ausbilders erstreckt sich u. a. auf:

- > Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen (Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz und andere)
- > Beachtung der Anordnungen der Handwerkskammer und der Innung
- > Anmeldung zur Zwischenprüfung und zu den Gesellenprüfungen
- > Teilnahme der Lehrlinge an überbetrieblichen Unterweisungskursen und am Berufsschulunterricht
- > Führung der Ausbildungsnachweise der Lehrlinge
- > Ausbildungsmaßnahmen, die an betriebliches Ausbildungspersonal übertragen sind.

Prüfung und Steuerung

Überwachungsaufgaben

**Beratungs-  
bereiche****Beraten**

Beraten durch den Ausbilder bedeutet: Handlungsempfehlungen für die nachfolgend dargestellten Bereiche geben, also bei:

- > der Aneignung von Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen des Lehrlings
- > Einsatz von Ausbildungsmitteln
- > fehlender Lernmotivation
- > mangelhaften Leistungen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule
- > zu geringen Leistungen in Ausbildungserfolgskontrollen
- > persönlichem Fehlverhalten des Lehrlings
- > Problemen im Umgang mit Arbeitskollegen oder Lieferanten und Kunden
- > der Auseinandersetzung mit neuen Techniken
- > der finanziellen Förderung des Lehrlings
- > entwicklungsbedingten Schwierigkeiten des Jugendalters
- > der Lösung von Konflikten
- > gesundheitlichen Problemen
- > Problemen im privaten Bereich, sofern der Betreffende dies wünscht.

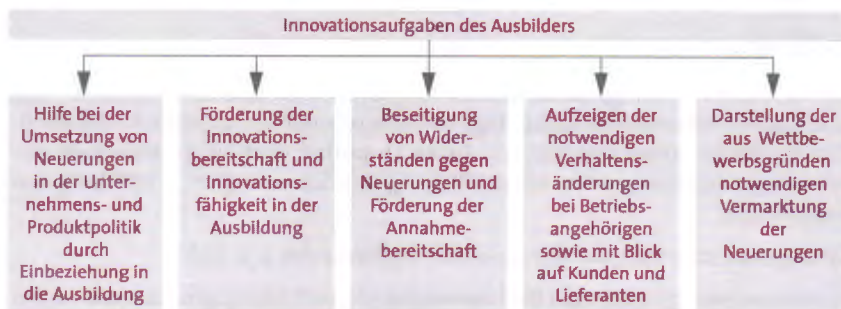
**Innovieren**

Innovieren bedeutet, die Einführung von Neuem zum Ziel zu haben.

Durch die rasche technologische Entwicklung in fast allen Berufsbereichen des Handwerks (z. B. Computertechniken, Kommunikationstechnologien, neue Werkstoffe, neue Arbeitsverfahren) ändern sich die Berufsinhalte und somit auch die Ausbildungsinhalte und Ausbildungsmethoden.

**Anpassung  
der Ausbildungs-  
inhalte**

Die Ausbilder haben dabei die wichtige Aufgabe, diese Änderungen laufend in den Ausbildungsprozess einfließen zu lassen und die Neuerungen bei der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Handlungsfähigkeiten umzusetzen. Sie haben sich selbst ununterbrochen fortzubilden (zum Beispiel durch Kurse und Fachzeitschriften). Wichtige Aufgaben des Ausbilders sind dabei im Einzelnen:



### 1.7.2.3 Besondere Bedeutung der Vorbildfunktion des Ausbilders

Jeder junge Mensch sucht Vorbilder, denen er nacheifern kann. Der Ausbilder muss daher sein gesamtes Handeln auf ein einwandfreies Verhalten im persönlichen und im beruflichen Lebensbereich ausrichten. Vorbildliches Verhalten setzt beim jungen Menschen besondere Wertmaßstäbe.

Wertmaßstäbe

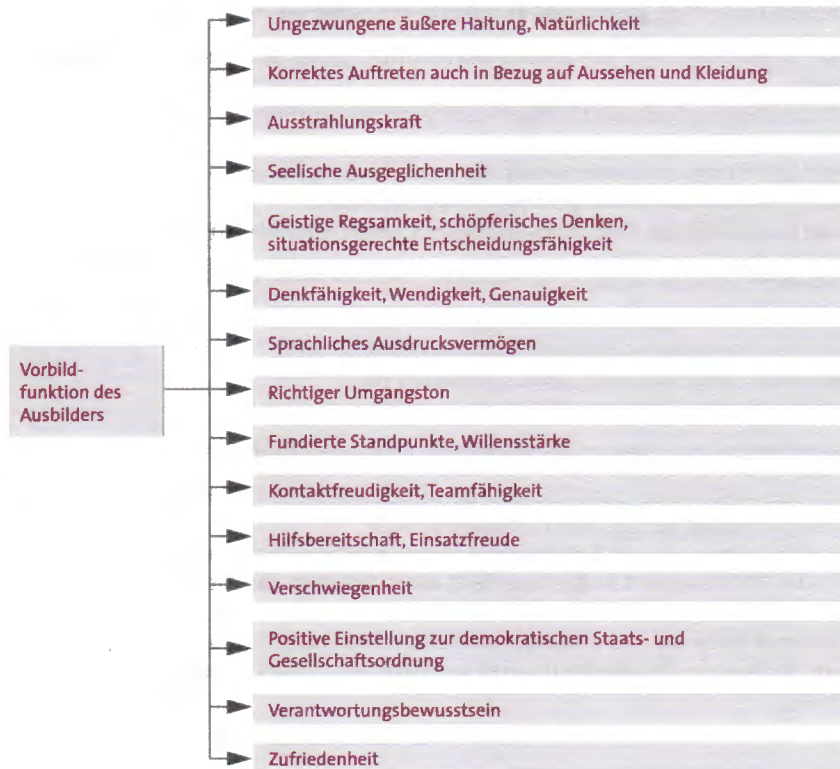
Die Auswahl der richtigen Persönlichkeit als Ausbilder für einen Betrieb ist eine wesentliche Voraussetzung für den Ausbildungserfolg.

Neben den fachlichen Voraussetzungen kommt es vor allem auf menschliche Eigenschaften an wie u. a.:

Menschliche Eigenschaften

- > Menschenkenntnis, Fähigkeit zur Menschenbeurteilung
- > positive Grundeinstellung zu jungen Menschen
- > Mitgehen mit der Jugend und die Fähigkeit, für Ideale zu begeistern
- > Vertrauenswürdigkeit.

Nur wer vorbildliche Eigenschaften hat, kann als Vorbild Maßstäbe setzen.



### 1.7.2.4 Stellung des Ausbilders

Bei der betrieblichen Ausbildung nimmt der Ausbilder eine wichtige Schlüsselstellung ein. Von seinen Fähigkeiten und Eigenschaften hängt es ab, ob die betriebliche Ausbildung systematisch und erfolgreich durchgeführt wird.

Er hat heute mehr denn je dazu beizutragen, dass nicht nur die fachlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, sondern darüber hinaus der junge Mensch auf die Wandlungen in der Berufswelt fachlich und geistig vorbereitet wird. Dadurch kann erreicht werden, dass die Lern- und Denkfähigkeit sowie die Umstellungsbereitschaft und die Anpassungsfähigkeit entwickelt werden.

Der Ausbilder trägt für seine Arbeit in der Berufsausbildung hohe Verantwortung

- > gegenüber dem Ausbildungsbetrieb,
- > gegenüber dem Lehrling,
- > gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft.

#### Ausbildungs- betrieb

Die Verantwortung **gegenüber dem Ausbildungsbetrieb** bezieht sich u. a. auf

- > die Einhaltung aller Ausbildungsvorschriften sowie der gesetzlichen Regelungen,
- > die gründliche und vollständige Ausbildung der Lehrlinge entsprechend der Ausbildungsordnung,
- > die Schaffung von qualifiziertem Berufsnachwuchs für den Betrieb,
- > die Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Betriebes,
- > die wirtschaftliche Gestaltung der Ausbildungskosten im Betrieb.

#### Lehrling

**Gegenüber dem Lehrling** ist der Ausbilder insbesondere verantwortlich, dass

- > ihm die bestmögliche Ausbildung gewährleistet wird,
- > er in seiner Persönlichkeitsentwicklung gefördert wird,
- > er weder körperlich noch sittlich gefährdet wird,
- > er einen guten Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt erhält.

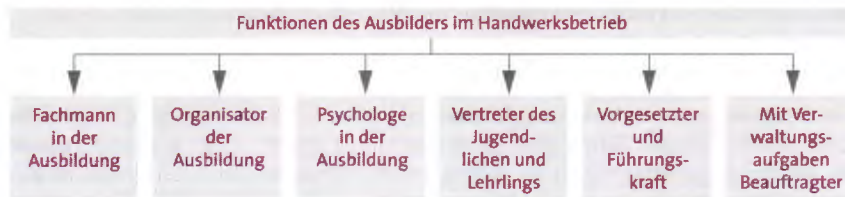
#### Wirtschaft und Gesellschaft

Die Verantwortung **gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft** besteht

- > in der Ausbildung qualifizierten Berufsnachwuchses zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der gesamten Volkswirtschaft,
- > in der Ausbildung und Erziehung zu leistungsfähigen Bürgern,
- > in der Erhaltung und Steigerung des Lebensstandards der Menschen durch hohe Qualifikationen,
- > in der Mithilfe zur Absicherung der sozialen Sicherungssysteme,
- > im Beitrag zur Erhaltung unserer freiheitlichen Staats- und Gesellschaftsordnung.

### 1.7.2.5 Funktionen des Ausbilders im Handwerksbetrieb

Der Ausbilder hat wichtige Funktionen und vielfältige Aufgaben zu erfüllen, die im Folgenden erläutert werden.



#### Ausbilder als Fachmann

Fachliche Qualifikation kann nur vermitteln, wer selbst beste fachliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Handlungsfähigkeiten besitzt. Der Ausbilder hat daher in der Regel eine mehrjährige berufliche Praxis und Berufserfahrung. Betriebserfahrung im Ausbildungsbetrieb ist zusätzlich von Nutzen, weil dann die betriebsspezifischen Erfordernisse bekannt sind. Die Kenntnisse der neuesten Werkstoffe und der modernsten Arbeitsverfahren müssen neben den Standardtechniken in der betrieblichen Ausbildung umgesetzt werden. Fachliche Kompetenz schafft Autorität gegenüber den Lehrlingen.

Fachliche  
Qualifikation

#### Ausbilder als Organisator der Ausbildung

Auf organisatorischem Gebiet stellen sich dem Ausbilder u. a. folgende Aufgaben:

- > Planung der Ausbildung (Ausbildungs- und Versetzungspläne)
- > Festlegung der Lernorte
- > Durchführung der Ausbildung
- > Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen
- > Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Einrichtungen in verschiedenen Aufgabenbereichen.

Organisatori-  
sche Aufgaben

#### Ausbilder als Psychologe

Zu den wichtigsten psychologischen Aufgaben des Ausbilders gehören u. a.:

- > Förderung der Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden
- > charakterliche Förderung
- > Entwicklung der Beweggründe für Leistung (Leistungsmotivation)
- > Entwicklung zum selbstständigen Mitarbeiter
- > Erziehung zu unternehmerischem Denken sowie schöpferischem Verhalten
- > Förderung von Eigenverantwortlichkeit und partnerschaftlichem Verhalten
- > Erziehung zu Arbeitstugenden.

Psychologische  
Aufgaben

#### Ausbilder als Vertreter des Auszubildenden

Der Ausbilder hat die berechtigten Belange der Auszubildenden und vor allem der Jugendlichen innerhalb des Ausbildungsbetriebes zu vertreten, ohne dabei in die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates und der Jugendvertretung im Betrieb unberechtigt einzugreifen.

Interessen-  
vertreter für  
Lehrlinge

Er muss gerade den Jugendlichen gegenüber viel Verständnis aufbringen. Bei der „Interessenvertretung“ der Lehrlinge muss er aber stets kritisch prüfen, ob an ihn herangetragene Anliegen auch tatsächlich im Interesse der Lehrlinge sind. Dabei muss er sich kritisch mit den Lehrlingen auseinandersetzen. Haben die Lehrlinge das Gefühl, dass sich „ihr“ Ausbilder für ihre Interessen einsetzt, haben sie zu ihm Vertrauen. Dieses Vertrauen erleichtert die Ausbildungsarbeit.

#### **Ausbilder als Vorgesetzter und Führungskraft**

#### **Führungs- eigenschaften**

Der Ausbilder muss Führungseigenschaften besitzen. Da er mit jungen Menschen umzugehen hat, sind Führungsaufgabe und Führungsstil teilweise anders geartet als bei der Vorgesetztenfunktion gegenüber erwachsenen Mitarbeitern und anderen Aufgabenstellungen innerhalb des Betriebes.

Zu seinen Funktionen als Vorgesetzter gehören u. a. auch:

- > die Erteilung von Weisungen
- > glaubhaftes und überzeugtes Handeln
- > einleuchtende Begründungen
- > Ausbildungserfolgskontrollen.

#### **Ausbilder in seiner Verwaltungstätigkeit**

#### **Verwaltungs- technische Aufgaben**

Die verwaltungstechnischen Aufgaben umfassen u. a.:

- > Meldung offener Lehrstellen bei der Agentur für Arbeit
- > Abschluss des Berufsausbildungsvertrages
- > Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages bei der Handwerkskammer
- > Anmeldung der Lehrlinge bei der Berufsschule
- > Anmeldung zur überbetrieblichen Ausbildung
- > Anmeldung zu Zwischen- und Gesellenprüfungen
- > Bescheinigung über Pflichtuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- > Ausfertigung von Zeugnissen.

### **1.7.2.6 Ausbilder im Spannungsfeld unterschiedlicher Ansprüche und Erwartungen**

Spannungsfelder bestehen für das Ausbildungspersonal im Ausbildungsbetrieb und im Verhältnis zu außerbetrieblichen Kooperationsstellen (z. B. Berufsschule, Handwerkskammer, Innung).

#### **Innerbetrieb- liche Spannungs- felder**

Spannungsfelder des Ausbildungspersonals im Handwerksbetrieb sind:

- > Umgang mit den Lehrlingen im Betrieb während des gesamten Ausbildungsprozesses
- > Interessenkonflikt zwischen Produktions- und Dienstleistungsaufgabe einerseits und Ausbildungsaufgabe andererseits bei nebenberuflichem Ausbildungspersonal
- > Unterschiedliche Ansprüche zwischen Geschäftsleitung und Ausbildungspersonal
- > Zusammenarbeit zwischen Ausbildungspersonal und den anderen Mitarbeitern im Betrieb

### 1.3.3 Das duale System der Berufsausbildung: Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche, Kontrolle

#### 1.3.3.1 Struktur des dualen Systems der Berufsausbildung

Die Berufsausbildung erfolgt in der Bundesrepublik Deutschland im Handwerk überwiegend nach dem „dualen Ausbildungssystem“.

In diesem System erfolgt die Berufsausbildung getrennt im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule.

Schwerpunkt der praktischen Unterweisung ist der Betrieb. Die Berufsschule vermittelt Fachtheorie und allgemeinbildende Inhalte.

Die überbetriebliche Unterweisung ist eine Ergänzung zur praktischen Ausbildung im Betrieb.

Ausbildungs-  
betrieb  
Berufsschule

Überbetriebliche  
Unterweisung

#### 1.3.3.2 Aufgabenschwerpunkte des Betriebes als Ausbildungsstätte

Die wesentliche Ausbildungspflicht für den Ausbildungsbetrieb ergibt sich aus § 14 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes wie folgt:

Gesetzliche Aus-  
bildungspflicht

Der Auszubildende hat dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.

Der Ausbildungsbetrieb hat also die Verantwortung dafür, dass nach Ablauf der Ausbildungszeit und erfolgreich bestandener Gesellen- oder Abschlussprüfung die volle berufliche Handlungsfähigkeit für den jeweiligen Ausbildungsberuf vorhanden ist.

Berufliche Hand-  
lungsfähigkeit



### Betriebsgebundene Ausbildung

Die betriebsgebundene Ausbildung erfolgt schwerpunktmäßig durch Lernen am Arbeitsplatz. Die Mehrzahl der Auszubildenden lernt lieber am Arbeitsplatz als im Unterricht oder in der Lehrwerkstätte. 85 % der Auszubildenden bejahen nach einschlägigen Umfragen die betriebsgebundene Ausbildung. Die betriebsgebundene Ausbildung hat folgende Vorteile:

### Vorteile

- > unmittelbarer Zusammenhang mit der Arbeitswelt
- > unmittelbare Verbindung mit der technischen Entwicklung und Innovation
- > Erfahrungsvermittlung aus der Praxis
- > kurzer Weg der Umsetzungsmöglichkeiten zwischen Theorie und Praxis
- > Anregung des funktionellen und praktischen Denkens
- > Lernen durch „praktisches Tun“
- > Gewinnung von Einblicken in betriebliche Zusammenhänge und Gestaltung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen
- > Lernen von eigenständigem Arbeiten und selbstständigem Handeln
- > Hineinwachsen in die sozialen Beziehungen des Berufslebens
- > Umsetzung des Gelernten in praktische Berufsarbeit
- > Aneignung von Verantwortungsbewusstsein
- > Erlernung der Teamarbeitsfähigkeit
- > kundenorientiertes Arbeiten und Verhalten
- > Erwerb von beruflicher Handlungsfähigkeit.

### 1.3.3.3 Aufgabenschwerpunkte überbetrieblicher Ausbildungsstätten zur Ergänzung der betrieblichen Ausbildung

Die wirtschaftliche und technische Arbeitsteilung führt auch im Handwerk in manchen Berufen zu einer Spezialisierung. Das bedeutet, dass einzelne Ausbildungsbetriebe nicht mehr alle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln können, die nach der Ausbildungsordnung vorgeschrieben sind. Außerdem schreiben Ausbildungsordnungen zum Teil über die einzelberufliche Ausbildung hinausgehende berufsfeldbezogene Ausbildungsinhalte vor (zum Beispiel Berufsgrundbildung in kooperativ-dualer Form), die nur überbetrieblich vermittelt werden können.

Ferner entstehen laufend neue Technologien und durch die technische Entwicklung auch neue Berufs- und Ausbildungsinhalte (zum Beispiel Informations- und Kommunikationstechniken). Diese können nicht immer von den Ausbildungsbetrieben vermittelt werden. Deshalb muss die überbetriebliche Ausbildung den Technologietransfer fördern.

Des Weiteren lassen sich bestimmte Fertigkeiten besser und rationeller in überbetrieblicher statt in betrieblicher Form vermitteln.

Schließlich können in überbetrieblicher Form auch besser Ausbildungsschwerpunkte in bestimmten Fertigungsbereichen gesetzt werden.

Nicht zuletzt werden auch in überbetrieblichen Spezialkursen in bestimmten Berufen Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungskenntnisse vermittelt.

Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat gegenüber dem Ausbildungsbetrieb didaktisch-methodische Vorteile, weil in den überbetrieblichen Kursen systematisch und ausschließlich ausbildungsbezogene Fertigkeiten und Kenntnisse sowie Handlungskompetenz vermittelt werden können.

Didaktisch-  
methodische  
Vorteile

Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Aufgabe, den Lernort Betrieb zu unterstützen und zu ergänzen und letztlich durch handlungsorientierte Ausbildungskonzepte einen Beitrag zur Erhöhung und Sicherstellung der Qualität der Berufsausbildung zu leisten.

Die Teilnahme an angeordneten überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen ist für den Lehrling Pflicht. Die anfallenden Kosten sind, soweit sie nicht anderweitig gedeckt werden, vom Auszubildenden zu tragen. Die Innungen und Handwerkskammern erhalten bei der Durchführung solcher Lehrgänge Zuschüsse des Bundes und der Länder.

Teilnahmepflicht

Während der Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen werden die Lehrlinge in der Regel vom Berufsschulunterricht beurlaubt. Die näheren Einzelheiten und die Dauer der Beurlaubung richten sich nach landesrechtlichen Bestimmungen (>>> auch die Empfehlung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder zur Beurlaubung von Berufsschülern).

Beurlaubung  
vom Berufsschul-  
unterricht

### 1.3.3.4 Aufgabenschwerpunkte der Berufsschule als Ausbildungsstätte

Die Berufsschule hat die Aufgabe, die Schüler in Abstimmung mit der betrieblichen Ausbildung oder unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Tätigkeit beruflich zu bilden und zu erziehen und die Allgemeinbildung zu fördern. Dabei hat sie insbesondere die allgemeinen berufsfeldübergreifenden sowie die für den Ausbildungsberuf oder die berufliche Tätigkeit erforderlichen fachtheoretischen Kenntnisse zu vermitteln und die fachpraktischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vertiefen. Die Vermittlung der fachtheoretischen Kenntnisse hat Vorrang gegenüber den übrigen Aufgaben.

Aus diesem Bildungsauftrag ergibt sich, dass der Unterricht weitgehend berufs- oder berufsfeldbezogen und praxisnah sein muss. Betrieb und Berufsschule stellen in der grundsätzlichen Aufgabenstellung einen abgestimmten Bildungsraum dar.

#### Gesetzliche Bestimmungen zur Berufsschulpflicht

Schulpflichtgesetz

Für den Berufsschulbesuch gelten gesetzliche Bestimmungen. Es handelt sich dabei um landesrechtliche Regelungen (Gesetze über das Erziehungs- und Unterrichtswesen bzw. Schulpflichtgesetze der Länder).

Berufsschulpflicht

Für diese landesrechtlichen Regelungen hat die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Empfehlungen zu Einzelregelungen für die Berufsschulpflicht und die Berufsschulberechtigung beschlossen. Die Regelungen gelten in den Bundesländern in etwa gleich.

Berufsschulberechtigung

Personen, die nicht mehr berufsschulpflichtig sind, sich aber noch in Berufsausbildung befinden, sind zum Besuch der Berufsschule berechtigt.

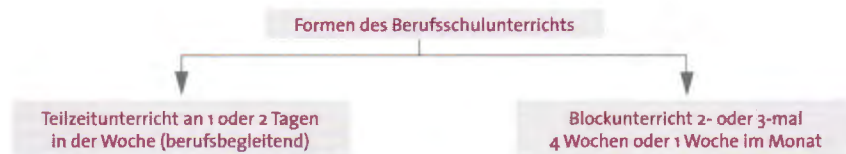
Pflichten des Ausbildungsbetriebes

Der Arbeitgeber (bzw. Auszubildende) hat den Berufsschulbesuch zu gestatten, das heißt, dass der Auszubildende einen Freistellungsanspruch hat.

Die Berufsschule ist Pflichtschule. Ihr Besuch unterliegt dem staatlichen Zwang. Der Auszubildende hat den Jugendlichen zum Besuch der Berufsschule anzumelden, anzuhalten und die hierfür notwendige Zeit zu gewähren. Die Schulzeit gilt als Arbeitszeit, Verstöße gegen das Schulpflichtgesetz werden mit Geldbußen geahndet.

#### Formen des Berufsschulunterrichts

Es gibt in der Regel zwei Grundformen, wie der Berufsschulunterricht organisiert sein kann.



Je nach Länderregelungen, branchenspezifischen Einzellösungen usw. gibt es Mischformen der Organisation des Berufsschulunterrichts und Kombinationsmo-

delle, die beide Grundformen des Berufsschulunterrichts einbeziehen. Der Blockunterricht hat den Vorteil, dass der Unterrichtsstoff zusammenhängend vermittelt werden kann.

Entstehen den Berufsschülern Unterkunfts- und Verpflegungskosten beim Besuch überregionaler Fachklassen mit Blockunterricht, werden von einzelnen Ländern der Bundesrepublik Zuschüsse in unterschiedlicher Höhe gewährt. Manche Länder geben in diesen Fällen unter bestimmten Voraussetzungen auch Zuwendungen zu den Schulwegkosten.

Unterkunfts- und Verpflegungskosten  
Schulwegkosten

Der Ausbildungsbetrieb selbst hat für die Lehrlinge beim Besuch der Berufsschule nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weder Fahrtkosten noch Unterkunfts- und Verpflegungskosten zu bezahlen (zum Beispiel bei Blockunterricht).

### Berufsgrundbildungsjahr

In verschiedenen Ländern der Bundesrepublik wurde das Berufsgrundbildungsjahr eingeführt. Es gibt zwei Formen des Berufsgrundbildungsjahres, die schulische Form und die kooperativ-duale Form.

- > Die schulische Form vermittelt in einem Vollzeitschuljahr sowohl praktische Fertigkeiten als auch theoretische Kenntnisse und Fähigkeiten für ein Berufsfeld (zum Beispiel Metall, Bau usw.) oder für einen Berufsfeldschwerpunkt.
- > Die kooperativ-duale Form vermittelt die praktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten im Betrieb oder in einer überbetrieblichen Unterweisungsstätte. Die theoretischen Kenntnisse eignet sich der Lehrling in der Berufsschule an.

Das kooperativ-duale Berufsgrundbildungsjahr gilt als erstes Ausbildungsjahr. Der erfolgreiche Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres kann unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. (Näheres >> im Abschnitt 2.5.1.10.)

Anrechnung auf die Ausbildungszeit

### Weitere berufliche Schulen

Neben der Berufsschule als die die betriebliche Ausbildung begleitende schulische Einrichtung gibt es weitere für Handwerker infrage kommende berufliche Schulen.



- > Berufsfachschulen mit Vollzeitunterricht vermitteln je nach Dauer eine gesamte Berufsausbildung, einen Teil einer Berufsausbildung oder einen Mittleren Schulabschluss.
- > Über Berufliche Oberschulen kann die Fachhochschulreife, die fachgebundene Hochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife erworben werden.
- > Fachschulen dienen der vertieften beruflichen Fortbildung im Anschluss an eine Berufsausbildung und eine praktische Berufstätigkeit (z. B. Meisterschule).

### 1.3.3.5 Zuständigkeiten, Aufsicht und Kontrolle im dualen System

Aus der unterschiedlichen Aufgabenstellung und der gegebenen Struktur des dualen Systems ergeben sich entsprechende Unterschiede in der Zuständigkeit, Aufsicht und Kontrolle für die Ausbildungsträger.

#### Zuständigkeit von Bund und Ländern

Der Bundesgesetzgeber ist im Wesentlichen zuständig für die Regelung der betrieblichen Ausbildung. Den Ländern obliegt die Gesetzgebung für das Berufsschulwesen.

Wichtige Länderregelungen für die Berufsschulen sind:

- > Schulgesetze
- > Schulaufsicht
- > Lehrpläne.

Wichtige Bundesregelungen für die Ausbildungsbetriebe sind:

- > Berufsbildungsgesetz
- > Handwerksordnung
- > Ausbildungsordnungen
- > Vorschriften der zuständigen Stelle (Handwerkskammer).

#### Zuständigkeit der Wirtschaft

Hinsichtlich der öffentlichen Verantwortung für die Berufsausbildung sind für den betrieblichen Bereich vor allem die Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft (zum Beispiel Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Innungen) zuständig. Für Aufsicht und Grundsatzregelung sind in erheblichem Umfange staatliche Behörden zuständig. Der Bereich der Berufsschule obliegt den staatlichen und kommunalen schulischen Verwaltungen.

Öffentliche  
Verantwortung

### 1.3.3.6 Vorteile und Schwachstellen des dualen Systems

#### Vorteile des dualen Systems

Vorteile

Die Hauptvorteile des dualen Systems liegen in der Bewältigung von konkreten beruflichen Handlungsanforderungen, indem das Lernen direkt an betrieblichen Arbeitsplätzen stattfindet.

Das duale System ist das leistungsfähigste Ausbildungssystem, um das uns die Welt beneidet. Unsere volkswirtschaftlichen Leistungen und unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit gründen zu einem wesentlichen Teil auf diesem Ausbildungssystem.



### Schwachstellen des dualen Systems

Von extremen Kritikern wird manchmal das duale System und vor allem der Betrieb als Bildungseinrichtung infrage gestellt.

Als Schwachstellen werden grundsätzlich genannt:

- > mangelnde Systematik der Ausbildung
- > nicht ausreichende Abstimmung und Kooperation zwischen den einzelnen Ausbildungsträgern
- > ausbildungsfremde Arbeiten im Betrieb
- > keine ausschließliche Ausrichtung der Arbeit im Betrieb auf den Ausbildungszweck.

Die bei diesem System in Einzelfällen zutage tretenden Mängel sind aber nicht im System als solchem begründet, sondern vielmehr im möglichen mangelhaften Vollzug in einzelnen Ausbildungsstätten.

Schwachstellen

Kritik am dualen System

Alles in allem lässt sich dennoch feststellen, dass das duale Ausbildungssystem, so wie es auch im Handwerk praktiziert wird, eine vernünftige Synthese (Zusammenfügung) von betriebs- und schulgebundenen Ausbildungsabschnitten ist.

### Ansatzpunkte zur Sicherung und Weiterentwicklung des dualen Systems – Maßnahmen zur Sicherung der Ausbildungsqualität

Die Ausbildungsqualität ist für das Handwerk in der Zukunft eine Existenzfrage. Aufgrund des hohen Anteils der menschlichen Arbeitskraft an der Produkterstellung oder der Erbringung der Dienstleistung kommt dem Niveau der Ausbildung zentrale Bedeutung auch für die Produktqualität zu.

Zur Sicherung und Weiterentwicklung des dualen Systems und der Ausbildungsqualität sind zahlreiche Maßnahmen erforderlich.



## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie gehören als junger Unternehmer dem Arbeitskreis Schule/Wirtschaft in Ihrer Stadt an. Dieser Kreis besteht im Wesentlichen aus Vertretern der örtlichen Wirtschaftsorganisationen, selbstständigen Gewerbetreibenden, Führungskräften aus Betrieben und Lehrern an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Der Arbeitskreis führt u. a. Informationsveranstaltungen für Schüler und Eltern durch, bei denen über die Struktur des Bildungswesens, die möglichen Berufslaufbahnen und Bildungswege informiert und kritisch diskutiert wird.

Es ist üblich, dass einzelne Mitglieder des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft bei solchen Veranstaltungen Vorträge halten. Sie haben es übernommen, einen Vortrag über Aufbau und Grundstruktur des Bildungswesens in Deutschland, die Anforderungen an das Bildungssystem, die Wahlmöglichkeiten im Rahmen der Allgemeinbildung und der Berufsbildung und der damit verbundenen Berufslaufbahnperspektiven zu halten. Als Handwerksunternehmer gehen Sie in Ihren Ausführungen in besonderer Weise auch auf die Stellung der Berufsbildung im Rahmen des Gesamtbildungssystem ein.

**Aufgabe:** Erstellen Sie für diesen Vortrag ein Konzept!

>> Seiten 65–70 |

2. Sie haben als Ausbildender drei Lehrlinge eingestellt. Zu Beginn der Ausbildung wollen Sie die Auszubildenden darüber informieren, wie das duale Ausbildungssystem aufgebaut ist und welche Aufgabenschwerpunkte die Lernorte in diesem System haben.

**Aufgabe:**

- a) Erklären Sie den drei Lehrlingen, wie dieses System aufgebaut ist!
- b) Erläutern Sie die diesbezüglich wichtigsten Aufgabenschwerpunkte Ihres Betriebes!
- c) Beschreiben Sie Ihren Lehrlingen die Aufgaben des schulischen Bereiches!
- d) Stellen Sie den Lehrlingen die Aufgabenschwerpunkte der überbetrieblichen Ausbildungsstätte dar!
- e) Stellen Sie die Bedeutung des für die Ausbildung der drei Lehrlinge wichtigsten Lernortes heraus!

>> Seiten 71–75 |

3. Sie erhalten als Auszubildender von der Handwerkskammer die Aufforderung, Ihren Auszubildenden zu einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme zu entsenden, da dieser zur Teilnahme verpflichtet sei. Darüber hinaus werden Sie aufgefordert, eine Gebühr für diesen Unterweisungslehrgang zu bezahlen.

**Aufgabe:**

3.1 Ist Ihr Auszubildender verpflichtet, im vorliegenden Falle teilzunehmen? Was trifft zu?

- a Ja, wenn Sie die Kosten übernehmen.
- b Ja, wenn der Staat die gesamten Kosten übernimmt.
- c Ja, wenn die Maßnahme verpflichtend angeordnet ist.
- d Nein, weil er selbst beurteilen kann, ob die Maßnahme notwendig ist.
- e Nein, weil Sie im Ausbildungsvertrag die Teilnahmepflicht vertraglich ausgeschlossen haben.

>> Seite 73 |

3.2 Sind Sie als Auszubildender verpflichtet, im vorliegenden Falle die Gebühr zu entrichten?

- a Nein, weil Sie von den Maßnahmen keinen betrieblichen Nutzen haben.
- b Nein, weil es zur Pflicht des Auszubildenden gehört, eventuelle Gebühren zu entrichten, da er auch einen persönlichen Nutzen hat.
- c Nein, weil die Kosten in jedem Fall vom Staat in voller Höhe getragen werden.
- d Nein, weil die Kosten immer von der zuständigen Innung übernommen werden.
- e Ja, ich muss diese Gebühr bezahlen, soweit die Kosten nicht anderweitig gedeckt sind.

>> Seite 73 |

4. In Deutschland kommt es von Zeit zu Zeit immer wieder zu Diskussionen über das duale System der Berufsausbildung. Als junger Handwerksmeister möchten Sie in dieser Debatte Position beziehen können.

- a) Stellen Sie die Struktur, die Lernorte, deren Aufgabenschwerpunkte sowie die Kosten und Finanzierungsregelung des Systems in Deutschland dar!
- b) Beschreiben Sie die Vorteile und Schwachstellen dieses Systems!
- c) Erarbeiten Sie Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Weiterentwicklung des dualen Systems und zur Sicherung der Ausbildungsqualität in Deutschland!

>> Seiten 71–78 |

## 1.4 Lernsituation: Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und Auswahl begründen

### Kompetenzen:

- > Entstehung staatlich anerkannter Ausbildungsberufe beschreiben.
- > Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen beachten und darstellen.
- > Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen beschreiben.
- > Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen.

### 1.4.1 Entstehung und Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe

#### 1.4.1.1 Einblick in das Verfahren zur Erstellung von Ausbildungsordnungen

Das Entwicklungs- und Abstimmungsverfahren ist umfangreich. U. a. sind an dem Verfahren direkt oder indirekt beteiligt:

Entwicklungs-  
verfahren

- > die Bundesinnungsverbände
- > die Handwerkskammern
- > der Deutsche Handwerkskammertag
- > die Gewerkschaften
- > Sachverständigengremien
- > der Bund-Länder-Koordinierungsausschuss
- > das Bundesinstitut für Berufsbildung
- > der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit
- > der Bundesminister für Bildung und Forschung
- > die zuständigen Fachministerien
- > die Länder.

Einschlägige Verfahrensvorgaben sind in der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur **Qualitätssicherung** und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren vom 27.06.2008 enthalten (Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.08.2008).

#### 1.4.1.2 Verzeichnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe

In diesem Verzeichnis sind alle Ausbildungsberufe enthalten, die als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit oder den sonst zuständigen Fachminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Forschung staatlich anerkannt sind.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führt das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, das jährlich zu veröffentlichen ist.

Hier findet der Ausbilder die grundsätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten als globalen rechtlichen Rahmen.

## 1.4.2 Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen

### 1.4.2.1 Ordnungsrechtliches Konzept der Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen

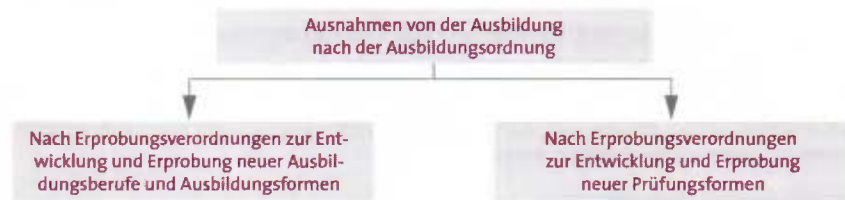
Ausbildungs-  
ordnung

Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungs-  
ordnung ausgebildet werden (Ausschließlichkeitsgrundsatz)!

Ausnahmen

In anderen als anerkannten Ausbildungsberufen dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet.

Von diesem Ausschließlichkeitsgrundsatz gibt es Ausnahmen.



### 1.4.2.2 Rechtscharakter, Zweck, Verordnungsgeber von Ausbildungsordnungen

Rechts-  
verordnung

Die Ausbildungsordnung ist eine Rechtsverordnung, die für alle Beteiligten rechtsverbindlich ist. Mit der Ausbildungsordnung soll eine Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung erreicht werden.

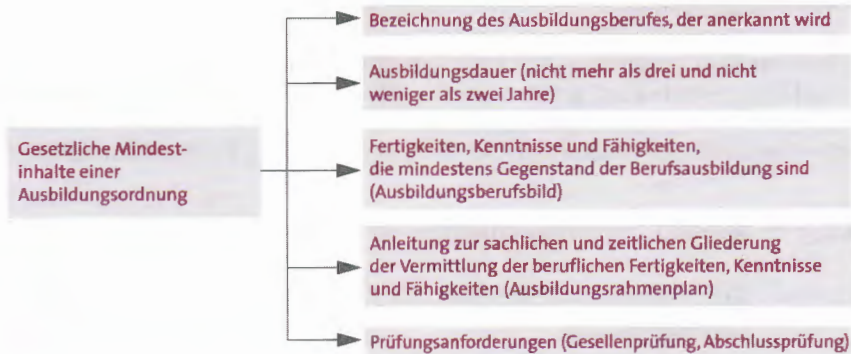
Erlasskompetenz

Die Ausbildungsordnung wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen. Wird die Ausbildungsordnung eines Ausbildungsberufes aufgehoben oder werden Gewerbe in der Anlage A oder in der Anlage B der Handwerksordnung gestrichen, zusammengefasst oder getrennt, so gelten für bestehende Berufsausbildungsverhältnisse die bisherigen Vorschriften.

### 1.4.2.3 Mindestinhalte einer Ausbildungsordnung (Ausbildungsberufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen)

Gesetzliche  
Mindestinhalte

Nach der Handwerksordnung bzw. nach dem Berufsbildungsgesetz sind Mindestinhalte für die Ausbildungsordnung festgelegt.



Jeder Auszubildende und Ausbilder muss sich die Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf beschaffen, in dem er ausbildet.

Um den betrieblichen und beruflichen Bedürfnissen ausreichend entsprechen zu können, wurden für die Ausbildungsordnungen flexible Strukturmodelle entwickelt.

Um diesen Rechnung zu tragen, wurde der nachstehende rechtliche Rahmen geschaffen.

Mögliche Regelungen

Die Ausbildungsordnung kann folgende Regelungen enthalten:

- > Die Berufsausbildung hat in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen zu erfolgen. Nach den einzelnen Stufen ist ein Ausbildungsabschluss vorgesehen, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht (Stufenausbildung).
- > Die Gesellenprüfung oder die Abschlussprüfung kann in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt werden (gestreckte Gesellen- oder Abschlussprüfung).
- > Bei Aufhebung eines Ausbildungsberufes oder bei Streichung, Zusammenfassung oder Trennung von Gewerben der Anlage A oder B der Handwerksordnung kann die weitere Berufsausbildung in dem **neuen** Ausbildungsberuf auf der Grundlage der neu erlassenen Ausbildungsordnung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren. In diesem Fall ist die auf der Grundlage der bisherigen Ausbildungsordnung bereits zurückgelegte Ausbildungszeit zwingend anzurechnen.
- > Auf die in einer Ausbildungsordnung geregelte Ausbildung kann eine andere einschlägige Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden.
- > Es können über das in der Ausbildungsordnung beschriebene Ausbildungsberufsbild hinaus zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die die beruflichen Handlungsfähigkeiten ergänzen oder erweitern. Dabei kommen sowohl zusätzliche Wahlqualifikationseinheiten der

Stufen-ausbildung

Ausbildungsordnung als auch Teile anderer Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen in Betracht. (>> auch Abschnitt 4.3.1.1.)

- > Teile der Berufsausbildung können in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert (überbetriebliche Ausbildung).
- > Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen.

### 1.4.3 Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb

#### 1.4.3.1 Ausbildung in Gewerben der Anlagen A und B zur Handwerksordnung

Die Ausbildung in den Gewerben der Anlagen A und B darf nur in anerkannten Ausbildungsberufen erfolgen.

Durch Rechtsverordnung können für ein Gewerbe der Anlagen A und B auch mehrere Ausbildungsberufe staatlich anerkannt und durch Ausbildungsordnung geregelt werden, soweit dies wegen der Breite des Gewerbes erforderlich ist. Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten, in Ausbildungsberufen Fachrichtungen zu schaffen und bei der Ausbildung Schwerpunkte zu bilden.

#### 1.4.3.2 Ausbildung in nichthandwerklichen Ausbildungsberufen

Für die Ausbildung in anerkannten nichthandwerklichen Ausbildungsberufen gelten das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe und die jeweilige Ausbildungsordnung.

Die abschließende Entscheidung, in welchen Berufen ausgebildet werden soll, sowie die Ausbildungsplatzentscheidung kann nur im Zusammenhang mit der Eignung der Ausbildungsstätte (>> Abschnitt 1.5.2) getroffen werden.

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Bisher haben Sie sich als Inhaber eines Handwerksbetriebes Ihre Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt beschafft. Künftig wollen Sie selbst ausbilden. Dabei wollen Sie sich, bevor Sie die Ausbildungsmöglichkeiten nach rechtlichen und betrieblichen Gesichtspunkten prüfen, einen Überblick über die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe verschaffen.

**Aufgabe:** Stellen Sie fest, welchem Verzeichnis Sie die hierfür notwendigen Informationen entnehmen können! Was trifft zu?

- a Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe des Bundesinstituts für Berufsbildung.
- b Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe der Arbeitsministerien der Länder.
- c Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe der Kultusminister der Länder.
- d Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe der Handwerkskammern.
- e Dem Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe des Bundesamtes für Berufsbildung.

>> Seite 81 |

2. Sie haben vor Kurzem einen Handwerksbetrieb eröffnet und wollen in einem bestimmten Ausbildungsberuf zwei Lehrlinge ausbilden. Die persönliche, fachliche und betriebliche Eignung hierfür liegt vor. Betriebliche Besonderheiten sind nicht gegeben. Sie beschaffen sich die einschlägige Ausbildungsordnung. Anschließend wollen Sie sich einen Überblick verschaffen über den Zweck der Ausbildungsordnung ganz allgemein und im Besonderen für die Ausbildung in Ihrem Betrieb. Sie wollen ferner klären, ob und inwieweit Sie sich bei der Ausbildung der beiden Lehrlinge in Ihrem Betrieb an die Ausbildungsordnung halten müssen und welche Bedeutung sie ggf. für die betriebliche Ausbildungsplanung hat.

**Aufgabe:**

- a) Geben Sie an, welche Bedeutung die Ausbildungsordnung grundsätzlich für die Berufsausbildung hat!
- b) Stellen Sie fest, ob Sie sich bei der Ausbildung der beiden Lehrlinge in Ihrem Betrieb daran halten müssen, und begründen Sie das Ergebnis!
- c) Beschreiben Sie, welche Bedeutung diese Vorgabe für Ihre betriebliche Ausbildungsplanung hat!

>> Seiten 82–84 |

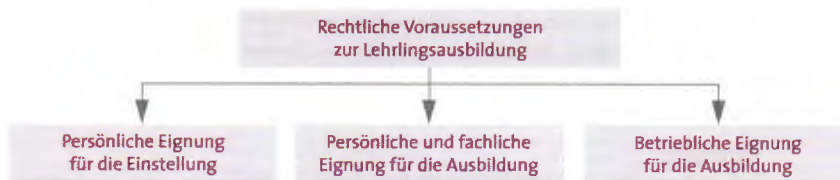
## 1.5 Lernsituation: Eignung des Betriebes für die Ausbildung in angestrebten Ausbildungsberufen prüfen, insbesondere unter Berücksichtigung von Ausbildung im Verbund, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung

### Kompetenzen:

- > Persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden klären und Möglichkeiten zur Beseitigung von Ausbildungshemmnissen darstellen.
- > Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darstellen.
- > Notwendigkeit für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erkennen und geeignete Möglichkeiten bestimmen.
- > Möglichkeiten der Kammern und Innungen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten beschreiben.
- > Die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung erläutern, Folgen bei Verstößen überblicken und Gründe für den Entzug der Ausbildungsberechtigung kennen.

### 1.5.1 Persönliche und fachliche Eignung nach BBiG und HwO, Ausbildungshemmnisse

Für die Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen müssen im Interesse einer qualifizierten Ausbildung die nachstehend aufgeführten Voraussetzungen gegeben sein:



#### 1.5.1.1 Persönliche Eignung für die Einstellung

Einstellungsberechtigung

Grundsätzlich ist jeder Betriebsinhaber berechtigt, Lehrlinge einzustellen, und somit dafür persönlich geeignet, sofern keine besonderen Gründe entgegenstehen, die diese Berechtigung ausschließen.

Fehlende persönliche Eignung

Persönlich nicht zum Einstellen von Lehrlingen geeignet ist insbesondere,

- > wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
- > wer wiederholt oder schwer gegen die Handwerksordnung, das Berufsbildungsgesetz oder die aufgrund dieser Gesetze erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

Beispiele für **fehlende** persönliche Eignung:

- > Verurteilung wegen sexueller Handlungen mit abhängigen Personen
- > Verstoß gegen Arbeitsschutzbestimmungen
- > Beschäftigungsverbote nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- > gewissenlose Ausnutzung der Arbeitskraft Jugendlicher
- > Personen, die wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren rechtskräftig verurteilt worden sind
- > Gefährdung des Ausbildungsziels durch wiederholte Beschäftigung mit ausbildungsfremden Arbeiten
- > Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz
- > Straftaten nach dem Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften.

### 1.5.1.2 Fachliche Eignung für die Ausbildung

Lehrlinge (Auszubildende) darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

Grundsatzregelungen

Fachlich geeignet ist grundsätzlich, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind. (>> Nähere Einzelheiten dazu für die Ausbildung in den verschiedenen Handwerken, handwerksähnlichen Gewerben und „nichthandwerklichen“ Berufen auf den nachstehenden Seiten!) Wer selbst fachlich **nicht** geeignet ist oder **nicht selbst** ausbildet, darf Lehrlinge (Auszubildende) nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder bestellt, die die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln. Die Bestellung bzw. Beschäftigung des Ausbilders ist der Handwerkskammer nachzuweisen.

Bestellung eines Ausbilders

Für die sektorale Vermittlung von Ausbildungsinhalten können auch Personen eingesetzt werden, die zwar **nicht alle** Erfordernisse für die fachliche Eignung der Ausbilder erfüllen, jedoch neben ihrer persönlichen Eignung die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, die für die Vermittlung **einzelner Ausbildungsinhalte** erforderlich sind. Der Einsatz dieses Personenkreises bei der Berufsausbildung ist nur unter der Verantwortung des Ausbilders möglich.

Ausbildungshilfskräfte

Bei der Berufsausbildung in Betrieben, die dem Wirtschaftsbereich „Handwerk“ zugeordnet sind, ist hinsichtlich des Vorliegens der fachlichen Eignung für die Ausbildung nach folgenden Gruppen zu unterscheiden:

- > Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können (Anlage A zur Handwerksordnung)
- > Gewerbe, die als zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden können (Anlage B zur Handwerksordnung)
- > nichthandwerkliche Berufe

Drei Gruppen

Zur Information werden die Verzeichnisse der Anlagen A und B zur Handwerksordnung wie folgt abgedruckt:

#### Anlage A zur Handwerksordnung

Zulassungspflichtige Handwerke

Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können (§ 1 Abs. 2):

Nr.			
1	Maurer und Betonbauer	22	Büchsenmacher
2	Ofen- und Luftheizungsbauer	23	Klempner
3	Zimmerer	24	Installateure und Heizungsbauer
4	Dachdecker	25	Elektrotechniker
5	Straßenbauer	26	Elektromaschinenbauer
6	Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer	27	Tischler
7	Brunnenbauer	28	Boots- und Schiffbauer
8	Steinmetzen und Steinbildhauer	29	Seiler
9	Stuckateure	30	Bäcker
10	Maler und Lackierer	31	Konditoren
11	Gerüstbauer	32	Fleischer
12	Schornsteinfeger	33	Augenoptiker
13	Metallbauer	34	Hörgeräteakustiker
14	Chirurgiemechaniker	35	Orthopädietechniker
15	Karosserie- und Fahrzeugbauer	36	Orthopädienschuhmacher
16	Feinwerkmechaniker	37	Zahntechniker
17	Zweiradmechaniker	38	Friseure
18	Kälteanlagenbauer	39	Glaser
19	Informationstechniker	40	Glasbläser und Glasapparatebauer
20	Kraftfahrzeugtechniker	41	Vulkaniseure und Reifenmechaniker
21	Landmaschinenmechaniker		

#### Anlage B zur Handwerksordnung

Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden können (§ 18 Abs. 2):

Zulassungsfreie Handwerke

Abschnitt 1: Zulassungsfreie Handwerke

Nr.			
1	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	15	Drechsler (Elfenbeinschnitzer) und Holzspielzeugmacher
2	Betonstein- und Terrazzohersteller	16	Holzbildhauer
3	Estrichleger	17	Böttcher
4	Behälter- und Apparatebauer	18	Korbmacher
5	Uhrmacher	19	Damen- und Herrenschneider
6	Graveure	20	Sticker
7	Metallbildner	21	Modisten
8	Galvaniseure	22	Weber
9	Metall- und Glockengießer	23	Segelmacher
10	Schneidwerkzeugmechaniker	24	Kürschner
11	Gold- und Silberschmiede	25	Schuhmacher
12	Parkettleger	26	Sattler und Feintäschner
13	Rollladen- und Jalousiebauer	27	Raumausstatter
14	Modellbauer		

Nr.		
28	Müller	41 Siebdrucker
29	Brauer und Mälzer	42 Flexografen
30	Weinküfer	43 Keramiker
31	Textilreiniger	44 Orgel- und Harmoniumbauer
32	Wachszieher	45 Klavier- und Cembalobauer
33	Gebäudereiniger	46 Handzuginstrumentenmacher
34	Glasveredler	47 Geigenbauer
35	Feinoptiker	48 Bogenmacher
36	Glas- und Porzellanmaler	49 Metallblasinstrumentenmacher
37	Edelsteinschleifer und -graveure	50 Holzblasinstrumentenmacher
38	Fotografen	51 Zupfinstrumentenmacher
39	Buchbinder	52 Vergolder
40	Buchdrucker, Schriftsetzer, Drucker	53 Schilder- und Lichtreklame- hersteller

Abschnitt 2: Handwerksähnliche Gewerbe

Nr.		
1	Eisenflechter	23 Holzschindelmacher
2	Bautrocknungsgewerbe	24 Einbau von genormten Baufertigteilen (z. B. Fenster, Türen, Zargen, Regale)
3	Bodenleger	25 Bürsten- und Pinselmacher
4	Asphaltierer (ohne Straßenbau)	26 Bügelanstalten für Herren- Oberbekleidung
5	Fuger (im Hochbau)	27 Dekorationsnäher (ohne Schaufensterdekoration)
6	Holz- und Bautenschutzgewerbe (Mauerschutz und Holzimprä- gierung in Gebäuden)	28 Fleckteppichhersteller
7	Rammgewerbe (Einrammen von Pfählen im Wasserbau)	29 Klöppler
8	Betonbohrer und -schneider	30 Theaterkostümnäher
9	Theater- und Ausstattungsmaler	31 Plisseebrenner
10	Herstellung von Drahtgestellen für Dekorationszwecke in Son- deranfertigung	32 Posamentierer
11	Metallschleifer und Metallpolierer	33 Stoffmaler
12	Metallsägen-Schärfer	34 Stricker
13	Tankschutzbetriebe (Korrosionsschutz von Öltanks für Feuerungsanlagen ohne chemische Verfahren)	35 Textil-Handdrucker
14	Fahrzeugverwerter	36 Kunststopfer
15	Rohr- und Kanalreiniger	37 Änderungsschneider
16	Kabelverleger im Hochbau (ohne Anschlussarbeiten)	38 Handschuhmacher
17	Holzschuhmacher	39 Ausführung einfacher Schuh- reparaturen
18	Holzblockmacher	40 Gerber
19	Daubenhauer	41 Innerei-Fleischer (Kuttler)
20	Holz-Leitermacher (Sonderanfertigung)	42 Speiseeishersteller (mit Vertrieb von Speiseeis mit üblichem Zubehör)
21	Muldenhauer	43 Fleischzerleger, Ausbeiner
22	Holzreifenmacher	44 Appreteure, Dekateure
		45 Schnellreiniger
		46 Teppichreiniger
		47 Getränkeleitungsreiniger

Handwerks-  
ähnliche  
Gewerbe

Nr.		
48	Kosmetiker	53 Theaterplastiker
49	Maskenbildner	54 Requisiteure
50	Bestattungsgewerbe	55 Schirmmacher
51	Lampenschirmhersteller (Sonderanfertigung)	56 Steindrucker
52	Klavierstimmer	57 Schlagzeugmacher

### „Nichthandwerkliche“ Berufe

Hierunter fallen anerkannte Ausbildungsberufe, die nicht in den Anlagen A und B der Handwerksordnung enthalten sind, in denen aber in Handwerksbetrieben oder handwerksähnlichen Betrieben ausgebildet werden kann, wenn die persönlichen, fachlichen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind (z. B. Bürokaufmann/Bürokauffrau, Bauzeichner/Bauzeichnerin).

### Fachliche Eignung für die Ausbildung in einem zulassungspflichtigen Handwerk der Anlage A zur Handwerksordnung

Meisterprüfung

Ausübungs-  
berechtigung

Ausnahme-  
bewilligung

Prüfungsteil IV  
der Meister-  
prüfung

- › Hier besitzt die fachliche Eignung, wer die Meisterprüfung in dem zulassungspflichtigen Handwerk, in dem ausgebildet werden soll, oder in einem mit diesem verwandten Handwerk bestanden hat.
  - › Die fachliche Eignung besitzt ferner, wer in dem zulassungspflichtigen Handwerk, in dem ausgebildet werden soll, oder in einem mit diesem verwandten Handwerk
    - die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle nach § 7 erfüllt (u. a. z. B. aufgrund einer der Meisterprüfung gleichwertigen Prüfung oder einer Fachhochschul- oder Hochschulprüfung) oder
    - nach den §§ 7a oder 7b der Handwerksordnung eine Ausübungsberechtigung erhalten hat (z. B. Ausübungsberechtigung an Gesellen mit entsprechender sechsjähriger beruflicher Tätigkeit, davon insgesamt vier Jahre in leitender Stellung) oder
    - eine Ausnahmegewilligung nach § 8 oder nach § 9, Abs. 1, Satz 1, Nr. 1 zur Eintragung in die Handwerksrolle erhalten hat.
- Der hierunter fallende Personenkreis (also alle ausbildenden Personen ohne Meisterprüfung) muss zusätzlich den Prüfungsteil IV der Meisterprüfung (berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse) oder eine gleichwertige andere Prüfung, insbesondere eine Ausbildereignungsprüfung auf der Grundlage einer nach § 30 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung, bestanden haben.

Da die Ausübungsberechtigung nach § 7 HwO (z. B. bei Hochschulabsolventen) kraft Gesetz besteht, sind Personen mit den entsprechenden Prüfungszeugnissen auch ausbildungsberechtigt, wenn sie nicht in die Handwerksrolle eingetragen, sondern abhängig beschäftigt sind.

### Fachliche Eignung für die Ausbildung in einem zulassungsfreien Handwerk oder einem handwerksähnlichen Gewerbe der Anlage B zur Handwerksordnung

Beurteilungskriterien sind die **beruflichen** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die **berufs- und arbeitspädagogischen** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

In einem zulassungsfreien Handwerk oder einem handwerksähnlichen Gewerbe besitzt die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, wer

- > die Meisterprüfung in dem zulassungsfreien Handwerk oder in dem handwerksähnlichen Gewerbe, in dem ausgebildet werden soll, bestanden hat,
- > die Gesellen- oder Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist,
- > 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 und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist 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.

Berufliche  
Anforderungen

Der Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule sind Diplome gleichgestellt, die nach Abschluss einer Ausbildung von mindestens 3 Jahren oder einer Teilausbildung von entsprechender Dauer an einer Universität, einer Hochschule oder einer anderen gleichwertigen Ausbildungseinrichtung in einem anderen Mitgliedsstaat der EU, einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder in der Schweiz erteilt wurden. Wenn neben dem Studium eine Berufsausbildung gefordert wird, ist zusätzlich nachzuweisen, dass diese auch abgeschlossen ist. In einem zulassungsfreien Handwerk oder in einem handwerksähnlichen Gewerbe besitzt die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auch, wer die Voraussetzungen für die Anerkennung seiner Berufsqualifikation nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen erfüllt, sofern er eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Die Anerkennung kann davon abhängig gemacht werden, dass der Antragsteller zunächst einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang ableistet oder eine Eignungsprüfung ablegt. Für die Entscheidung über die Anerkennung ist die Handwerkskammer zuständig.

Die **berufs- und arbeitspädagogischen** Eignungsvoraussetzungen sind weder in der Handwerksordnung noch im Berufsbildungsgesetz **im Einzelnen** festgelegt. Nach § 30 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes und § 22b Abs. 3 der Handwerksordnung finden aber die für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erlassenen Rechtsverordnungen Anwendung. Im Übrigen kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Pädagogische  
Voraussetzungen

Rechtslage  
01.08.2003 bis  
31.07.2009

bestimmen, dass der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten **gesondert** nachzuweisen ist.

In der Zeit vom 01.08.2003 bis 31.07.2009 mussten Ausbilder keine gesonderte berufs- und arbeitspädagogische Prüfung ablegen. Die Politik hatte sich von der Aussetzung der Ausbildereignungsprüfung erhofft, ein vermeintliches Ausbildungshemmnis zu beseitigen und auf diese Weise zu einem größeren Lehrstellenangebot der Wirtschaft zu kommen. Diese Erwartungen haben sich nicht erfüllt. Aus diesem Grund wurde zum 01.08.2009 die AEVO wieder in Kraft gesetzt, wenn auch in überarbeiteter Weise. Die neue Struktur sieht die Handlungsfelder vor, wie sie in diesem Buch dargestellt sind.

Neue AEVO ab  
1.8.2009  
Nachweis durch  
bestandene  
Prüfung

Am 1. August 2009 ist die neue **Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)** in Kraft getreten. Nach dieser Verordnung ist ab 1. August 2009 der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung grundsätzlich wieder durch die bestandene Ausbilder-Eignungsprüfung zu erbringen.

Außer der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfung kann der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung nach der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung auch durch folgende **andere Nachweise** erbracht werden:

Andere  
Nachweise

- > bestandene Ausbilder-Eignungsprüfung nach einer vor dem 1. August 2009 geltenden Ausbilder-Eignungsverordnung, die auf Grund des Berufsbildungsgesetzes erlassen worden ist
- > mit Erfolg abgelegte Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung oder dem Berufsbildungsgesetz
- > bestandene sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung, deren Inhalt der Ausbilder-Eignungsprüfung vom 21. Januar 2009 ganz oder teilweise entspricht. Hier ist ein Antrag an die Handwerkskammer (zuständige Stelle) zu stellen, die eine Bescheinigung erstellt.

Meisterprüfung  
Teil IV

Das Bestehen von Teil IV der Meisterprüfung gilt kraft Gesetz immer als Nachweis für das Vorliegen der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Allgemeine  
Befreiungs-  
regelung

Die Handwerkskammer (zuständige Stelle) kann ferner von der Vorlage des Nachweises über den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf Antrag befreien, wenn das Vorliegen berufs- und arbeitspädagogischer Eignung auf **andere Weise** glaubhaft gemacht wird und die ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist. Die Handwerkskammer kann Auflagen erteilen.

Fortführung  
der Ausbilder-  
tätigkeit

Die aktuelle Ausbilder-Eignungsverordnung sieht ferner eine Fortführung der bisherigen Ausbildertätigkeit vor. So ist nach der neuen Verordnung vom Nachweis befreit, wer **vor** dem 1. August 2009 als Ausbilder tätig war. Dies gilt nicht, wenn die bisherige Ausbildertätigkeit zu Beanstandungen mit einer Aufforderung zur Mängelbeseitigung durch die Handwerkskammer geführt hat. Sind nach Aufforderung die Mängel beseitigt worden und Gefährdungen für eine ordnungsgemäße Ausbildung nicht zu erwarten, kann die Handwerkskammer als zuständige Stelle von den obigen Nachweisformen befreien. Sie kann dabei Auflagen erteilen.

( >> auch Ausführungen zu „Fachliche Eignung für die Ausbildung in ‚nichthandwerklichen‘ Berufen“ im folgenden Abschnitt und in >> Abschnitt 4.4.4.)

### Fachliche Eignung für die Ausbildung in nichthandwerklichen Berufen

In Unternehmen, die als zulassungspflichtige oder zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden, kann auch in nichthandwerklichen Berufen ausgebildet werden, wenn die fachliche Eignung hierfür vorliegt.

Grundlage ist das Berufsbildungsgesetz. Danach ist fachlich geeignet, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, wer

Berufliche Anforderungen

- > 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.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder das sonst zuständige Ministerium kann durch Rechtsverordnung bestimmen, welche Prüfungen für welche Ausbildungsberufe anerkannt werden. Es kann ferner bestimmen, dass für die Ausbildung in bestimmten Berufen höhere Mindestanforderungen als die oben dargestellten hinsichtlich der erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu stellen sind.

Die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt auch, wer die Voraussetzungen für die Anerkennung seiner Berufsqualifikation nach der Richtlinie 2005/36 EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7.9.2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen erfüllt, sofern er eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist (Europaklausel).

Die Anerkennung kann davon abhängig gemacht werden, dass der Antragsteller zunächst einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang ableistet oder eine Eignungsprüfung ablegt. Die Entscheidung über die Anerkennung trifft die für die Berufsausbildung zuständige Stelle.

Was die erforderlichen **berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten** betrifft, gilt das unter „Fachliche Eignung für die Ausbildung in einem zulassungsfreien Handwerk oder in einem handwerksähnlichen Gewerbe der Anlage B zur Handwerksordnung“ Dargestellte in gleicher Weise.

Pädagogische Voraussetzungen

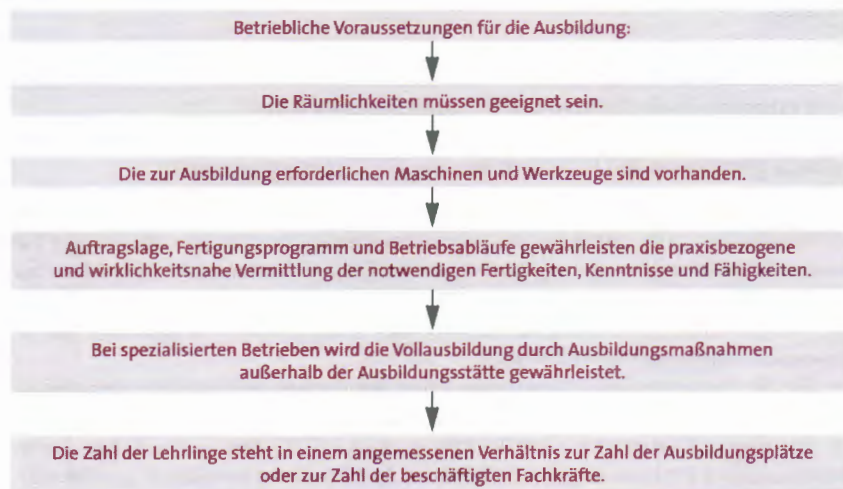
### Zuerkennung der fachlichen Eignung für die Ausbildung

Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann sowohl nach der Handwerksordnung als auch nach dem Berufsbildungsgesetz Personen, die die oben dargestellten Voraussetzungen nicht nachweisen können, die fachliche Eignung für die Berufsausbildung nach Anhören der Handwerkskammer widerruflich zuerkennen. Die widerrufliche Zuerkennung kann sich sowohl auf die beruflichen als auch auf die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beziehen. Dies gilt sowohl für die Ausbildungsberufe der Gewerbe der Anlagen A und B der Handwerksordnung als auch für nichthandwerkliche Ausbildungsberufe.

Die Landesregierungen können die Zuständigkeit für die Zuerkennung der fachlichen Eignung auf die Handwerkskammern übertragen, was in den meisten Ländern so geregelt ist.

### 1.5.2 Eignungskriterien der Ausbildungsstätte

Lehrlinge dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn die Ausbildungsstätte die in der nachstehenden Übersicht enthaltenen Voraussetzungen erfüllt.



#### Richtlinie

Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte gilt nach einer Empfehlung des früheren Bundesausschusses für Berufsbildung über die Eignung von Ausbildungsstätten in der Regel:

- > 1–2 Fachkräfte = 1 Auszubildender
- > 3–5 Fachkräfte = 2 Auszubildende
- > 6–8 Fachkräfte = 3 Auszubildende
- > je weitere 3 Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender.

Das obige Verhältnis von Fachkräften zu Auszubildenden kann aber überschritten oder unterschritten werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird. Nach der Rechtsprechung sind Fälle bekannt, in denen die zuständigen Gerichte die Angemessenheit zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der beschäftigten Fachkräfte verneint haben, wenn auf eine Fachkraft mehr als zwei Auszubildende kommen. Für die Beurteilung der Angemessenheit und der Abweichung von der Richtlinie ist letztlich die Ausbildungsleistung des einzelnen Betriebes im konkreten Fall entscheidend.

### 1.5.3 Außerbetriebliche Ausbildung und Verbundausbildung

Wenn der Ausbildungsbetrieb nicht alle Inhalte des Ausbildungsberufes vollständig vermitteln kann, ist dennoch die Sicherstellung der Eignung der Ausbildungsstätte zu erreichen durch

- > überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen und/oder
- > Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben.

#### 1.5.3.1 Außer- und überbetriebliche Ausbildung

Um festzustellen, ob die Ausbildungsinhalte für einen Beruf durch überbetriebliche Maßnahmen so ergänzt und vervollständigt werden können, dass die Eignung der Ausbildungsstätte erreicht wird, muss der Auszubildende die Lehrpläne der überbetrieblichen Unterweisungsstätte heranziehen. Durch Vergleich der Lehrpläne mit Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Liste der betrieblichen Tätigkeitsbereiche und Ausbildungsmöglichkeiten wird sichtbar, ob die Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätte erfüllt sind. Die Lehrpläne können bei den Trägern der überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen (Innungen, Handwerkskammern) beschafft werden.

Lehrpläne

Grundsätzliches zu Zielen, Inhalten, Organisation, Durchführung und Finanzierung von überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen ist dem >> ,Abschnitt 1.3.3.3 zu entnehmen.

Überbetriebliche Unterweisung

#### 1.5.3.2 Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben

Die Sicherstellung der Eignung der Ausbildungsstätte für die Ausbildung kann auch im Verbund, also durch Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsbetrieben, bewerkstelligt werden. Dabei ist zwischen den Partnerbetrieben abzustimmen, wer welche Inhalte der Gesamtausbildung in den einzelnen Ausbildungsabschnitten vermittelt. Entsprechende vertragliche Vereinbarungen mit Festlegung der Organisation, der Sicherstellung der gesamten Ausbildungszeit und der Rechte und Pflichten sind notwendig. Im Bezug auf die Organisation, Zuordnung der Ausbildungsaufgaben und Einzelmaßnahmen der Ausbildung, die Vertragsgestaltung und die Finanzierung haben sich je nach den Bedürfnissen der Ausbildungsbetriebe in der Praxis unterschiedliche Verbundmodelle entwickelt. Es ist zweckmäßig, zur Beratung den Lehrlingswart der Innung oder einen Berater der Handwerkskammer einzuschalten.

Ausbildungs-  
verbund  
Verbundmodelle

Als weitere Verbundpartner sind die Berufsbildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks als Bildungsdienstleister und als Partner von Ausbildungsallianzen sowie andere Bildungseinrichtungen zu nennen. Verbundausbildung wird teilweise mit öffentlichen Mitteln des Bundes (z. B. Programm „Jobstarter“) und der Länder gefördert. Durch die Verbundausbildung können neue Ausbildungskapazitäten geschaffen bzw. vorhandene besser genutzt und die Ausbildungsqualität gesteigert werden.

#### 1.5.4 Aufgaben der Handwerksorganisationen (Kammer, Innung) zur Unterstützung der Ausbildung

##### 1.5.4.1 Handwerkskammer als zuständige Stelle

###### Zuständigkeit

Für die Berufsbildung (Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung und die berufliche Umschulung), die in Betrieben zulassungspflichtiger Handwerke, zulassungsfreier Handwerke und handwerksähnlicher Gewerbe durchgeführt wird, ist die Handwerkskammer die zuständige Stelle. Dies gilt sowohl für die Berufsbildung in den Berufen der Handwerksordnung als auch in nichthandwerklichen Berufen. Abweichungen davon können sich für sogenannte Mischbetriebe (z. B. Handel und Handwerk) für den Bereich nichthandwerklicher Berufe ergeben. Soweit Vorschriften nicht bestehen, hat sie die Durchführung der Berufsbildung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu regeln.

###### Überwachung

Die Handwerkskammer überwacht ferner die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung und fördert diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Sie hat zu diesem Zweck Berater zu bestellen. Auszubildende, Umschulende und Anbieter von Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung sind verpflichtet, der Handwerkskammer auf Verlangen Auskünfte zu erteilen, Unterlagen vorzulegen sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätten zu gestatten.

###### Ausbildung im Ausland

Die Handwerkskammer hat ferner die Durchführung von Auslandsaufenthalten von Lehrlingen in geeigneter Weise zu fördern und zu überwachen.

Bei Auslandsaufenthalten, die länger als vier Wochen dauern, ist ein mit der Handwerkskammer abgestimmter Plan erforderlich.

Grundsätzlich bleibt der Berufsausbildungsvertrag zwischen dem deutschen Ausbildungsbetrieb und dem Lehrling bestehen. Eine Aussetzung der Vertragspflichten muss in Abstimmung mit der Handwerkskammer gesondert vereinbart werden. Siehe hierzu auch >> Abschnitt 2.6.

##### Wichtige Aufgaben im Einzelnen

Die wichtigen Aufgaben der Handwerkskammer in der beruflichen Bildung gehen aus nachstehender Übersicht hervor:



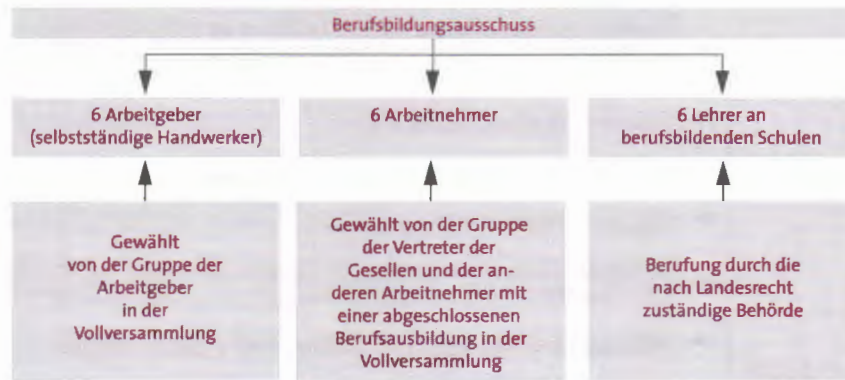
Neben der Wahrnehmung der obigen Aufgaben ist die Handwerkskammer im Bereich der Fortbildung u. a. auf folgenden Gebieten tätig:

**Aufgaben in der Fortbildung**

- > Durchführung von Meistervorbereitungskursen und Fortbildungslehrgängen aller Art
- > Betrieb von Akademien des Handwerks
- > Maßnahmen zur Förderung der Unternehmensführung
- > organisatorische Durchführung von Meisterprüfungen
- > Durchführung von Fortbildungsprüfungen.

#### **Berufsbildungsausschuss**

Bei jeder Handwerkskammer ist ein Berufsbildungsausschuss errichtet. Die Zusammensetzung und die Wahl ergibt sich aus folgender Übersicht:

Zusammen-  
setzung

## Stimmrecht

Die sechs Lehrer an berufsbildenden Schulen gehören dem Berufsbildungsausschuss mit beratender Stimme an. Sie haben jedoch Stimmrecht bei Beschlüssen zu Angelegenheiten der Berufsausbildungsvorbereitung und der Berufsausbildung, soweit sich die Beschlüsse unmittelbar auf die Organisation der schulischen Berufsbildung auswirken.

## Aufgaben

Der Berufsbildungsausschuss ist in wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung anzuhören und zu unterrichten. Er hat ferner vor Beschlussfassungen in der Vollversammlung der Handwerkskammer über Vorschriften zur Durchführung der Berufsbildung eine Stellungnahme abzugeben, und er kann von sich aus Vorschläge unterbreiten.

Der Berufsbildungsausschuss hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken und hierzu insbesondere die an der Berufsbildung Beteiligten bei der fortlaufenden Qualitätssicherung und beim Qualitätsmanagement zu unterstützen.

**Berater (Ausbildungsberater )**

Die Handwerkskammer hat für die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung und die Umschulung Berater zu bestellen. Der Berater läuft in der Praxis in der Regel unter der Bezeichnung „Ausbildungsberater“. Die Berater verrichten im Rahmen der Gesamtaufgaben der Handwerkskammer eine wichtige hauptberufliche Arbeit. Die Hauptaufgabengebiete sind:

Hauptaufgaben-  
gebiete

- > Ansprechpartner und Vermittler für Ausbildungsbetriebe, Ausbilder, Lehrlinge, Eltern, Berufsschule, Agentur für Arbeit
- > Abhalten von Sprechtagen für den obigen Personenkreis
- > Beratung aller an der Berufsausbildung, Berufsausbildungsvorbereitung und Umschulung Beteiligten
- > Durchführung von Betriebsbesuchen zur Beratung und Überwachung
- > Beseitigung von Mängeln in den Ausbildungsbetrieben
- > Beratung in Prüfungsfragen
- > Zusammenarbeit mit den Lehrlingswarten der Innungen
- > Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- > Beteiligung an Maßnahmen zur Nachwuchswerbung
- > Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen

- > Zusammenarbeit Schule/Wirtschaft
- > Berufsinformationen über das Handwerk
- > Beratung in Fragen der beruflichen Weiterbildung
- > Einsatz für zusätzliche Ausbildungsplätze.

Alle Handwerksbetriebe sind verpflichtet, den Beratern und anderen Bediensteten der Handwerkskammer bei allen Maßnahmen, die im Rahmen der Vorschriften über die Berufsausbildung, die Berufsausbildungsvorbereitung und die berufliche Umschulung erfolgen, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen.

Auskunftspflicht  
der Betriebe

### 1.5.4.2 Aufgaben der Innung in der Berufsausbildung



#### Lehrlingswart

Eine Schlüsselrolle in der Berufsausbildungsarbeit der Innung nimmt der Lehrlingswart ein. Da seine Aufgaben als Vermittler und Ansprechpartner für Ausbildungsbetriebe, Ausbilder, Lehrlinge, Eltern und Berufsschule weitgehend ähnlich sind wie die des Beraters der Handwerkskammer, ist zwischen beiden eine enge Zusammenarbeit erforderlich.

Schlüsselrolle

Der Ausbildungsberater ist in der Regel hauptberuflich, der Lehrlingswart ehrenamtlich tätig.

Die Hauptaufgabengebiete des Lehrlingswarts der Innung sind:

- > Anlaufstelle für alle Fragen der Berufsausbildung im Innungsbezirk
- > Beratung von Lehrlingen, Auszubildenden, Ausbildern und Erziehungsberechtigten

Hauptaufgabengebiete

- > Überwachung der fachlichen Eignung zur Ausbildung
- > Feststellung und Beseitigung von Mängeln in den Ausbildungsbetrieben, ggf. durch Betriebsbesuche
- > Einsichtnahme in die Ausbildungsnachweise
- > Zusammenarbeit mit dem Zwischenprüfungs- und Gesellenprüfungsausschuss
- > Planung und Mitarbeit bei der Durchführung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungsmaßnahmen, ggf. zusammen mit der Handwerkskammer
- > Berichterstattung in der Innungsversammlung
- > Organisation von Lehrlingsfreisprechungsfeiern
- > Stellungnahmen zu Anträgen auf Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Berufsausbildung
- > Zusammenarbeit mit der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer, der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit, mit Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien und der Berufsschule
- > Durchführung von Maßnahmen zur Berufsnachwuchswerbung
- > Werbung für zusätzliche Ausbildungsplätze.

### 1.5.4.3 Möglichkeiten der ehrenamtlichen Tätigkeiten in Gremien und Ausschüssen der Handwerkskammer und der Innung

#### Grundsätzliche Möglichkeiten

Die Ausbildenden bzw. Ausbilder haben zahlreiche Möglichkeiten, an der Gestaltung und Umsetzung in der Berufsausbildungsvorbereitung, Umschulung und Ausbildung, im Prüfungswesen und in Bezug auf deren Weiterentwicklung Einfluss zu nehmen und mitzuwirken:

#### Handwerkskammer

- > bei der Handwerkskammer:
  - im Berufsbildungsausschuss
  - in Vorstand und Vollversammlung
  - in kammereigenen Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüssen
  - in Fortbildungsprüfungsausschüssen
  - in Meisterprüfungsausschüssen
  - als nebenberufliche Lehrkraft in überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen
  - als sonstige nebenberufliche Lehrkraft.

#### Innung

- > bei der Innung:
  - in Innungsversammlung und Vorstand
  - im Berufsbildungsausschuss
  - im Ausschuss zur Beilegung von Lehrlingsstreitigkeiten
  - im Gesellenausschuss, sofern der Ausbilder Arbeitnehmer ist
  - im Gesellenprüfungsausschuss
  - als Lehrlingswart
  - als nebenberufliche Lehrkraft in überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen
  - als sonstige nebenberufliche Lehrkraft.

### Mitwirkung bei Gesellen-, Abschluss- und Umschulungsprüfungen, Aufgaben und Anforderungsprofil der Mitglieder von Prüfungsausschüssen

Die Durchführung der Gesellen-, Abschluss- und Umschulungsprüfungen sowie anderer Prüfungen wie z. B. der Fortbildungsprüfungen liegt bei den Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft, d. h. für den Bereich des Handwerks bei den Innungen und Handwerkskammern (>> auch Abschnitte 1.3.3-5, 1.5.4.1 und 1.5.4.2).

Durch die Mitwirkung von Auszubildenden und Ausbildern aus der Betriebspraxis in den Prüfungsausschüssen oder als Gutachter für die Bewertung einzelner Prüfungsleistungen (§ 33 Abs. 3 und 4 der Handwerksordnung) können deren Sachkunde und Erfahrung in Inhalte und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Abläufe von Prüfungen eingebracht werden. So findet auch eine Verzahnung und Rückkoppelung von Ausbildungspraxis in den Betrieben und externen Prüfungsausschüssen statt.

### Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse

#### > Gesellen- und Umschulungsprüfungsausschuss

Der Gesellenprüfungsausschuss besteht aus mindestens 3 Mitgliedern.

Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein.

Mindestzusammensetzung des Gesellenprüfungsausschusses für zulassungspflichtige Handwerke:

- > 1 Arbeitgeber oder Betriebsleiter
- > 1 Arbeitnehmer
- > 1 Lehrer einer berufsbildenden Schule.

Die Arbeitgeber müssen in dem zulassungspflichtigen Handwerk, für das der Prüfungsausschuss errichtet ist, die Meisterprüfung abgelegt haben oder zum Ausbilden berechtigt sein. Die Arbeitnehmer müssen die Gesellenprüfung in dem zulassungspflichtigen Handwerk, für das der Prüfungsausschuss errichtet ist, oder eine entsprechende Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 4 des Berufsbildungsgesetzes bestanden haben und in diesem Handwerk tätig sein.

Mindestzusammensetzung des Gesellenprüfungsausschusses für zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe:

- > 1 Beauftragter der Arbeitgeber
- > 1 Beauftragter der Arbeitnehmer
- > 1 Lehrer an einer berufsbildenden Schule.

Die Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen in dem zulassungsfreien Handwerk oder in dem handwerksähnlichen Gewerbe, für das der Prüfungsausschuss errichtet ist, die Gesellenprüfung oder eine entsprechende Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 4 des Berufsbil-

Zulassungspflichtige Handwerke

Zulassungsfreie Handwerke

derungsgesetzes bestanden haben und in diesem Handwerk oder in diesem Gewerbe tätig sein.

Die Mitglieder und deren Stellvertreter werden längstens für fünf Jahre berufen oder gewählt.

**Vorsitzender**

Der Prüfungsausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens jedoch drei, mitwirken.

**Innungseigene Ausschüsse**

Bei den von der Innung aufgrund einer Ermächtigung der Handwerkskammer errichteten Gesellenprüfungsausschüssen werden die Arbeitgeber und die Beauftragten der Arbeitgeber von der Innungsversammlung, die Arbeitnehmer und die Beauftragten der Arbeitnehmer von dem Gesellenausschuss gewählt. Die Lehrer von berufsbildenden Schulen werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle nach Anhörung der Innung von der Handwerkskammer berufen.

**Kammereigene Ausschüsse**

Die Mitglieder der kammereigenen Gesellenprüfungsausschüsse werden von der Handwerkskammer berufen. Die Lehrer von berufsbildenden Schulen werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle eingesetzt.

Die Tätigkeit in den Gesellenprüfungsausschüssen ist ehrenamtlich.

**> Abschluss- und Umschulungsprüfungsausschuss**

Der Abschlussprüfungsausschuss besteht aus mindestens 3 sachkundigen und geeigneten Mitgliedern.



Die Mitglieder und deren Stellvertreter werden längstens für fünf Jahre von der Handwerkskammer berufen, wobei die Beauftragten der Arbeitnehmer von den Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- und berufspolitischer Zwecksetzung vorher vorgeschlagen werden. Die Beru-

fung der Lehrer von berufsbildenden Schulen erfolgt im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle.  
Die Tätigkeit im Abschlussprüfungsausschuss ist ehrenamtlich.

Prüfungsausschüsse für Abschlussprüfungen werden für den Bereich des Handwerks ausschließlich von den Handwerkskammern errichtet.

## 1.5.5 Ordnungswidrigkeiten und Entzug der Ausbildungsberechtigung

### 1.5.5.1 Maßnahmen der Handwerkskammer zur Beseitigung von Mängeln der Eignung

Die Handwerkskammer hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die persönliche und fachliche Eignung zur Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegen.

Überwachung

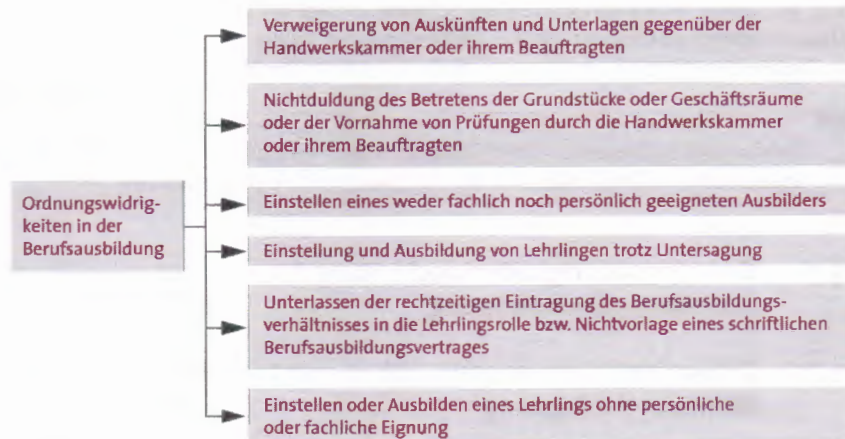
Die bei Vorliegen von Mängeln möglichen Maßnahmen der Handwerkskammer sind:

- > Feststellung und Beratung durch einen Ausbildungsberater der Handwerkskammer
- > Aufforderung an den Betrieb mit Fristsetzung, den Mangel zu beseitigen
- > Mitteilung des Mangels an die nach Landesrecht zuständige Behörde, wenn der Mangel nicht in der gesetzten Frist beseitigt wird oder zu beheben ist oder der Lehrling gefährdet ist.

### 1.5.5.2 Ordnungswidrigkeiten in der betrieblichen Berufsausbildung und deren Ahndung

Damit die Vorschriften auf dem Gebiet der Berufsausbildung eingehalten werden, kann bei Vorliegen von Ordnungswidrigkeiten gegen die Ausbildungsbetriebe vorgegangen werden. Dabei sind Geldbußen bis zu 5.000,00 EUR möglich.

Geldbußen

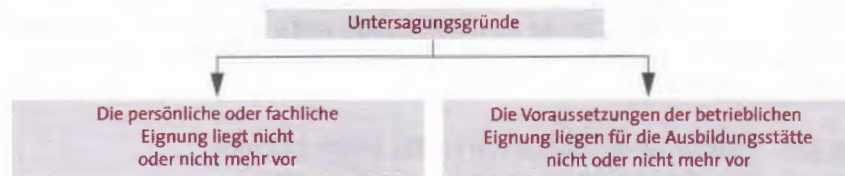


### 1.5.5.3 Untersagung des Einstellens und Ausbildens

Das Einstellen und Ausbilden kann für eine bestimmte Ausbildungsstätte untersagt werden.

Zuständigkeit

Für die Untersagung des Einstellens und Ausbildens ist die nach Landesrecht festgelegte Behörde zuständig.



Anhörung

Vor der Untersagung durch die Behörde sind die Beteiligten und die Handwerkskammer zu hören. Dieses Anhörungsrecht gilt nicht, wenn der Betroffene eindeutig Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf.

Gegen den Untersagungsbescheid ist Widerspruch möglich.

Zuständigkeit der Handwerkskammer

Die Landesregierungen können die Überwachung der Eignung und die Zuständigkeit für die Untersagung des Einstellens und Ausbildens auf die Handwerkskammern übertragen. Diese Übertragung ist in den meisten Bundesländern so erfolgt. Für diesen Fall sind die Handwerkskammern für diese Verwaltungsentscheidungen im Rahmen der staatlichen Rechtsaufsicht allein zuständig und verantwortlich.

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie haben sich nach abgelegter Meisterprüfung in einem zulassungspflichtigen Handwerk selbstständig gemacht und wollen zwei Lehrlinge einstellen und ausbilden. Einer der beiden Lehrlinge soll in einem Ausbildungsberuf des Handwerks, der andere in einem nichthandwerklichen Beruf, nämlich als Bürokaufmann, ausgebildet werden. Deshalb haben Sie festzustellen, ob in Ihrem Betrieb die betrieblichen Eignungsvoraussetzungen vorliegen und ob Sie die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden haben.

**Aufgabe:**

- Erläutern Sie, ob bei Ihnen die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden für den Handwerkslehrling vorliegt, und begründen Sie Ihr Ergebnis!
- Erklären und begründen Sie, ob Sie für die Ausbildung eines Bürokaufmanns die fachliche Eignung besitzen!
- Stellen Sie fest, welche betrieblichen Voraussetzungen vorliegen müssen, damit die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung im Ausbildungsberuf des Handwerks gegeben ist!

>> Seiten 86–95 |

2. Sie bilden in Ihrem Handwerksbetrieb seit Jahren Lehrlinge aus. Aufgrund der eingetretenen Spezialisierung in dem von Ihnen ausgeübten Handwerk können Sie mittlerweile einige Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Ausbildungsberufsbildes nicht mehr vollständig vermitteln. Sie wollen aber auch in der Zukunft unbedingt Ihren Fachkräftebedarf durch die betriebseigene Ausbildung decken.

**Aufgabe:** Was können Sie im vorliegenden Fall tun, um die Eignung Ihrer Ausbildungsstätte sicherzustellen? Beschreiben Sie mögliche Lösungswege!

>> Seiten 95–96 |

3. Sie sind Ausbilder in einem Handwerksbetrieb und haben gehört, dass es bei der Handwerkskammer einen Berufsbildungsausschuss gibt. Sie wollen wissen, welche Aufgabe dieser Ausschuss hat.

**Aufgabe:** Welche Aussage trifft zu?  
Der Ausschuss hat

- a nur die Vollversammlung der Handwerkskammer zu beraten.
- b nur die Lehrlinge im Kammerbereich zu betreuen.
- c in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung ein Recht darauf, angehört und unterrichtet zu werden. Ferner hat er auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.
- d die alleinige Aufsichtsfunktion über die zuständige Fachabteilung der Handwerkskammer.
- e nur den Vorstand der Handwerkskammer zu beraten.

>> Seiten 97–98 |

4. Als Ausbilder haben Sie erfahren, dass es zur Förderung der beruflichen Bildung die Einrichtung der Beratung (Ausbildungsberatung) gibt, die kostenlose Beratungsleistungen erbringt. Sie wollen klären, wer diese Beratung durchführt und was ihre Hauptaufgabe ist.

4.1 Diese Beratungsleistungen erbringt:

- a Die Agentur für Arbeit
- b Das staatliche Schulamt
- c Das Jugendamt
- d Das Amt für Ausbildungsförderung
- e Die Handwerkskammer

4.2 Die Hauptaufgabe ist,

- a ausschließlich die Betriebe zu überwachen und zu beraten.
- b ausschließlich die Lehrlinge zu beraten.
- c nur die Innungen zu beraten.
- d alle an der Berufsbildung beteiligten Personen zu beraten.
- e nur die Berufsschulen zu beraten.

>> Seiten 98–99 |

5. Sie sind Inhaber eines Handwerksbetriebes und bilden erstmals Lehrlinge aus. Es ist Ihnen bekannt, dass Innungen als Fachorganisationen im Handwerk eine lange Tradition bei ihrem Einsatz für die Belange der Berufsausbildung haben. Auch heute noch haben sie in der Berufsausbildung wichtige Funktionen.

Aufgabe: Stellen Sie fest, welche Funktionen für Sie als Ausbildender wichtig sind!

>> Seite 99 |

6. Sie sind seit kurzer Zeit Inhaber eines Handwerksbetriebes und Mitglied der zuständigen Innung. Bei der letzten Innungsversammlung wurde im Rahmen der Neuwahlen der Organe ein Lehrlingswart gewählt. Als künftiger Ausbildender interessiert Sie, welches die wichtigsten Aufgaben des Lehrlingswarts der Innung sind.

Aufgabe: Geben Sie seine wichtigsten Hauptaufgabengebiete an!

>> Seiten 99–100 |

7. Im Rahmen der Selbstverwaltung des Handwerks ist die Mitwirkung von Ausbildenden und Ausbildern bei der inhaltlichen Gestaltung und der Umsetzung von praktischen Erfahrungen aus der Ausbildungspraxis auf ehrenamtlicher Grundlage sowohl bei den Handwerkskammern als auch bei den Innungen vorgesehen. Sie ist Voraussetzung für das Funktionieren der Selbst-

verwaltungsorgane. Als Inhaber eines Ausbildungsbetriebes des Handwerks wären Sie bereit, in Gremien von Handwerksorganisationen mitzuwirken.

**Aufgabe: Beschreiben Sie die wichtigsten Mitwirkungsmöglichkeiten, die Sie bei den genannten Einrichtungen haben!**

>> Seite 100–101 |

8. Sie sind als selbstständiger Handwerksmeister, der Lehrlinge ausbildet, Mitglied der zuständigen Innung. Der Obermeister ist an Sie herangetreten mit der Bitte, künftig im Gesellenprüfungsausschuss mitzuwirken. Bevor Sie eine Entscheidung treffen, ob Sie der Aufforderung des Obermeisters nachkommen, wollen Sie wissen, wie sich der Gesellenprüfungsausschuss zusammensetzt, wer die Ausschussmitglieder, die Arbeitgeber sind, wählt und wie lange eine Wahlperiode dauert.

**Aufgabe: Welche der nachstehenden Aussagen treffen zu?**

8.1 Der Ausschuss setzt sich zusammen:

- a aus mindestens 2 Mitgliedern  
 b aus mindestens 3 Mitgliedern  
 c aus mindestens 4 Mitgliedern  
 d aus mindestens 5 Mitgliedern  
 e aus mindestens 6 Mitgliedern

>> Seite 101 |

8.2 Die Mitglieder, die Arbeitgeber oder Beauftragte der Arbeitgeber sind, werden gewählt:

- a von der Innungsversammlung  
 b vom Vorstand der Innung  
 c vom Berufsbildungsausschuss der Innung  
 d vom Gesellenausschuss der Innung  
 e vom Obermeister und seinem Stellvertreter

>> Seite 102 |

8.3 Die Wahl erfolgt längstens:

- a auf 5 Jahre  
 b auf 4 Jahre  
 c auf 3 Jahre  
 d auf 2 Jahre  
 e auf 1 Jahr

>> Seite 102 |

## 1.6 Lernsituation: Möglichkeiten des Einsatzes von berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen prüfen und bewerten

### Kompetenzen:

- › Zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen für die Ausbildungsplanung darstellen und Auswahl begründen.
- › Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung beurteilen und Fördermöglichkeiten angeben.
- › Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen klären.

### 1.6.1 Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitende Maßnahmen

#### 1.6.1.1 Zielgruppen

Zur Sicherung des beruflichen Nachwuchses bemüht sich das Handwerk auch um die Teilgruppen der Jugendlichen, die zu wenig in den Prozess der beruflichen Ausbildung integriert sind.

Die Erschließung dieses Potenzials erfordert allerdings auch, die betrieblichen Ausbildungsbedingungen auf die besonderen Anforderungen solcher Jugendlichen abzustimmen.



#### Sozial Benachteiligte

In Bezug auf die Berufsausbildung liegt eine soziale Benachteiligung insbesondere dann vor, wenn die betroffenen Jugendlichen keinen Zugang zum Berufsbildungssystem finden können und daher deutlich geringere Perspektiven für ihr zukünftiges Leben besitzen.

Soziale Benachteiligungen können sich beispielsweise wie folgt zeigen:

- › Verlassen der Schule ohne Schulabschluss
- › Vorliegen erheblicher Mängel im Sozialverhalten
- › Abbruch einer Berufsausbildung ohne Überleitung in ein neues Ausbildungsverhältnis
- › Abbruch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme
- › kein Beginn oder Verbleib in einem Arbeitsverhältnis trotz erfolgreicher Berufsausbildung.

### **Menschen mit Lernbeeinträchtigung**

Siehe dazu im Einzelnen >> Abschnitt 3.5.1.2

### **Menschen mit Behinderung**

Siehe dazu im Einzelnen >> Abschnitt 3.5.1.2

### **Jugendliche mit Migrationshintergrund**

Nähere Ausführungen hierzu siehe >> Abschnitt 3.10.

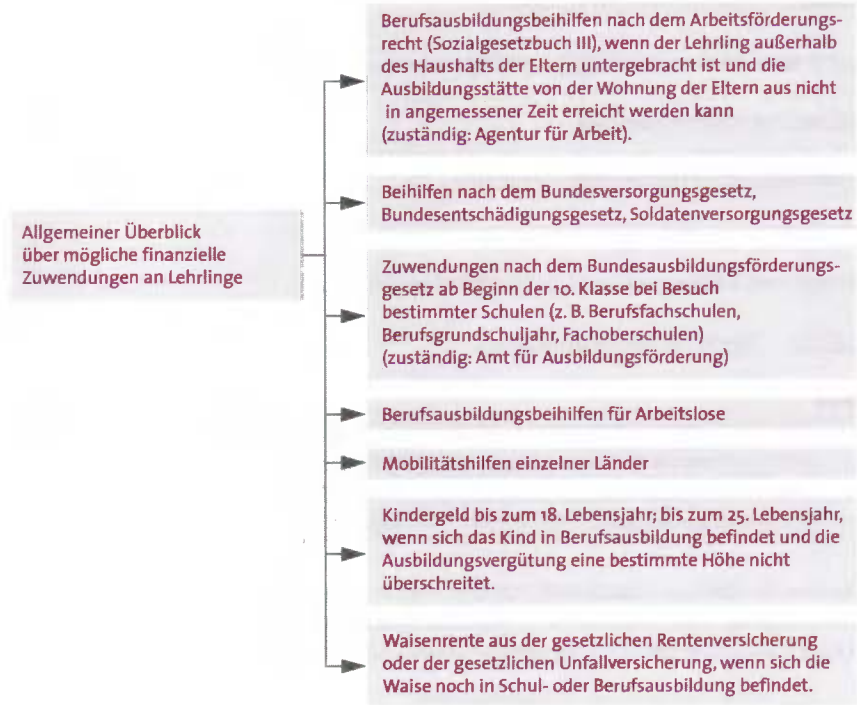
## **1.6.1.2 Rechtliche Grundlagen**

Die Berufsausbildungsvorbereitung muss nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Personen entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden.

Die Vorschriften der Handwerksordnung und des Berufsbildungsgesetzes über die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden sowie deren Überwachung und Entzug gelten für die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung entsprechend.

## **1.6.2 Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen und Fördermöglichkeiten**

Die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen hat mittlerweile einen derart großen Umfang eingenommen, dass teilweise schon von einem „Übergangs-System“ zwischen Schule und Ausbildung gesprochen wird. Dies geht einher mit finanziellen Fördermöglichkeiten, wenn der Lehrling bestimmte Voraussetzungen erfüllt.



Berufsausbildungsbeihilfen und andere finanzielle Hilfen können von der Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen auch gewährt werden für

**Besondere Zielgruppen**

- > die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung sowie
- > die Berufsausbildung von sozial benachteiligten Auszubildenden und von Auszubildenden mit Lernbeeinträchtigungen.

**Berufsvorbereitung**

Finanzielle Zuwendungen werden seitens der Agentur für Arbeit auch für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen bewilligt, sofern die vorgesehenen Voraussetzungen gegeben sind.

**Ausbildungspakt**

Jugendliche, die im Rahmen des Ausbildungspaktes (Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft) an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung teilnehmen, werden nach dem Sonderprogramm der Bundesregierung über die Erstattung der Ausbildungsvergütung und eines pauschalierten Zuschusses zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert.

**Einstiegsqualifizierung**

Die Einstiegsqualifizierung erfolgt in der Regel auf der Grundlage eines Einstiegsqualifizierungsvertrages (Praktikantenvertrag) und auf der Basis von Qualifizierungsbausteinen, die für eine Reihe von Handwerksberufen entwickelt wurden.

### 1.6.3 Inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine)

Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe (Gewerbe der Anlage A oder der Anlage B) entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine).

Der Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung hat die Durchführung der Maßnahme vor deren Beginn der Handwerkskammer schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige erstreckt sich auf den wesentlichen Inhalt des Qualifizierungsvertrages und auf statistische Daten. Über die vermittelten Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit wird eine Bescheinigung nach verbindlich vorgeschriebenen Inhalten ausgestellt. Hat der Teilnehmer das Qualifizierungsziel erreicht, erhält er über das Ergebnis der Leistungsbewertung ein Zeugnis.

Für leistungsschwache Jugendliche unter 25 Jahren und Jugendliche, die noch nicht in vollem Umfang ausbildungsreif sind, also mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, wurde im Rahmen des Ausbildungspaktes (Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft) das Instrument der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) als „Türöffner und Brücke zur Berufsausbildung“ geschaffen. Die Einstiegsqualifizierung ist auf die Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ausgerichtet. Sie erfolgt auf der Basis eines schriftlichen Einstiegsqualifizierungsvertrages (Praktikantenvertrag) und auf der Grundlage von Qualifizierungsbausteinen, die aus einer Reihe von Ausbildungsberufen des Handwerks abgeleitet und entwickelt wurden.

Einstiegsqualifizierung

Der Abschluss des Einstiegsqualifizierungsvertrages (Muster bei der Handwerkskammer) ist der Handwerkskammer vorzulegen.

Diese Betriebspraktika im Rahmen der Einstiegsqualifizierung dauern sechs bis zwölf Monate und können auf Antrag unter bestimmten Voraussetzungen auf eine nachfolgende Ausbildung angerechnet werden.

Nach der Einstiegsqualifizierung wird den Teilnehmern ein betriebliches Zeugnis sowie auf Antrag ein Zertifikat der Handwerkskammer über die erfolgreiche Teilnahme ausgestellt.

Der Teilnehmer erhält während der Maßnahme eine Vergütung, die dem Betrieb zusammen mit einem pauschalierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Agentur für Arbeit auf Antrag erstattet wird. Die Förderobergrenze beträgt 216,00 EUR (Stand Januar 2011) monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Berufsschulpflicht während der Einstiegsqualifizierung richtet sich nach den Schulgesetzen der Länder.

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie sind als Ausbilder in einem Betrieb tätig. Zu Beginn des Ausbildungsjahres wurden neue Lehrlinge eingestellt. Diese sollen von Ihnen über Möglichkeiten von finanziellen Zuwendungen und Unterstützungsmaßnahmen, die unter bestimmten persönlichen Voraussetzungen zu erhalten sind, informiert werden.

**Aufgabe: Erläutern Sie Ihren neuen Auszubildenden die dafür wichtigen Gesetze und Maßnahmen!**

>> Seite 110 |

2. Der Inhaber eines Handwerksbetriebes will im Rahmen der im Ausbildungs-pakt (Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft) vorgesehenen Einstiegsqualifizierung einen jungen Mann einstellen.

**Aufgabe: Welchen Vertrag schließt er für diese Einstiegsqualifizierung in der Regel ab?**

- a **Einen unbefristeten Arbeitsvertrag**
- b **Einen Berufsausbildungsvertrag**
- c **Einen Einstiegsqualifizierungsvertrag (Praktikantenvertrag)**
- d **Einen Vorvertrag zu einem Berufsausbildungsvertrag**
- e **Einen Leiharbeitsvertrag**

>> Seite 110 |

## 1.7 Lernsituation: Innerbetriebliche Aufgabenverteilung für die Ausbildung unter Berücksichtigung von Funktionen und Qualifikationen der an der Ausbildung Mitwirkenden koordinieren

### Kompetenzen:

- > Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden bestimmen.
- > Funktion und Aufgaben des Ausbilders im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darstellen.
- > Aufgaben mitwirkender Fachkräfte klären und deren Einbindung in die Ausbildung abstimmen.

### 1.7.1 Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte

#### 1.7.1.1 Ausbildender

Ausbildender im Sinne des Gesetzes ist, wer Lehrlinge einstellt.

Ausbildender

Dies kann auch eine juristische Person (z. B. GmbH) sein. Der Ausbildende ist Vertragspartner des Lehrlings. Ihm obliegen alle Pflichten zur ordnungsgemäßen Ausbildung des Lehrlings. Im kleinen Handwerksbetrieb führt er meist die Ausbildung selbst durch, d. h., er ist auch zugleich der Ausbilder. Voraussetzung ist, dass er die persönliche und fachliche Eignung für die Ausbildung besitzt.

#### 1.7.1.2 Ausbilder, gegebenenfalls als Ausbildungsbeauftragter

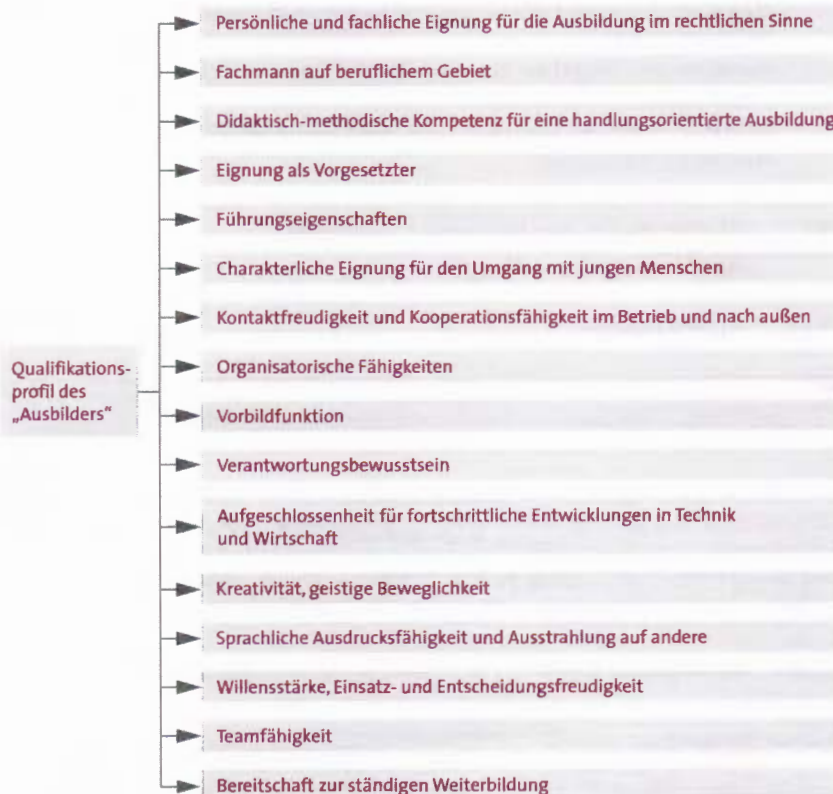
Der Ausbilder führt die Ausbildung durch. Er vermittelt die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang.

Führt der Ausbildende die Ausbildung nicht selbst durch, muss er einen Ausbilder als Ausbildungsbeauftragten bestellen.

## 1.7.2 Funktion und Aufgaben des Ausbilders

### 1.7.2.1 Qualifikationsprofil des Ausbilders

Der Ausbilder muss eine Reihe von Voraussetzungen für seine Qualifikation erfüllen.



### 1.7.2.2 Pädagogische Aufgaben des Ausbilders

Auf diesem Gebiet gliedern sich die Aufgaben des Ausbilders wie folgt:

- › Vermittlung der Ausbildungsinhalte nach der Ausbildungsordnung
- › Fertigungs-, Kenntnis- und Fähigkeitsvermittlung gemäß betrieblichem Ausbildungsplan
- › Lehren und Erziehen
- › Bewerten und Beurteilen
- › Überwachen
- › Beraten
- › Innovieren.

### Lehren, Lernen organisieren

Lehren heißt Lernen bewirken. Das bedeutet für den Ausbilder vor allem, durch Lehren die Fertigkeiten und Kenntnisse nach der Ausbildungsordnung und die erforderlichen Handlungskompetenzen und Verhaltensformen zu vermitteln.

### Erziehen

Das Erziehen ist auf die körperliche, geistige, seelische und charakterliche Formung der Menschen ausgerichtet.



### Bewerten und Beurteilen

Im Rahmen der Ausbildungserfolgskontrollen, die während des gesamten Ausbildungsprozesses notwendig sind, kommen den Bereichen Beurteilen und Bewerten wichtige Aufgaben zu. Sie beziehen sich ausbildungsbegleitend auf erworbene Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen.

Die Ergebnisse von planmäßigem Beurteilen und Bewerten ermöglichen rechtzeitig erforderliche Verbesserungen im gesamten Lernprozess.

### Überwachen

Der Ausbilder hat den gesamten Ausbildungsprozess zu überwachen. Dabei sind die einzelnen Unterweisungsvorgänge sachlich wie zeitlich nach den im betrieblichen Ausbildungsplan festgelegten Zielen zu prüfen, und bei auftretenden Abweichungen ist einzugreifen, um die Planung und Steuerung der Ausbildung neu auszurichten.

Die Überwachungsaufgabe des Ausbilders erstreckt sich u. a. auf:

- > Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen (Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz und andere)
- > Beachtung der Anordnungen der Handwerkskammer und der Innung
- > Anmeldung zur Zwischenprüfung und zu den Gesellenprüfungen
- > Teilnahme der Lehrlinge an überbetrieblichen Unterweisungskursen und am Berufsschulunterricht
- > Führung der Ausbildungsnachweise der Lehrlinge
- > Ausbildungsmaßnahmen, die an betriebliches Ausbildungspersonal übertragen sind.

Prüfung und Steuerung

Überwachungsaufgaben

**Beratungs-  
bereiche****Beraten**

Beraten durch den Ausbilder bedeutet: Handlungsempfehlungen für die nachfolgend dargestellten Bereiche geben, also bei:

- > der Aneignung von Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen des Lehrlings
- > Einsatz von Ausbildungsmitteln
- > fehlender Lernmotivation
- > mangelhaften Leistungen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule
- > zu geringen Leistungen in Ausbildungserfolgskontrollen
- > persönlichem Fehlverhalten des Lehrlings
- > Problemen im Umgang mit Arbeitskollegen oder Lieferanten und Kunden
- > der Auseinandersetzung mit neuen Techniken
- > der finanziellen Förderung des Lehrlings
- > entwicklungsbedingten Schwierigkeiten des Jugendalters
- > der Lösung von Konflikten
- > gesundheitlichen Problemen
- > Problemen im privaten Bereich, sofern der Betreffende dies wünscht.

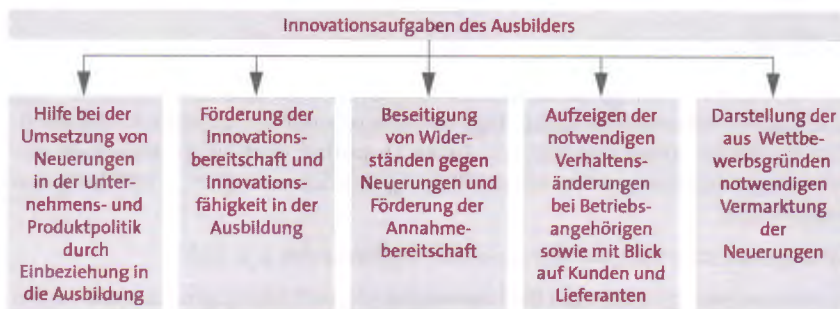
**Innovieren**

Innovieren bedeutet, die Einführung von Neuem zum Ziel zu haben.

Durch die rasche technologische Entwicklung in fast allen Berufsbereichen des Handwerks (z. B. Computertechniken, Kommunikationstechnologien, neue Werkstoffe, neue Arbeitsverfahren) ändern sich die Berufsinhalte und somit auch die Ausbildungsinhalte und Ausbildungsmethoden.

**Anpassung  
der Ausbildungs-  
inhalte**

Die Ausbilder haben dabei die wichtige Aufgabe, diese Änderungen laufend in den Ausbildungsprozess einfließen zu lassen und die Neuerungen bei der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Handlungsfähigkeiten umzusetzen. Sie haben sich selbst ununterbrochen fortzubilden (zum Beispiel durch Kurse und Fachzeitschriften). Wichtige Aufgaben des Ausbilders sind dabei im Einzelnen:



### 1.7.2.3 Besondere Bedeutung der Vorbildfunktion des Ausbilders

Jeder junge Mensch sucht Vorbilder, denen er nacheifern kann. Der Ausbilder muss daher sein gesamtes Handeln auf ein einwandfreies Verhalten im persönlichen und im beruflichen Lebensbereich ausrichten. Vorbildliches Verhalten setzt beim jungen Menschen besondere Wertmaßstäbe.

Wertmaßstäbe

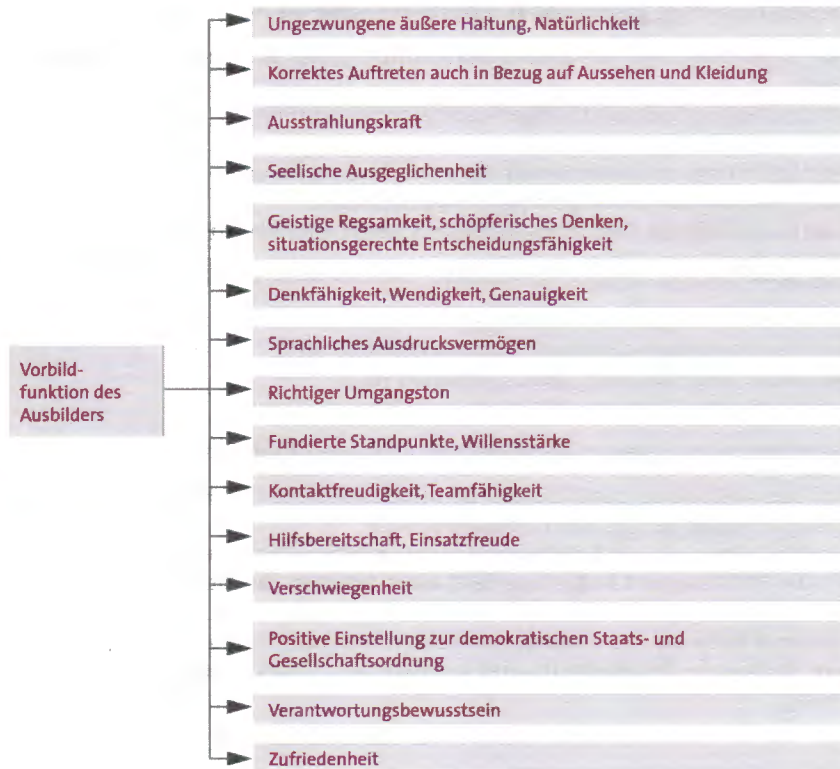
Die Auswahl der richtigen Persönlichkeit als Ausbilder für einen Betrieb ist eine wesentliche Voraussetzung für den Ausbildungserfolg.

Neben den fachlichen Voraussetzungen kommt es vor allem auf menschliche Eigenschaften an wie u. a.:

Menschliche Eigenschaften

- > Menschenkenntnis, Fähigkeit zur Menschenbeurteilung
- > positive Grundeinstellung zu jungen Menschen
- > Mitgehen mit der Jugend und die Fähigkeit, für Ideale zu begeistern
- > Vertrauenswürdigkeit.

Nur wer vorbildliche Eigenschaften hat, kann als Vorbild Maßstäbe setzen.



### 1.7.2.4 Stellung des Ausbilders

Bei der betrieblichen Ausbildung nimmt der Ausbilder eine wichtige Schlüsselstellung ein. Von seinen Fähigkeiten und Eigenschaften hängt es ab, ob die betriebliche Ausbildung systematisch und erfolgreich durchgeführt wird.

Er hat heute mehr denn je dazu beizutragen, dass nicht nur die fachlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, sondern darüber hinaus der junge Mensch auf die Wandlungen in der Berufswelt fachlich und geistig vorbereitet wird. Dadurch kann erreicht werden, dass die Lern- und Denkfähigkeit sowie die Umstellungsbereitschaft und die Anpassungsfähigkeit entwickelt werden.

Der Ausbilder trägt für seine Arbeit in der Berufsausbildung hohe Verantwortung

- > gegenüber dem Ausbildungsbetrieb,
- > gegenüber dem Lehrling,
- > gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft.

#### Ausbildungs- betrieb

Die Verantwortung **gegenüber dem Ausbildungsbetrieb** bezieht sich u. a. auf

- > die Einhaltung aller Ausbildungsvorschriften sowie der gesetzlichen Regelungen,
- > die gründliche und vollständige Ausbildung der Lehrlinge entsprechend der Ausbildungsordnung,
- > die Schaffung von qualifiziertem Berufsnachwuchs für den Betrieb,
- > die Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Betriebes,
- > die wirtschaftliche Gestaltung der Ausbildungskosten im Betrieb.

#### Lehrling

**Gegenüber dem Lehrling** ist der Ausbilder insbesondere verantwortlich, dass

- > ihm die bestmögliche Ausbildung gewährleistet wird,
- > er in seiner Persönlichkeitsentwicklung gefördert wird,
- > er weder körperlich noch sittlich gefährdet wird,
- > er einen guten Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt erhält.

#### Wirtschaft und Gesellschaft

Die Verantwortung **gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft** besteht

- > in der Ausbildung qualifizierten Berufsnachwuchses zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der gesamten Volkswirtschaft,
- > in der Ausbildung und Erziehung zu leistungsfähigen Bürgern,
- > in der Erhaltung und Steigerung des Lebensstandards der Menschen durch hohe Qualifikationen,
- > in der Mithilfe zur Absicherung der sozialen Sicherungssysteme,
- > im Beitrag zur Erhaltung unserer freiheitlichen Staats- und Gesellschaftsordnung.

### 1.7.2.5 Funktionen des Ausbilders im Handwerksbetrieb

Der Ausbilder hat wichtige Funktionen und vielfältige Aufgaben zu erfüllen, die im Folgenden erläutert werden.



#### Ausbilder als Fachmann

Fachliche Qualifikation kann nur vermitteln, wer selbst beste fachliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Handlungsfähigkeiten besitzt. Der Ausbilder hat daher in der Regel eine mehrjährige berufliche Praxis und Berufserfahrung. Betriebserfahrung im Ausbildungsbetrieb ist zusätzlich von Nutzen, weil dann die betriebsspezifischen Erfordernisse bekannt sind. Die Kenntnisse der neuesten Werkstoffe und der modernsten Arbeitsverfahren müssen neben den Standardtechniken in der betrieblichen Ausbildung umgesetzt werden. Fachliche Kompetenz schafft Autorität gegenüber den Lehrlingen.

Fachliche  
Qualifikation

#### Ausbilder als Organisator der Ausbildung

Auf organisatorischem Gebiet stellen sich dem Ausbilder u. a. folgende Aufgaben:

- > Planung der Ausbildung (Ausbildungs- und Versetzungspläne)
- > Festlegung der Lernorte
- > Durchführung der Ausbildung
- > Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen
- > Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Einrichtungen in verschiedenen Aufgabenbereichen.

Organisatori-  
sche Aufgaben

#### Ausbilder als Psychologe

Zu den wichtigsten psychologischen Aufgaben des Ausbilders gehören u. a.:

- > Förderung der Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden
- > charakterliche Förderung
- > Entwicklung der Beweggründe für Leistung (Leistungsmotivation)
- > Entwicklung zum selbstständigen Mitarbeiter
- > Erziehung zu unternehmerischem Denken sowie schöpferischem Verhalten
- > Förderung von Eigenverantwortlichkeit und partnerschaftlichem Verhalten
- > Erziehung zu Arbeitstugenden.

Psychologische  
Aufgaben

#### Ausbilder als Vertreter des Auszubildenden

Der Ausbilder hat die berechtigten Belange der Auszubildenden und vor allem der Jugendlichen innerhalb des Ausbildungsbetriebes zu vertreten, ohne dabei in die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates und der Jugendvertretung im Betrieb unberechtigt einzugreifen.

Interessen-  
vertreter für  
Lehrlinge

Er muss gerade den Jugendlichen gegenüber viel Verständnis aufbringen. Bei der „Interessenvertretung“ der Lehrlinge muss er aber stets kritisch prüfen, ob an ihn herangetragene Anliegen auch tatsächlich im Interesse der Lehrlinge sind. Dabei muss er sich kritisch mit den Lehrlingen auseinandersetzen. Haben die Lehrlinge das Gefühl, dass sich „ihr“ Ausbilder für ihre Interessen einsetzt, haben sie zu ihm Vertrauen. Dieses Vertrauen erleichtert die Ausbildungsarbeit.

#### **Ausbilder als Vorgesetzter und Führungskraft**

#### **Führungs- eigenschaften**

Der Ausbilder muss Führungseigenschaften besitzen. Da er mit jungen Menschen umzugehen hat, sind Führungsaufgabe und Führungsstil teilweise anders geartet als bei der Vorgesetztenfunktion gegenüber erwachsenen Mitarbeitern und anderen Aufgabenstellungen innerhalb des Betriebes.

Zu seinen Funktionen als Vorgesetzter gehören u. a. auch:

- > die Erteilung von Weisungen
- > glaubhaftes und überzeugtes Handeln
- > einleuchtende Begründungen
- > Ausbildungserfolgskontrollen.

#### **Ausbilder in seiner Verwaltungstätigkeit**

#### **Verwaltungs- technische Aufgaben**

Die verwaltungstechnischen Aufgaben umfassen u. a.:

- > Meldung offener Lehrstellen bei der Agentur für Arbeit
- > Abschluss des Berufsausbildungsvertrages
- > Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages bei der Handwerkskammer
- > Anmeldung der Lehrlinge bei der Berufsschule
- > Anmeldung zur überbetrieblichen Ausbildung
- > Anmeldung zu Zwischen- und Gesellenprüfungen
- > Bescheinigung über Pflichtuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- > Ausfertigung von Zeugnissen.

### **1.7.2.6 Ausbilder im Spannungsfeld unterschiedlicher Ansprüche und Erwartungen**

Spannungsfelder bestehen für das Ausbildungspersonal im Ausbildungsbetrieb und im Verhältnis zu außerbetrieblichen Kooperationsstellen (z. B. Berufsschule, Handwerkskammer, Innung).

#### **Innerbetrieb- liche Spannungs- felder**

Spannungsfelder des Ausbildungspersonals im Handwerksbetrieb sind:

- > Umgang mit den Lehrlingen im Betrieb während des gesamten Ausbildungsprozesses
- > Interessenkonflikt zwischen Produktions- und Dienstleistungsaufgabe einerseits und Ausbildungsaufgabe andererseits bei nebenberuflichem Ausbildungspersonal
- > Unterschiedliche Ansprüche zwischen Geschäftsleitung und Ausbildungspersonal
- > Zusammenarbeit zwischen Ausbildungspersonal und den anderen Mitarbeitern im Betrieb

- > Überschneidung der Produktionsinteressen mit der Ausbildungsaufgabe im Betrieb
- > Zusammenarbeit mit Jugendvertretung und Betriebsrat
- > Ausbildungsablauf als Bestandteil des gesamten Betriebsablaufs beim auftragsbezogenen Lernen
- > Wahrnehmung aller Funktionsbereiche des Ausbilders
- > Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in allen Bereichen der Ausbildung.

Als Spannungsfelder des Ausbildungspersonals zu außerbetrieblichen Einrichtungen und Vorgaben sind zu nennen:

Außerbetriebliche Spannungsfelder

- > Zusammenarbeit mit der Berufsschule
- > Zusammenarbeit mit der überbetrieblichen Unterweisungsstätte
- > Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsberater der Handwerkskammer
- > Zusammenarbeit mit dem Lehrlingswart der Innung
- > Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- > Zusammenarbeit mit dem Gewerbeaufsichtsamt (Jugendarbeitsschutz)
- > Zusammenarbeit mit den Eltern des Lehrlings
- > Anforderungen der Ausbildungsordnungen und die laufende Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeiten
- > Bildungspolitische und gesellschaftspolitische Vorgaben für die Ausbildung
- > Auseinandersetzung mit neuen Technologien und deren Umsetzung in die Ausbildung
- > Praktische Umsetzung von wissenschaftlichen Vorgaben.

Für den Ausbilder ist es wichtig, alle Ursachen für die Spannungen zu erkennen, festzustellen und Wege zu suchen, wie die auftretenden Probleme und Konflikte reduziert bzw. gelöst werden können.

Problemlösungen

Die gesamte Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung sowie auf die Ausbilder-eignungsprüfung und auch dieses Buch sind in allen Abhandlungen darauf ausgerichtet, in den einzelnen Abschnitten aufzuzeigen, wie die geschilderten Spannungsfelder entschärft und Spannungen verhindert werden können.

### 1.7.2.7 Selbstverständnis des Ausbilders

Wie bei jeder beruflichen Tätigkeit ist auch das auf Selbstvertrauen basierende Selbstverständnis des Ausbilders ein wichtiges Element für eine erfolgreiche Arbeit in der betrieblichen Ausbildung.

Das Selbstverständnis gründet sich auf einer Reihe von Faktoren, so u. a. auf:

- > der Anerkennung der Arbeit im gesamten Ausbildungsbetrieb
- > der Anerkennung der Arbeit bei den außerbetrieblichen Kooperationspartnern
- > der Anerkennung durch die Gesellschaft
- > fachlicher, organisatorischer, pädagogischer und psychologischer Kompetenz
- > vorbildlichem Verhalten und positiven menschlichen Eigenschaften
- > Ausstrahlungskraft, geistiger Beweglichkeit, Teamfähigkeit und Überzeugungskraft als Vorgesetzter
- > Verantwortungsbewusstsein gegenüber Betrieb, Lehrling, Wirtschaft und Gesellschaft.

### 1.7.3 Funktion, Aufgaben und Voraussetzungen der mitwirkenden Ausbildungsbeauftragten

#### 1.7.3.1 Ausbilder als Ausbildungsbeauftragter

Mit zunehmender Betriebsgröße kann der Ausbildende nicht zugleich Ausbilder in dem Sinne sein, dass er die Ausbildung selbst im wesentlichen Umfang durchführt. Denkbar ist auch, dass der Ausbildende die fachliche Eignung zur Ausbildung nicht selbst besitzt.

Will der Ausbildende dennoch Lehrlinge ausbilden, muss er einen Ausbilder bestellen und diesen mit der Ausbildung ausdrücklich beauftragen. Der beauftragte Ausbilder muss persönlich und fachlich für die Ausbildung geeignet sein und die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und im wesentlichen Umfang vermitteln.

Der bestellte Ausbilder oder Ausbildungsleiter ist innerbetrieblich gegenüber der Betriebsleitung und nach außen gegenüber der Handwerkskammer für die Ausbildung verantwortlich.

#### 1.7.3.2 Personen als Ausbildungshelfkräfte

##### Unterweiser

Führt aufgrund der gegebenen Betriebsgröße und der Zahl der Lehrlinge oder aus anderen betrieblichen Gründen weder der Ausbildende noch der bestellte Ausbilder die Ausbildung in vollem Umfang selbst durch, können weitere geeignete Personen in der Ausbildung im Betrieb eingesetzt werden. Diese Personen, die **nicht alle** Erfordernisse für die fachliche Eignung der Ausbilder erfüllen, jedoch neben ihrer persönlichen Eignung die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, die für die Vermittlung **einzelner Ausbildungsinhalte** erforderlich sind, können in sektoralen Ausbildungsinhalten unterweisen (z. B. Unterweisung durch geeignete Gesellen im Handwerksbetrieb).

## Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie sind Inhaber eines Betriebes, wollen erstmals Lehrlinge ausbilden und dabei den Anforderungen an eine gute Ausbildung bestmöglich entsprechen.

Aufgabe: Stellen Sie ein entsprechendes Anforderungsprofil zusammen!

>> Seite 114 |

2. Sie sind Betriebsinhaber und bilden erstmals zwei Lehrlinge aus. Als Ausbilder sind Sie sich der großen Verantwortung für eine bestmögliche Ausbildung Ihrer Lehrlinge bewusst. Sie wissen, dass von Ihrer Aufgabenerfüllung im pädagogischen Bereich der Erfolg der Ausbildung zu einem wesentlichen Teil abhängt.

Aufgabe: Stellen Sie Ihre wichtigsten im Fall genannten Aufgaben dar, um sie in der künftigen Ausbildung Ihrer beiden Lehrlinge systematisch und praxisgerecht umsetzen zu können!

>> Seiten 114–116 |

3. Vorbildliches Verhalten setzt insbesondere bei jungen Menschen Maßstäbe. Deshalb wollen Sie als Ausbilder die Vorbildfunktion besonders ernst nehmen.

Aufgabe: Welche Eigenschaften sollten Sie dabei einsetzen?

>> Seite 117 |

4. Sie sind Inhaber eines Handwerksbetriebes, der einen hauptberuflichen Ausbilder eingestellt hat. Sie sind der Auffassung, dass der Ausbilder von Ihnen klare Vorgaben erhalten muss, wie seine Stellung und sein Verantwortungsbereich festgelegt sind.

Aufgabe: Erarbeiten Sie ein Konzept für seine Stellung und seine Verantwortungsbereiche in Ihrem Betrieb!

>> Seiten 118–120 |

5. Sie bilden erstmals in Ihrem Betrieb zwei Lehrlinge aus und gehen davon aus, dass der Erfolg Ihrer Ausbildung von der bestmöglichen Erfüllung der Funktionen und wichtigen Aufgabenerledigungen als Ausbilder abhängen wird.

Aufgabe: Erläutern Sie für diesen Fall Ihre vielfältigen Funktionen und Aufgabenstellungen!

>> Seiten 118–120 |

6. Sie sind Ausbilder in einem Betrieb und bilden mehrere Lehrlinge aus. Dabei treten laufend Probleme, Spannungen und Konflikte in Ihrem Umfeld auf, weil Ihre Partner innerhalb und außerhalb Ihres Betriebes von den verschiedensten Ansprüchen und Erwartungen ausgehen. Sie müssen als Ausbilder alle Ursachen für Spannungen erkennen und feststellen, um nach Wegen suchen zu können, damit die Probleme und Konflikte gelöst bzw. reduziert werden.

Aufgabe: Stellen Sie dar, wo die Schwerpunkte der Spannungsfelder liegen!

>> Seiten 120–121 |