

2 Handlungsfeld: Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen

2.1 Lernsituation: Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert

Kompetenzen:

- › Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung begründen.
- › Die für die Ausbildungsplanung relevanten Inhalte der Ausbildungsordnung herausstellen.
- › Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herstellen.
- › Betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung spezifischer betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen erstellen; zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte beachten.
- › Umsetzung von Ausbildungsplänen überwachen und Pläne ggf. anpassen.

2.1.1 Rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung

2.1.1.1 Rechtliche Verpflichtung zur planmäßigen Berufsausbildung

Nach § 14 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes hat der Ausbildende „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“.

Planmäßige
Berufsausbildung

Die sachliche und zeitliche Gliederung ist verbindlicher Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages.

2.1.1.2 Anforderungen an die betriebliche Ausbildungsplanung

Oberstes Ziel der betrieblichen Ausbildungsplanung ist es, sicherzustellen, dass alle vorgeschriebenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (= berufliche Handlungsfähigkeit) auch tatsächlich in der vorgesehenen Zeit vermittelt werden.

Systematisches Vorgehen

Angesichts der Vielzahl von gesetzlichen Bestimmungen sowie des insgesamt komplexen Umfeldes der betrieblichen Ausbildung ist jedem Betriebsinhaber bzw. Ausbilder ein systematisches Vorgehen bei der Planung der betrieblichen Ausbildung zu empfehlen.

2.1.1.3 Planungsbedarf und Grenzen der Planbarkeit

Die Notwendigkeit einer systematischen Planung der betrieblichen Ausbildung beruht insbesondere auf folgenden Fakten und Entwicklungen:

Komplexität des Lehrstoffes Vorbildung

- > Verkürzungen der betrieblichen Ausbildungszeit bei gleichzeitig umfangreichem Stoff.
- > Wachsende Komplexität des Lehrstoffes, während auf der anderen Seite immer mehr Jugendliche unter Lernschwierigkeiten leiden.
- > Unterschiedliche Vorbildung der Lehrlinge: Gerade im Handwerk werden oft Absolventen aller Schulzweige nebeneinander ausgebildet.

Nationalität

- > Unterschiedliche Nationalität der Lehrlinge: Gerade im Handwerk werden besonders viele Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgebildet.

In diesen Faktoren liegen allerdings auch Grenzen der Planbarkeit der betrieblichen Ausbildung, da sie oftmals zur Folge haben können, dass während des Ausbildungsablaufes Probleme auftreten, die Planungsänderungen notwendig machen.

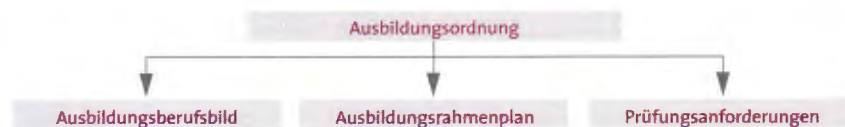
2.1.2 Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes

Ziele der Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung (>> dazu auch die Ausführungen unter Abschnitt 1.4.2) ist die Grundlage für eine

- > geordnete und
- > einheitliche Berufsausbildung.

Wesentliche Bestandteile der Ausbildungsordnung



Planungsunterlagen

Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan sind zugleich wichtige Unterlagen für die Planung der betrieblichen Ausbildung.

2.1.2.1 Ausbildungsberufsbild

Das Ausbildungsberufsbild enthält die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind.

Ausbildungsberufsbild

Beispiel:

Das Ausbildungsberufsbild des Kraftfahrzeugmechatronikers/der Kraftfahrzeugmechatronikerin

„Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens folgende Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen sowie Kontrollieren und Bewerten von Arbeitsergebnissen
6. Qualitätsmanagement
7. Messen und Prüfen an Systemen
8. Betriebliche und technische Kommunikation
9. Kommunikation mit internen und externen Kunden
10. Bedienen von Fahrzeugen und Systemen
11. Warten, Prüfen und Einstellen von Fahrzeugen und Systemen sowie von Betriebseinrichtungen
12. Montieren, Demontieren und Instandsetzen von Bauteilen, Baugruppen und Systemen
13. Bedienen und Inbetriebnehmen von Kraftfahrzeugen und deren Systemen
14. Warten, Prüfen und Einstellen von Kraftfahrzeugen und Systemen
15. Diagnostizieren von Fehlern, Störungen und deren Ursachen sowie Beurteilen der Ergebnisse
16. Montieren, Demontieren und Instandsetzen von Kraftfahrzeugen, deren Systemen, Baugruppen und Bauteilen
17. Aus-, Um- und Nachrüsten
18. Untersuchen von Kraftfahrzeugen nach straßenverkehrsrechtlichen Vorschriften
19. Diagnostizieren, Instandhalten, Aus-, Um- und Nachrüsten.“

(Anmerkung: Bereits vor Inkrafttreten des geänderten Berufsbildungsgesetzes erlassene Ausbildungsordnungen sind noch nicht an die neuen Begriffe und Definitionen angepasst.)

2.1.2.2 Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan enthält eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Sachliche Gliederung

Die sachliche Gliederung enthält die einzelnen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die zu vermitteln sind. Sie sind jeweils den einzelnen Positionen des Berufsbildes zugeordnet. So beinhaltet beispielsweise der Schwerpunkt „Personenkraftwagentechnik“ des Berufsbildes Kraftfahrzeugmechatroniker folgende Fertigkeiten und Kenntnisse für den Teil „Diagnostizieren, Instandhalten, Aus-, Um- und Nachrüsten“:

- a) Diagnosesysteme für Antriebs-, Fahrwerks-, Komfort- und Sicherheitssysteme anwenden, Daten auslesen und interpretieren
- b) Expertensysteme anwenden, insbesondere geführte Fehlersuche, Datenbank und Telediagnose, Hotline nutzen
- c) Software von Steuergeräten ermitteln und aktualisieren, Rückstellungen und Grundeinstellungen an Fahrzeugsystemen durchführen, Lernwerte anpassen, Änderungen dokumentieren
- d) Brems-, Fahrwerks-, Federungs-, Dämpfungs- und Niveauregelungssysteme prüfen, diagnostizieren und einstellen, Regelung und Steuerung prüfen
- e) Antriebsaggregate mit Motormanagementsystem und Nebenaggregate prüfen, diagnostizieren und instand halten
- f) automatisierte Schaltgetriebe und Automatikgetriebe prüfen, diagnostizieren, instand setzen und einstellen
- g) Komfort- und Sicherheitssysteme prüfen, diagnostizieren, instand setzen, einstellen und nach Kundenwünschen parametrieren, Ergebnisse dokumentieren
- h) Datenkommunikationsleitungen instand setzen, insbesondere elektrische und optoelektronische Leitungen
- i) Karoseriesysteme, insbesondere Türschließenanlagen, Verdeckenanlagen und Schiebedächer, prüfen, diagnostizieren, instand setzen und einstellen, mechanische Notfunktionen anwenden
- k) Lenksysteme prüfen und instand setzen
- l) Allradantriebssysteme prüfen, instand setzen und einstellen, Fahrwerksvermessung durchführen.“

Für die zeitliche Gliederung gibt es zwei Methoden:



Zeitliche Gliederung nach Zeitrahmen bedeutet, dass für die Vermittlung jeder Position oder Teilposition des Berufsbildes ein Zeitrahmen vorgegeben wird, der zwischen zwei und sechs Monaten liegen soll. In diesem Zeitraum sollen die zugeordneten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten schwerpunktmäßig vermittelt werden.

In der Anleitung zur zeitlichen Gliederung sind weitere Hinweise möglich, wie zum Beispiel zur **Hinweise**

- > Fortführung
 - > Anwendung
 - > Vertiefung
 - > Schwerpunktsetzung
 - > Kombination einzelner Positionen.
- } bereits vermittelter Inhalte,

Erfolgt die zeitliche Gliederung nach Zeitrichtwerten, so sollen diese nicht kürzer als zwei Wochen sein. In den neuen Ausbildungsordnungen ist sie übliche Form.

Die Entscheidung darüber, ob in einer zeitlichen Gliederung Zeitrahmen oder Zeitrichtwerte vorgegeben werden, wird im Antragsgespräch getroffen. Die Festlegung der Zeitrahmen bzw. Zeitrichtwerte erfolgt im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren einer Ausbildungsordnung.

Der Ausbildungsrahmenplan ist für den betrieblichen Ausbilder die wichtigste Planungsunterlage für einen lernzielorientierten didaktisch-methodischen Aufbau der Ausbildung im Betrieb.

2.1.2.3 Rechtlicher Handlungsspielraum bei der Umsetzung der Ausbildungsordnung

Grundsätzlich sollen die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Ausbildungsberufsbildes entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan vermittelt werden. Eine davon abweichende sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern (Flexibilitätsklausel).

Flexibilitätsklausel

2.1.3 Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele

Die erfolgreiche Erreichung der Ausbildungsziele erfordert neben der geeigneten Lernsituation und dem angepassten Lernstoff vor allem auch die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft des Auszubildenden.

2.1.3.1 Berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse

Moderne Ausbildungsordnungen fordern, die Ausbildung prozessorientiert zu gestalten. Insbesondere die Orientierung der Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen spielt hier eine wichtige Rolle. Dabei lassen sich in nahezu allen Lernfeldern Handlungen darstellen, die von den Auszubildenden im Sinne vollständiger Arbeits- und Geschäftsprozesse als berufsspezifische Arbeitshandlungen selbst geplant, durchgeführt und bewertet werden können. Grundlage dafür ist in der Regel der Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsordnung. Die Auszubildenden sollen in der Ausbildung mit den vollständigen Geschäfts- bzw. Produktionsprozessen vertraut gemacht werden, um so das Verständnis für die Gesamtzusammenhänge im Betrieb zu fördern und kompetentes Handeln zu ermöglichen.

2.1.3.2 Individuelle Lernvoraussetzungen

Wichtige Lernanforderungen (Lernvoraussetzungen) im Handwerk sind:

- > praktische und theoretische Intelligenz
- > Motivation
- > Eigeninitiative
- > Konzentrationsfähigkeit
- > Kreativität
- > besondere Fähigkeiten wie Rechnen
- > Hand- und Fingergeschicklichkeit.

2.1.4 Kriterien für die Erstellung und Anpassung eines betrieblichen Ausbildungsplanes

Für eine erfolgreiche Berufsausbildung hat der Ausbilder einen einzelbetrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sowohl den sachlichen Aufbau als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung ausweist (wann, wie lange, wo).

Dabei dient ihm der Ausbildungsrahmenplan als Grundlage. Dieser könnte nur dann, wenn er den Erfordernissen und Möglichkeiten des Einzelfalles voll entspricht, unverändert auch als einzelbetrieblicher Ausbildungsplan übernommen werden.

Insgesamt soll aber der betriebliche Ausbildungsplan dem tatsächlichen Ausbildungsablauf entsprechen und auf den einzelnen Lehrling zugeschnitten sein. Dazu sollen die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans auf die betrieblichen Verhältnisse umgesetzt werden. Dementsprechend sollte der Aufstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes die Analyse der betrieblichen Aufgaben und Tätigkeiten vorausgehen. Über diese Aufgaben können die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, wenn

Vorherige
Analyse

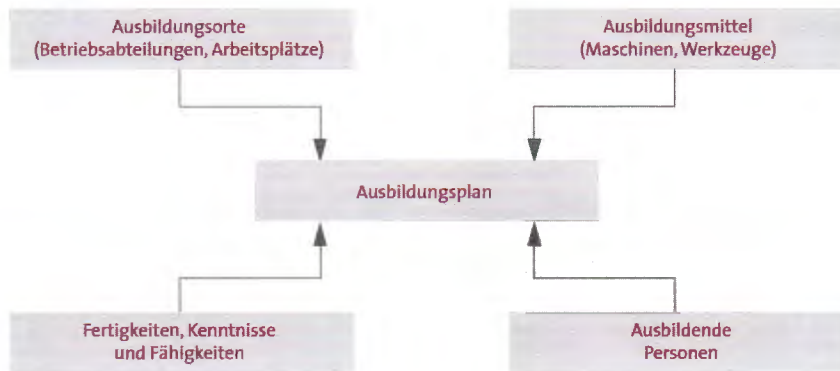
- > die Aufgaben dem Ausbildungsrahmenplan entsprechen. Dies bedeutet andererseits, dass dem Lehrling keine ausbildungsfremden Aufgaben übertragen werden dürfen,
- > die Aufgaben durch den entsprechenden Komplexitätsgrad die Lehrlinge nicht unter- oder überfordern,
- > die Aufgaben selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließen.

Bei der Erstellung des Ausbildungsplanes sollte der Ausbilder von folgenden Regeln ausgehen:

Regeln

- > vom Bekannten zum Unbekannten
- > vom Leichten zum Schwierigen
- > vom Einfachen zum Zusammengesetzten
- > vom Konkreten zum Abstrakten
- > vom Speziellen zum Allgemeinen.

Wichtige Inhalte des einzelbetrieblichen Ausbildungsplanes



Diese Planung der Ausbildung ist in Berufen mit werkstattgebundener Fertigung leichter zu verwirklichen als in Montageberufen.

Außerdem sollte der Planungszeitraum für die einzelbetriebliche Ausbildung umso kurzfristiger sein, je schwieriger die Planung des Arbeitsablaufs branchenbedingt im Betrieb ist.

Planungs-
zeitraum

Bei der Ausbildungsplanung sollen nach einer Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung folgende Punkte beachtet werden:

› **Anpassung der Vermittlungszeiten bei Abkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit:**

Besonderheiten

Da während des Ausbildungsverlaufs bzw. schon zu Beginn der Ausbildung Veränderungen der betrieblichen Ausbildungszeit möglich sind, soll der Ausbilder den Ausbildungsplan rechtzeitig an den geänderten Ausbildungsverlauf anpassen. Besonderheiten, die eine Abweichung vom typischen Ausbildungsablauf nach dem Ausbildungsrahmenplan rechtfertigen, können u. a. sein:

- › Verkürzung der betrieblichen Ausbildung durch Anrechnung von Zeiten des Besuchs eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder von Zeiten der Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung
- › in der Ausbildungsordnung nicht geregelte Ausbildungsabschnitte in überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- › Ausbildungsabschnitte, die im Ausland absolviert wurden
- › Auswirkungen individueller Verkürzungen oder Verlängerungen der Ausbildungsdauer
- › Umstellungen, die sich aus der Organisation des Berufsschulunterrichts ergeben (zum Beispiel Blockunterricht)
- › sonstige, vor allem in der produktionsgebundenen betrieblichen Ausbildungspraxis auftretende Schwierigkeiten, die einer Ausbildung nach dem typischen Ordnungsmuster entgegenstehen.

Abweichungsmöglichkeiten

Aufgrund dieser Besonderheiten können in den einzelbetrieblichen Ausbildungsplänen

- › Ausbildungsinhalte im vorgegebenen Zeitrahmen verschoben und
- › Zeitrichtwerte unter- oder überschritten werden.

Grundsätzlich finden Abweichungen von der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes aber immer dort ihre Grenzen, wo eine zweckentsprechende, sinnvoll geordnete und planmäßig durchgeführte Ausbildung nicht mehr gewährleistet ist und eine Beeinträchtigung des Ausbildungsziels befürchtet werden muss.

Die Ausbildungsstätte hat die Abweichung mit Begründung festzuhalten und der zuständigen Stelle anzuzeigen.

› **Lernziele beschreiben Mindestanforderungen:**

- › Einmal vermittelte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten müssen auch später immer vorausgesetzt und angewendet werden können.

› **Zeitliche Gliederung im betrieblichen Ausbildungsplan:**

- › Zeitrahmen und Zeitrichtwerte geben eine Orientierung, von der je nach Lernfortschritt des Lehrlings abgewichen werden kann.

- > Die Zeiten für die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind so zu bemessen, dass dabei auch Wiederholungen, Vertiefungen und Erweiterungen möglich sind.
- > Urlaubs- und Ausfallzeiten sind zu berücksichtigen und anteilig auf alle Ausbildungsabschnitte zu verteilen.
- > Der Lehrstoff, der Gegenstand der Zwischenprüfung oder des ersten Teils der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung ist, ist bis zu deren Zeitpunkt zu vermitteln.
- > Bis zur Gesellen-/Abschlussprüfung (auch bei geteilter Prüfung) müssen alle Ausbildungsinhalte vermittelt sein.

Zeitliche
Gliederung

> Berücksichtigung der Probezeit:

- > Am Beginn des Ausbildungsverhältnisses steht eine Probezeit mit einer Dauer von mindestens einem und höchstens vier Monaten.
- > In dieser Zeit soll geprüft werden, ob sowohl der Beruf wie auch die Ausbildungsstätte für den Lehrling geeignet sind.
- > Durch Beobachtung des Lehrlings hinsichtlich Arbeitsweise und Arbeitsverhalten soll der Ausbilder/Ausbildende die Eignung des Lehrlings überprüfen.
- > Schon während der Probezeit sollte der Lehrling alle für den Beruf wichtigen Arbeiten kennenlernen.

Probezeit

> Weitere Punkte, die bei der Aufstellung des einzelbetrieblichen Ausbildungsplanes beachtet werden sollen, sind:

- > Rechtzeitige Aufnahme neuer technischer Entwicklungen in die betriebliche Ausbildung, auch wenn sie im Ausbildungsrahmenplan noch nicht ausdrücklich aufgeführt sind (Mindestanforderungscharakter des Ausbildungsrahmenplanes)
- > Festlegung der Ausbildungsplätze und der Ausbildungsmittel
- > Abstimmung mit der Berufsschule anhand der entsprechenden Rahmenlehrpläne, um sicherzustellen, dass dem Lehrling in Betrieb und Schule etwa gleichzeitig dieselben praktischen und theoretischen Stoffgebiete vermittelt werden
- > Zusammenarbeit mit der Berufsberatung beim Wechsel des Ausbildungsberufes.

Die Aufstellung des einzelbetrieblichen Ausbildungsplanes hinsichtlich der Festlegung von Lernzielen, Ausbildungsabschnitten, Auswahl der Lernorte, Ausbildungsmittel und Methoden sowie bei der Korrektur des Ausbildungsplanes sollte unter Beteiligung aller Betroffenen erfolgen.

Der Ausbilder kann sich auch durch einen Berater der Handwerkskammer unterstützen lassen. Empfehlenswert und sinnvoll sind dabei auch Kontakte mit den Erziehungsberechtigten. Dort, wo vorhanden, muss auch der Betriebsrat bei der Planung beteiligt werden. Der Ausbildungsplan ist dem Lehrling auszuhändigen. Wie konkret ein einzelbetrieblicher Ausbildungsplan gestaltet werden kann, wird nachfolgend anhand eines Beispiels für das Kraftfahrzeugmechatronikerhandwerk gezeigt.

Beratung des
Ausbilders

Beispiel für einen einzelbetrieblichen Ausbildungsplan im Kraftfahrzeugmechanikerhandwerk mit Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik, 1. Ausbildungs-jahr (Auszug):

Zeitliche Richtwerte für einzelne Ausbildungsabschnitte	Teile des Berufsbildes	Grundlegende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
9 Wochen	Warten, Prüfen und Einstellen von Fahrzeugen und Systemen sowie von Betriebseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> a Arbeits- und Sicherheitsregeln sowie Herstellerrichtlinien beim Transport und beim Heben von Hand anwenden b Fahrzeuge, Baugruppen und Systeme bewegen, abstellen, anheben, abstützen und sichern c Wartungsarbeiten nach Vorgabe durchführen, insbesondere Betriebsflüssigkeiten kontrollieren, nachfüllen, wechseln und zur Entsorgung beitragen, Arbeitsschritte dokumentieren d mechanische und elektrische Bauteile, Baugruppen und Systeme auf Verschleiß, Beschädigungen, Dichtheit, Lageabweichungen und Funktionsfähigkeit prüfen, Arbeiten dokumentieren e hydraulische, pneumatische und elektrische Leitungen, Anschlüsse und mechanische Verbindungen prüfen und Prüfergebnisse dokumentieren f Drücke an pneumatischen und hydraulischen Systemen messen und einstellen g Werterhaltung beim Umgang mit Fahrzeugen und Betriebseinrichtungen berücksichtigen
16 Wochen	Montieren, Demontieren und Instandsetzen von Bauteilen, Baugruppen und Systemen	<ul style="list-style-type: none"> a Bauteile, Baugruppen und Systeme außer Betrieb nehmen, demontieren, zerlegen, auf Wiederverwertbarkeit prüfen, kennzeichnen und systematisch ablegen b demontierte Bauteile und Baugruppen Systemen zuordnen und auf Vollständigkeit prüfen c Bauteile und Baugruppen reinigen, konservieren und lagern d Fügen, insbesondere Schraubverbindungen unter Beachtung der Teilefolge und des Drehmomentes herstellen e Bauteile, Baugruppen und Systeme montieren, in Betrieb nehmen sowie auf Funktion und Formgenauigkeit prüfen f Oberflächen für den Korrosionsschutz vorbereiten, Korrosionsschutz ergänzen und erneuern g Lage von Bauteilen und Baugruppen prüfen, Lageabweichungen messen h unter Berücksichtigung der Werkstoffeigenschaften Bezugslinien, Bohrungsmitten und Umriss anreißen und körnen, Bauteile und Halbzeuge trennen und umformen i Maschinenwerte von handgeführten und ortsfesten Maschinen bestimmen und einstellen; Werkstücke und Bauteile bohren und senken j Innen- und Außengewinde herstellen und instand setzen k elektrische Verbindungen und Anschlüsse herstellen, überprüfen, instand setzen und dokumentieren

Zeitliche Richtwerte für einzelne Ausbildungsabschnitte	Teile des Berufsbildes	Grundlegende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
4 Wochen	Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen sowie Kontrollieren und Bewerten von Arbeitsergebnissen	<ul style="list-style-type: none"> a Arbeitsschritte und -abläufe nach funktionalen, organisatorischen, technischen und wirtschaftlichen Kriterien sowie nach Herstellervorgaben planen und festlegen b Werkstoffe, Betriebsmittel und Hilfsstoffe ermitteln c Teilebedarf, Material, Werkzeuge und Hilfsmittel auftragsbezogen anfordern, bereitstellen und dokumentieren d Zeitbedarf ermitteln e Arbeitsplatz unter Berücksichtigung des Arbeitsauftrages vorbereiten f Arbeitsergebnisse durch Soll-Ist-Wertvergleiche kontrollieren, bewerten, dokumentieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse vorschlagen
4 Wochen	Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> a Prüfverfahren und Prüfmittel anforderungsbezogen anwenden b Ursachen von Fehlern und Qualitätsmängeln systematisch suchen, zur Beseitigung beitragen, Arbeiten dokumentieren c Qualitätsmanagementsystem des Betriebes anwenden
5 Wochen	Messen und Prüfen an Systemen	<ul style="list-style-type: none"> a Verfahren und Messgeräte auswählen, Messfehler abschätzen b elektrische sowie elektronische Größen und Signale an Baugruppen und Systemen messen, prüfen und beurteilen, Prüfergebnisse dokumentieren c elektrische Verbindungen, Leitungen und Leitungsanschlüsse auf mechanische Schäden sichtprüfen d Funktion elektrischer Bauteile, Leitungen und Sicherungen prüfen e Messzeuge zum Messen und Prüfen von Längen, Winkeln und Flächen auswählen und anwenden f Längen, insbesondere mit Messschiebern, Messschrauben und Messuhren, messen, Einhaltung von Toleranzen und Passungen prüfen g Werkstücke mit Winkeln, Grenzlehren und Gewindelehren prüfen h physikalische Größen, insbesondere Drücke und Temperaturen, messen, prüfen und Prüfergebnisse dokumentieren

Zeitliche Richtwerte für einzelne Ausbildungsabschnitte	Teile des Berufsbildes	Grundlegende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
8 Wochen	Betriebliche und technische Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> a Bedeutung der Information, Kommunikation und Dokumentation für den wirtschaftlichen Betriebsablauf beurteilen und zur Vermeidung von Störungen beitragen b betriebliches Informationssystem zum Bearbeiten von Arbeitsaufträgen anwenden und zur Beschaffung von technischen Unterlagen und Informationen nutzen c Gespräche mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und in der Gruppe situationsgerecht führen, Sachverhalte darstellen sowie deutsche und englische Fachausdrücke anwenden d Kommunikation mit vorausgehenden und nachfolgenden Funktionsbereichen sicherstellen e Datenträger handhaben und Datenschutz beachten; digitale und analoge Mess- und Prüfdaten lesen f Fahrzeuge, Systeme, Bauteile und Baugruppen identifizieren g Zeichnungen lesen und anwenden, Skizzen anfertigen h Instandsetzungs-, Montage-, Inbetriebnahme- und Betriebsanleitungen, Kataloge, Tabellen sowie Diagramme lesen und anwenden i Schaltpläne, Stromlaufpläne, Anschlusspläne, Anordnungspläne und Funktionspläne lesen und anwenden j Funktionspläne fahrzeugpneumatischer und hydraulischer Steuerungen und Kraftübertragungen lesen und beachten k Vorschriften und Richtlinien für die Verkehrssicherheit sowie für das Verhalten im Straßenverkehr anwenden
3 Wochen	Kommunikation mit internen und externen Kunden	<ul style="list-style-type: none"> a Kundenwünsche und Informationen entgegennehmen, im Betrieb weiterleiten und nach Vorgaben berücksichtigen b Vorgaben für das Informieren über Instandhaltungsarbeiten beachten c Vorgaben für das Informieren hinsichtlich der Bedienung des Zubehörs und der Zusatzeinrichtungen beachten d auf Sicherheitsregeln und Vorschriften hinweisen
3 Wochen	Bedienen von Fahrzeugen und Systemen	<ul style="list-style-type: none"> a Vorschriften und Hinweise zur Sicherheit und zur Bedienung beachten und anwenden b Bedienungsanleitungen anwenden und erklären c Bedienelemente von Fahrzeugen anwenden d Bedienelemente von Systemen, insbesondere Anlagen, Maschinen oder Geräten, anwenden

Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gemäß Ausbildungsberufsbild der Ausbildungsordnung Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, die während der gesamten Ausbildungszeit zu vermitteln sind:

Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht

- a Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung erklären
- b gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen
- c Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen
- d wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen
- e wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen

Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes

- a Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern
- b Grundfunktionen des ausbildenden Betriebes wie Beschaffung, Fertigung, Absatz und Verwaltung erklären
- c Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen
- d Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- a Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen
- b berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden
- c Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten
- d Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen der Brandbekämpfung ergreifen

Umweltschutz

Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere

- a mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären
- b für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden
- c Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen
- d Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen

Erläuterung des Ausbildungsplanes

Die zugeordneten Zeiten stellen lediglich **Richtwerte** dar. Der Ausbildungsbetrieb behält sich Änderungen im Zeitablauf aus betriebsbedingten Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, vor.

Die Zeitrichtwerte stellen **Brutto-Zeiten** dar. Sie sind um die Anteile für Berufsschule, Urlaub, Feiertage und Prüfungsvorbereitung zu verringern.

Die Vermittlung der Ausbildungsblöcke ist innerhalb der einzelnen Lehrjahre **nicht zwingend** an eine Reihenfolge gebunden.

Grundlagen und Vorgehensweise bei der Erstellung eines einzelbetrieblichen Ausbildungsplanes



Auf dem Ausbildungsplan baut dann der Versetzungsplan auf. Klein- und Mittelbetriebe benötigen wegen ihrer geringen Zahl an Auszubildenden oft keinen gesonderten Versetzungsplan. Hier ist der Versetzungsplan in den einzelbetrieblichen Ausbildungsplan eingebaut bzw. mit diesem identisch.

Wenn jedoch mehrere Lehrlinge im gleichen Ausbildungsjahr im Betrieb ausgebildet werden, ist es zweckmäßig, einen besonderen Versetzungsplan zu erstellen.

Der Versetzungsplan

- > legt die von einem Lehrling während seiner Ausbildung zu durchlaufenden Arbeitsplätze und Betriebsabteilungen sowie die dort zu erledigenden Arbeiten fest,
- > bestimmt den Zeitraum, den der Lehrling an den einzelnen Orten bleiben soll,
- > beinhaltet die Versetzungstermine und die Reihenfolge des Arbeitsplatz- bzw. Abteilungswechsels.

Man unterscheidet

Einzelversetzungspläne
Gesamtversetzungspläne

- > Einzelversetzungspläne für einzelne Lehrlinge und
- > Gesamtversetzungspläne für die Gesamtzahl der Lehrlinge eines Ausbildungsjahres.

Vor allem für Gesamtversetzungspläne ist es zweckmäßig, sie in Form von grafisch gestalteten Übersichten anzulegen oder Planungstafeln (zum Beispiel Magnettafeln) dafür zu verwenden.

Beim Vollzug der Versetzungspläne ist besonders darauf zu achten, dass bei Fehlzeiten infolge Krankheit, außerplanmäßigem Urlaub, betrieblichen Umstellungen, Sonderaufträgen im Betriebsablauf und anderem die Planung entsprechend korrigiert wird. Die Brutto-Ausbildungszeiten aus der Ausbildungsordnung werden so in Netto-Ausbildungszeiten umgerechnet.

Fehlzeiten

Beispiel:

Beispiel für einen einfachen Versetzungsplan

Lehrling	Zeit (Kalender- wochen/ Monat)	Januar				Februar				März				April				Mai			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
Lehrling A	Urlaub	W 1				W 2				W 3				W 4							
Lehrling B		W 2				W 1				W 4				W 3							
Lehrling C		W 4				W 3				W 2				W 1							
Lehrling D		W 3				W 4				W 1				W 2							

W = Werkstattarbeitsplatz 1–4

In einem solchen Versetzungsplan kann der Ausbilder auch eintragen, wie die Ausbildung dann tatsächlich abgelaufen ist. Er erhält damit eine Art Soll-Ist-Kontrolle.

Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie setzen sich nach erfolgreicher Betriebsgründung mit der Frage auseinander, ob Sie zur Fachkräftesicherung künftig Auszubildende einstellen wollen. Aus Ihrer eigenen Meisterfortbildung wissen Sie noch, dass für die Berufsausbildung rechtliche Grundlagen und bestimmte Planungerfordernisse gelten.

Aufgabe: Erläutern Sie das oberste Ziel der betrieblichen Ausbildungsplanung.

>> Seite 126 |

2. In Ihrem Betrieb werden vier Lehrlinge im gleichen Ausbildungsjahr ausgebildet. Sie wollen für diese Lehrlinge einen Versetzungsplan erstellen.

Aufgabe: Erklären Sie, wie Sie bei der Erstellung des Versetzungsplanes für die vier Lehrlinge vorgehen und was Sie dabei zu beachten haben!

>> Seite 138 |

2.2 Lernsituation: Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung darstellen und begründen

Kompetenzen:

- > Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung beschreiben.
- > Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung darstellen.

2.2.1 Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung

2.2.1.1 Betriebsrat

In Betrieben mit mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern einschließlich der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, von denen mindestens drei wählbar sein müssen, kann ein Betriebsrat gewählt werden.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, die 18 Jahre alt sind. Dazu zählen auch Leiharbeiter, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Wählbar sind alle Beschäftigten, die 18 Jahre alt sind und dem Betrieb bereits sechs Monate angehören. Leiharbeiter können nicht gewählt werden.

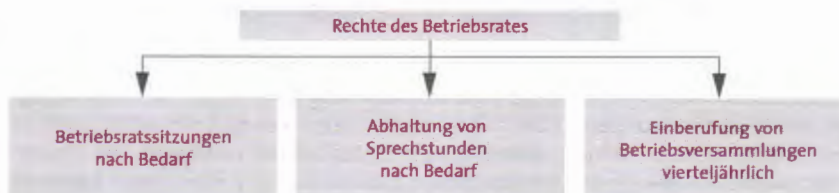
Wahlberechtigung

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Die Amtszeit des Betriebsrates beträgt vier Jahre.

Amtszeit

2.2.1.2 Rechte des Betriebsrates



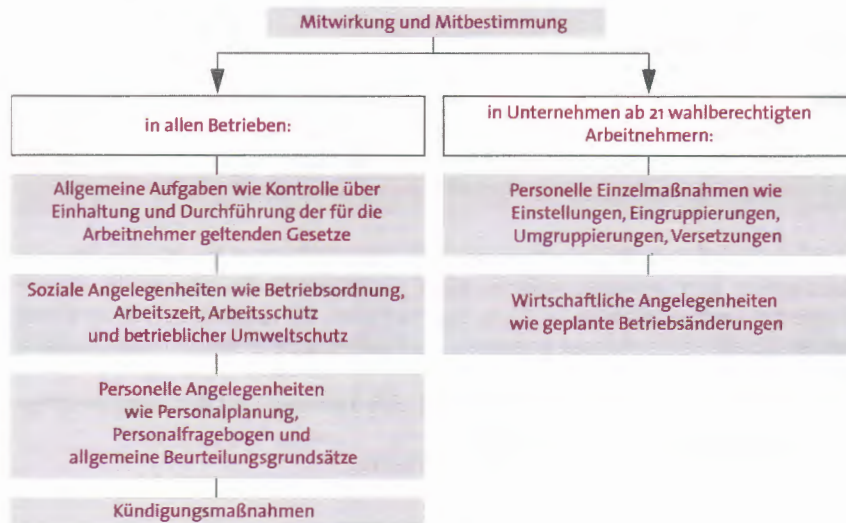
2.2.1.3 Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Friedenspflicht
Einigungsstelle

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten. Sie unterliegen einer Friedenspflicht, können Betriebsvereinbarungen schließen und zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten eine Einigungsstelle bilden.

2.2.1.4 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Allgemeine Aufgabe des Betriebsrates ist es, darüber zu wachen, dass die Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.



2.2.1.5 Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

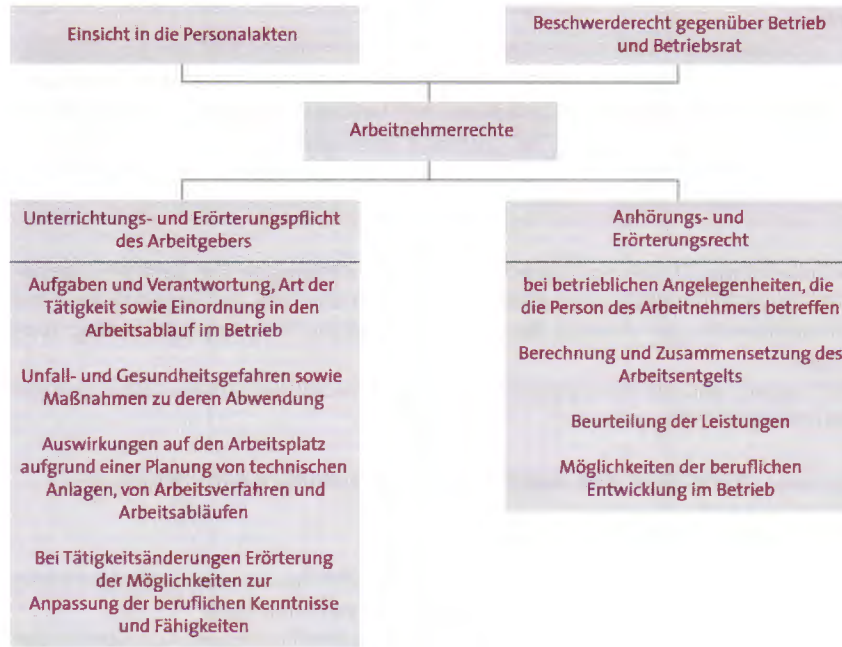
Allgemeines
Gleichbehand-
lungsgesetz

Betriebsräte (aber auch im Betrieb vertretene Gewerkschaften) können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Verpflichtung zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen im Betrieb zu deren Unterbindung beim Arbeitsgericht eine erforderliche Handlung, Duldung oder Unterlassung verlangen. Sie können jedoch keine Ansprüche des Arbeitnehmers (Schadensersatz oder Entschädigung) durchsetzen.

2.2.1.6 Rechte des einzelnen Arbeitnehmers und Auszubildenden

Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz folgende Rechte:

Arbeitnehmerrechte



2.2.1.7 Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten Menschen ist für diese Gruppe ein Vertrauensmann/eine Vertrauensfrau mit wenigstens einem Stellvertreter zu wählen, der/die die besonderen Interessen dieser Beschäftigten vertritt.

2.2.2 Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung

2.2.2.1 Jugend- und Auszubildendenvertretung

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden neben dem Betriebsrat Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt, die die Belange dieser Arbeitnehmer wahrnehmen.

Wahlberechtigt ist die oben beschriebene Personengruppe. Die Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter richtet sich nach der Zahl der Jugendlichen und Auszubildenden, die in einem Betrieb beschäftigt sind. Ihre Amtszeit beträgt zwei Jahre.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist berechtigt, an den Sitzungen des Betriebsrates teilzunehmen.

2.2.2.2 Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Zu den allgemeinen Aufgaben gehören

- > Maßnahmen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung, beim Betriebsrat zu beantragen;
- > darüber zu wachen, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Gesetze und sonstigen Vorschriften durchgeführt werden;
- > Anregungen von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken;
- > Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat, die die Integration ausländischer Jugendlicher und Auszubildender fördern.

Allgemeine Aufgaben

Rechte

Dementsprechend hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung folgende Rechte:

- > Antragsrecht
- > Überwachungsrecht
- > Anregungsrecht.

Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. In Ihrem Betrieb werden sechs junge Menschen unter 25 Jahren zur Berufsausbildung beschäftigt.

Aufgabe: Erklären Sie, inwieweit Ihr Betrieb von den Möglichkeiten zur Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung betroffen ist! Was sind die Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung?

>> Seite 144 |

2.3 Lernsituation: Kooperationsbedarf ermitteln und inhaltliche sowie organisatorische Abstimmung mit Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, durchführen

Kompetenzen:

- › Nutzen von Kooperationsnetzwerken, insbesondere Berufsschule, überbetrieblicher Bildungsstätte, Beratern in Kammer und Innung sowie Arbeitsagentur, beschreiben.
- › Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Kooperationspartnern klären.

2.3.1 Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung

Zusammenarbeit

Für eine erfolgreiche Berufsausbildung ist es wichtig, dass alle Mitwirkenden und Partner eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Nachstehend werden die wichtigsten Partner aufgeführt, die wesentlichen Gebiete der Zusammenarbeit erläutert und die Aufgaben der Handwerkskammern und der Innungen ihrer Bedeutung entsprechend dargestellt.

2.3.1.1 Zusammenarbeit mit der Berufsschule

Der Erfolg der Berufsausbildung im dualen System ist ganz entscheidend davon abhängig, wie gut die Lernorte Ausbildungsbetrieb und Berufsschule als Partner des dualen Systems zusammenarbeiten.

Gegenseitige Vorurteile sollten im Interesse der gemeinsamen Aufgabe abgebaut werden, denn letztlich stellen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb einen gemeinsamen Bildungsraum dar.

Die wichtigsten Aufgabenbereiche der Zusammenarbeit des Ausbilders mit der Berufsschule gehen aus der folgenden Darstellung hervor:

Aufgaben-
bereiche



Neben den oben aufgeführten klassischen Funktionen des Ausbilders können sich zusätzliche Aufgaben bei der Zusammenarbeit mit der Berufsschule ergeben:

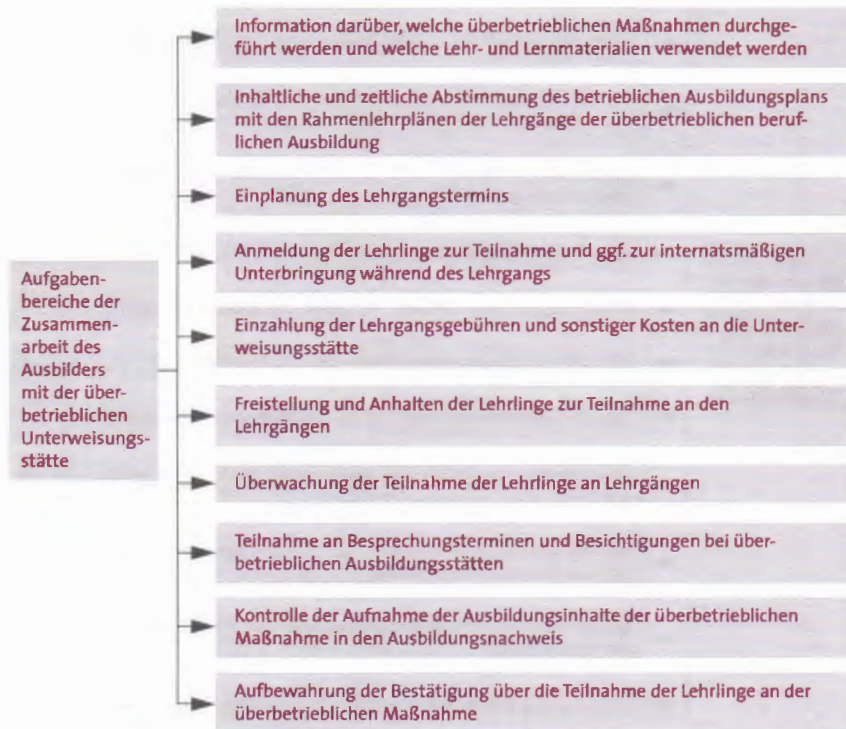
Zusätzliche
Aufgaben

- > Wenn der Berufsschulunterricht nicht im Teilzeitunterricht, sondern in Form der Blockschulung erfolgt, ergeben sich weitere Zuordnungsabstimmungen, die der Ausbilder mit der Berufsschule besprechen muss.
- > Wird das erste Ausbildungsjahr als kooperativ-duales Berufsgrundbildungsjahr durchgeführt, ist eine besondere inhaltliche, zeitliche und methodische Abstimmung mit der Berufsschule erforderlich.
- > Weiteren Abstimmungsbedarf gibt es bei Absolventen des Berufsgrundschuljahres und der einjährigen Berufsfachschule.

2.3.1.2 Zusammenarbeit mit der überbetrieblichen Unterweisungsstätte

Ergänzung der betrieblichen Ausbildung

Die überbetrieblichen Unterweisungsstätten der Innungen und Handwerkskammern dienen der Ergänzung und Unterstützung der betrieblichen Ausbildung. Wichtige Aufgabenbereiche des Ausbilders für die Zusammenarbeit mit der überbetrieblichen Unterweisungsstätte ergeben sich aus folgender Abbildung:





2.3.1.3 Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer

Die Handwerkskammer ist für das Handwerk die für die Berufsausbildung und deren Förderung und Überwachung zuständige Stelle, mit der der Ausbilder eng zusammenarbeiten muss (>> auch Abschnitt 1.5.4.1). Wichtige Aufgabenbereiche der Zusammenarbeit gehen aus der nachstehenden Übersicht hervor:

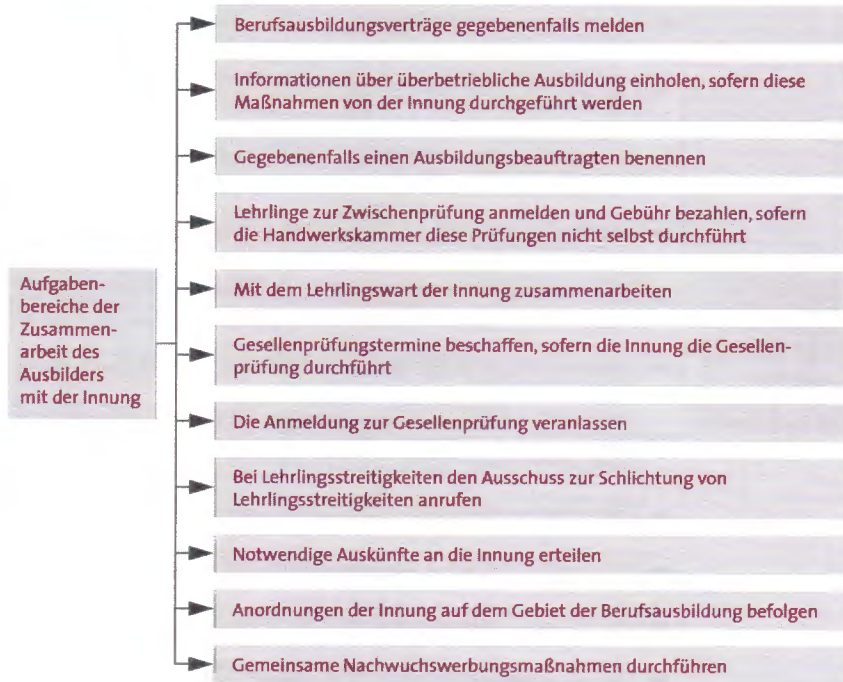
Zuständige Stelle



2.3.1.4 Zusammenarbeit mit der Innung

Die Innung erfüllt wichtige Aufgaben im Rahmen der Berufsausbildung im Handwerk (>> auch Abschnitt 1.5.4.2).

In nachstehend aufgeführten Bereichen ergeben sich Aufgaben des Ausbilders zur Zusammenarbeit mit der Innung:



2.3.1.5 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

Berufsberatung

Die Agentur für Arbeit ist die zuständige Stelle für die Beratung, Auswahl und Vermittlung von Lehrlingen. Leider funktioniert die Zusammenarbeit mit den Ausbildern in den Betrieben nicht immer reibungslos, weil sich Handwerksbetriebe häufig bei der Vermittlung junger Menschen benachteiligt fühlen. Diese Kooperationsvorbehalte sollten rasch beseitigt werden.

Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit umfasst nachstehende Bereiche.



2.3.1.6 Zusammenarbeit mit dem Gewerbeaufsichtsamt

Der Ausbilder hat auch mit dem Gewerbeaufsichtsamt Kontakte zu pflegen. Dabei geht es schwerpunktmäßig um Fragen der Arbeitssicherheit und um die gesetzlichen Bestimmungen, die für die Beschäftigung von Jugendlichen maßgebend sind (z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz).

Arbeitssicherheit
Jugendarbeitsschutz

2.3.1.7 Zusammenarbeit mit den Eltern des Lehrlings

Der Ausbildungserfolg kann wesentlich verbessert werden, wenn der Ausbilder mit dem Elternhaus des Lehrlings Kontakt hält und mit den Eltern zusammenarbeitet.

Wichtige Bereiche für Kontakte sind u. a.:

- > die Teilnahme der Eltern am Vorstellungsgespräch
- > Betriebsbesichtigung durch die Eltern
- > regelmäßige Kontakte in zeitlichen Abständen zwischen Eltern und Ausbilder
- > besondere Kontaktgespräche bei Lernschwierigkeiten und Fehlverhalten des Lehrlings im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule
- > Elternmitteilungen des Ausbilders in regelmäßigen Abständen.

Wichtige Kontaktbereiche

Mitwirkungsrechte**2.3.1.8 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat**

Sofern in einem Handwerksbetrieb ein Betriebsrat besteht, hat er eine Reihe von Mitwirkungs- und Mitgestaltungsrechten bei der Ausbildung im Betrieb. Deshalb ist eine gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Ausbilder bzw. Auszubildendem notwendig und wichtig (nähere Einzelheiten >> im Abschnitt 2.2.1).

Interessen der Lehrlinge**2.3.1.9 Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt die Interessen der Lehrlinge und der jugendlichen Arbeitnehmer wahr. Sie vertritt die Interessen im Betriebsrat (Einzelheiten >> im Abschnitt 2.2.2).

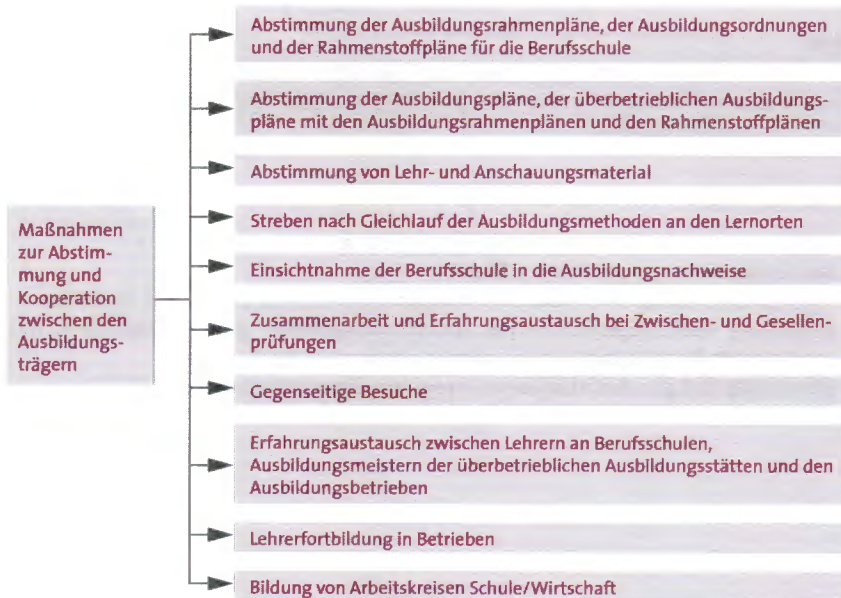
Ausbildungsstoff und Zeitablauf**2.3.2 Möglichkeiten der Lernortkooperation**

Aus den unterschiedlichen Zuständigkeiten und Aufgabenstellungen der einzelnen Lernorte im dualen System ergeben sich Abstimmungs- und Koordinierungsprobleme.

Alle Ausbildungsträger haben die Aufgabe, zum Erreichen des gemeinsamen Ausbildungszieles beizutragen. Um unnötigen Leerlauf und Überschneidungen zu vermeiden, erfordert das bestehende System eine weitgehende gegenseitige Aufgeschlossenheit, Abgrenzung, Abstimmung und Kooperation zwischen den Beteiligten.

Die Abgrenzung und Abstimmung bezieht sich auf den Ausbildungsstoff und den Zeitablauf der Ausbildung.

Dabei sind vorher die einzelnen Anteile und Funktionen unterschiedlicher Ausbildungsträger klar abzugrenzen.



Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie bilden als Inhaber eines Handwerksbetriebes mit abgelegter Meisterprüfung erstmals Lehrlinge aus. Alle innerbetrieblichen Vorbereitungen für die Ausbildung haben Sie getroffen. Für eine erfolgreiche Berufsausbildung ist es darüber hinaus für Sie als Ausbilder wichtig, mit allen Mitwirkenden und Partnern im dualen System eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Dieses Ziel wollen Sie bestmöglich erreichen.

Als wichtigste Partner sehen Sie dabei **neben** der Handwerkskammer (>> Aufgabe 2) an:

- A: die Berufsschule
- B: die überbetriebliche Unterweisungsstätte
- C: die Innung
- D: die Agentur für Arbeit
- E: das Gewerbeaufsichtsamt
- F: die Eltern des Auszubildenden.

Aufgabe: Stellen Sie dar, auf welchen Gebieten mit welchen Aufgabenstellungen mit den aufgeführten Partnern zusammenzuarbeiten ist!

- a) Erläutern Sie die wichtigen Aufgaben bei der Zusammenarbeit mit dem Partner A!
- b) Erklären Sie die Aufgabenbereiche bei der Zusammenarbeit mit dem Partner B!
- c) Zeigen Sie Ihre Aufgaben auf, die bei der Zusammenarbeit mit dem Partner C zu erledigen sind!
- d) Geben Sie an, auf welchen Gebieten mit dem Partner D zusammenzuarbeiten ist!
- e) Nehmen Sie kurz Stellung, in welchen Bereichen Sie mit dem Partner E zusammenarbeiten!
- f) Schildern Sie, in welchen Bereichen Sie mit dem Partner F zusammenarbeiten!

>> Seiten 146–152 |

2. Als selbstständiger Handwerksmeister sind Sie Mitglied der Handwerkskammer und wissen, dass diese u. a. die gesetzliche Interessenvertretung des Handwerks, wichtigstes Selbstverwaltungsorgan und ein Instrument zur Handwerksförderung ist. Auf dem Gebiet der Berufsbildung ist sie die vom Gesetzgeber festgelegte zuständige Stelle. Die Handwerkskammer ist ferner ein Instrument für die Unterstützung und Qualitätssicherung der Ausbildung.

Aufgabe: Beschreiben Sie ihre Aufgaben, die für Sie als Ausbildungsbetrieb wichtig sind!

>> Seite 149 |

2.4 Lernsituation: Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden

Kompetenzen:

- > Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten darstellen und bewerten.
- > Anforderungen des Ausbildungsberufs und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterien herausstellen.
- > Geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bewerbergruppen anwenden und rechtliche Regeln beachten.
- > Ausbildungsbewerbern die mit der Ausbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven aufzeigen.

2.4.1 Berufswahl

Eine grundlegende Voraussetzung für die richtige Berufswahl ist die Berufseignung.

Berufseignung

Die Berufseignung liegt vor, wenn der Bewerber oder Interessent über die Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der Ausbildungsberuf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für die berufliche Zufriedenheit der Person sind.

Berufswelt

Der gesamte Prozess der Wahl eines Berufes verläuft in der Regel aber über einen längeren Zeitraum.

Verschiedene Stufen der Begegnung mit der Berufs- und Arbeitswelt sind u. a.:

- > eigene Beobachtungen von Kindern und Jugendlichen im alltäglichen Umgang mit arbeitenden Menschen
- > der berufskundliche Unterricht in den allgemeinbildenden Schulen
- > die Teilnahme an Betriebspraktika
- > berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
- > die Inanspruchnahme der Berufsberatung.

Einflüsse

Die eigentliche Berufswahl stellt für jeden Menschen eine schwierige, aber auch sehr wichtige Entscheidung dar. Von der richtigen Wahl unter der großen Zahl möglicher Berufe hängt schließlich ein wesentlicher Teil des persönlichen Lebensglücks ab, auch wenn heute wachsende Bereitschaft zu beruflicher Mobilität gefordert wird. Auf die gesamte Berufswahl wirken daneben eine Vielzahl von Umwelteinflüssen, wie beispielsweise:

- > Familie
- > Verwandtschaft und Nachbarschaft
- > Freundeskreis
- > Berichte in Zeitungen und Zeitschriften
- > Nachwuchswerbemaßnahmen von Betrieben und Handwerksorganisationen

- > Rundfunk, Fernsehen, Filme, Internet
- > Jugendveranstaltungen
- > Berufsberatung
- > Ausbildungsmöglichkeiten am Wohnort oder in der Nähe.

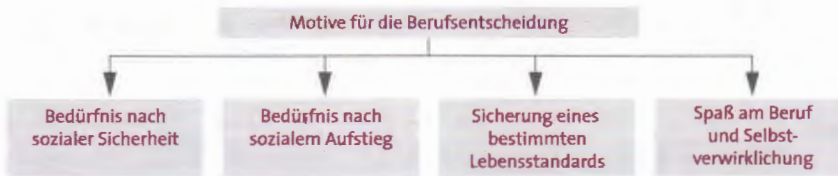
Die jungen Menschen haben zwar sehr unterschiedliche und vielfältige, aber insgesamt doch sehr positive Einstellungen zum Beruf. Leistung und Erfolg werden als wesentlicher Bestandteil des Lebens angesehen:

Einstellungen

- > Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen äußert sich in ihrer Lebenseinstellung zufrieden, optimistisch und aufstiegsorientiert.
- > Genauso sehen sie in einer abgeschlossenen Berufsausbildung einen hohen Stellenwert und eine notwendige Voraussetzung für einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine spätere Selbstständigmachung.
- > Die Jugend ist offen gegenüber Technik und Leistung.

Bei der endgültigen Entscheidung für einen Beruf, bei der die Jugendlichen sich heute weniger an den Berufen der Eltern orientieren, sondern frei und selbstbestimmt vorgehen, spielen neben Eignung und Neigung insbesondere vier Motive eine wichtige Rolle.

Motive



Ferner ist zu berücksichtigen, dass sich Werte (Einstellungen) ständig weiterentwickeln oder neue Werte hinzukommen. Gerade die junge Generation hat oft andere Werte als ihre Eltern. Jeder Wertewandel eröffnet auch Chancen. Deshalb muss sich der Ausbilder ebenfalls damit auseinandersetzen. Er sollte darauf achten, dass sich betriebliche Ausbildungs-, Arbeits- und Organisationskonzepte und Einstellungen der Lehrlinge und Mitarbeiter nicht auseinanderentwickeln.

Die Werteentwicklung ist heute unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass Ziele wie Ordnung, Sicherheit und körperliche Unversehrtheit in ihrem Stellenwert hinter Bedürfnissen wie Zugehörigkeit, Achtung, Selbstverwirklichung und Teilhabe an Entscheidungen zurücktreten. In Ausbildung und Beschäftigung führt dies zu veränderten Formen des Arbeitskräfteeinsatzes wie Gruppen- oder Projektarbeit.

Bemerkenswert ist, dass der Berufsarbeit nach wie vor ein hoher Stellenwert beigemessen wird, allerdings ändern sich die Erwartungen, die an sie gestellt werden. Nicht nur ein hohes Einkommen wird erwartet, sondern vermehrt gute Aufstiegschancen, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, eine selbstständige und interessante Tätigkeit sowie das Finden von Anerkennung. Gerade das Handwerk hat mit seinen Berufen hier viel zu bieten.

Berufsarbeit

Im Handwerk spielt auch das Berufsethos nach wie vor eine Rolle, also eine bestimmte innere Einstellung und Werthaltung gegenüber dem Beruf. Denn immer noch gilt, dass gerade Handwerksberufe die beste Möglichkeit bieten, sich im Beruf selbst zu verwirklichen.

Für den Betriebsinhaber und Ausbilder ist es wichtig, für sich und den Betrieb die Schlussfolgerung zu ziehen, dass nur derjenige den Wettbewerb um die besten Arbeits- und Nachwuchskräfte gewinnen wird, der den Wertewandel ausreichend in seiner Personalpolitik berücksichtigt.

2.4.2 Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten

Ausbildungspakt

Im Rahmen des Ausbildungspaktes zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft wird dem Übergang von der Schule in die Ausbildung besondere Bedeutung beigemessen. Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung sollen verbessert und die Ausbildungsreife gesichert werden. Vergleichbare Bestrebungen und Maßnahmen gibt es auch auf Länderebene.

2.4.2.1 Informationsmöglichkeiten zur Berufswahl

Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung der Agentur für Arbeit

Berufsberatung Berufsfindung

Insbesondere die Berufsberatung der Arbeitsverwaltung spielt bei der Berufswahl eine sehr wichtige Rolle. Sie unterstützt die Berufsfindung, gibt also wesentliche Hilfen, die der Berufswahl dienen. Die überwiegende Mehrzahl der jungen Menschen nimmt diese Dienste in Anspruch.

Zentrale Aufgabe der Berufsberatung ist es, dem jungen Menschen die Kenntnisse zu vermitteln, die nötig sind, um zu einer sachgerechten Entscheidung bei der Berufswahl zu kommen. Die Berufsberatung ist unentgeltlich und darf nicht berufslenkend wirken.

Arbeitslosengeld II

Nach den Regelungen von Hartz IV haben Jugendliche, die selbst oder deren Eltern Empfänger von Arbeitslosengeld II sind, bei der konkreten Suche nach Ausbildungsstellen ihre persönlichen Ansprechpartner im Jobcenter oder in kommunalen Einrichtungen. Die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit darf erwerbsfähige hilfebedürftige Jugendliche nicht in Ausbildung vermitteln (es sei denn, die Ausbildungsvermittlung würde wieder an die Agentur für Arbeit zurückübertragen). Wesentliche Leistungen der Berufsberatung sind:

- > **Orientierung** der Schüler über berufliche Möglichkeiten und Fragen der Berufswahl
- > **Beratung** in persönlichen Gesprächen
- > **Vermittlung** von Ausbildungsstellen durch engen Kontakt mit Ausbildungsbetrieben
- > **Veranstaltung** von berufskundlichen Vorträgen, Berufserkundungen, vertieften Berufsorientierungen, Messen, Elternabenden
- > **Individuelle Unterstützung** durch Berufseinstiegsbegleiter
- > **Informationen** mit Schriften und anderen Medien sowie ein ausführliches Internetangebot
- > **Berufsinformationszentrum (BIZ)** mit Informationsveranstaltungen, Informationsmappen, Büchern, Zeitschriften und PC-Arbeitsplätzen, über die zahlreiche Informationsangebote rund um die Ausbildung abgerufen werden können

- > **Förderung** berufsvorbereitender Lehrgänge
- > **Finanzielle Förderung** der Berufsausbildung (wie z. B. Ausbildungszuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe, Umzugskostenhilfe, Übergangshilfe, Ausrüstungshilfe, Hilfen an Menschen mit Behinderung) bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen.

Über das Internet (www.arbeitsagentur.de) können Ausbildungsplatzsuchende auf eine umfassende **Jobbörse** und Betriebe, die Auszubildende suchen, auf eine **Stellen- und Bewerberbörse** zugreifen.

Über einen persönlichen Zugang ermöglicht die Jobbörse u. a.:

Jobbörse

- > eine einfache und schnelle Stellensuche
- > die Anlegung eines individuellen Bewerberprofils
- > die Verwaltung der Bewerbungsunterlagen.

Die Stellen- und Bewerberbörse ermöglicht den Betrieben:

Stellen- und
Bewerberbörse

- > die Veröffentlichung ihrer Lehrstellenangebote
- > den Zugang zu Bewerbern
- > die Darstellung des Unternehmens und der Ausbildungsplätze.

Berufsvorbereitende Aktivitäten allgemeinbildender Schulen

Nach einer Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit muss allen jungen Menschen ein erfolgreicher Übergang in Ausbildung, Studium und Erwerbsleben ermöglicht werden. Dies soll erreicht werden durch

- > Zusammenarbeit im Prozess der Berufswahlvorbereitung und
- > Zusammenarbeit beim Übergang Schule/Beruf.

Bei der Berufswahlvorbereitung bzw. Berufsorientierung soll die Schule insbesondere

Berufswahl-
vorbereitung

- > grundlegende Kenntnisse über die Wirtschafts- und Arbeitswelt vermitteln,
- > in unterschiedlichen Fächern und fächerübergreifend über die Grundlagen der Berufswahlentscheidung informieren,
- > in Kooperation mit der regionalen Wirtschaft Schülerinnen und Schüler dabei unterstützen, über Praktika und andere betriebliche Kontakte reale Einblicke in die Arbeitswelt zu bekommen.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt dies dadurch, dass

- > die Berufsberatung in schulischen Veranstaltungen über die Anforderungen des Arbeitslebens und der Berufe und über die Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, das Dienstleistungsangebot der Berufsberatung, über die Förderung der beruflichen Ausbildung und über berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen informiert,
- > über die Berufsinformationszentren ein umfangreiches und flächendeckendes Selbstinformationsangebot für die Nutzung durch Schulen und Einzelpersonen angeboten wird,
- > den Schulen nach unterschiedlichen Zielgruppen differenzierte berufsorientierende Medien sowie berufs-, ausbildungs- und studienkundliche Informationen zur unterrichtlichen und individuellen Nutzung zur Verfügung gestellt werden.

**Übergang
Schule/Beruf**

Beim Übergang Schule/Beruf liegt der Beitrag der Schule darin, dass sie zur frühzeitigen Unterstützung aller Jugendlichen eng mit Betrieben, Kammern, Verbänden und der Berufsberatung sowie mit beruflichen Schulen, (Fach-)Hochschulen und Universitäten zusammenarbeitet. Die Bundesagentur für Arbeit leistet ihren Beitrag insbesondere durch

- > ihren persönlichen Vermittlungsservice,
- > ihr Internetangebot für Jugendliche, die einen persönlichen Vermittlungsprozess nicht wünschen,
- > Vermittlung individueller Betriebserkundungen.

Netzwerke

Es ist ein Anliegen des Ausbildungspaktes, dass zur Stärkung der Berufsorientierung und Ausbildungsreife sowie Vermittelbarkeit alle Partner – insbesondere Schulen, Betriebe, Kammern, Verbände, Arbeitsagenturen und Bildungsträger – möglichst eng vor Ort in Netzwerken zusammenarbeiten.

Ausbildungsreife

Ausbildungsreife liegt dann vor, wenn eine Person die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt.

Kriterien dafür sind:

Kriterien

- > schulische Basiskennnisse wie (Recht-)Schreiben, Lesen (mit Texten und Medien umgehen), Sprechen und Zuhören, mathematische Grundkenntnisse, wirtschaftliche Grundkenntnisse
- > psychologische Leistungsmerkmale wie Sprachbeherrschung, rechnerisches Denken, logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit
- > physische Merkmale wie altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen
- > psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit wie Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit
- > Berufswahlreife, also Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz.

Berufswahlreife

Berufswahlreife bedeutet, dass jemand in der Lage ist, anhand seiner Eignung, seiner Neigungen und Begabungen die richtige Berufsentscheidung zu treffen. Die Berufswahlreife steigt mit zunehmendem Lebensalter.

Einschlägige Statistiken zeigen, dass die Zahl der Ausbildungsabbrecher und der Berufswechsler umso geringer wird, je älter bzw. reifer die Jugendlichen bei der Berufswahl waren.

**Betriebs- und
Arbeitsplatz-
erkundung**

Besonders wichtig bei der Berufsorientierung ist die Betriebs- und Arbeitsplatzerkundung. Inhalte im Unterricht sind hier u. a.:

- > Ängste und Befürchtungen der Schüler
- > Berufserkundungen und Betriebspraktika, Schülerinformationstage, Projektwochen

- > Berufswahlhilfen der Agentur für Arbeit
- > Berufsberater in der Schule und Erkundungen im Berufsinformationszentrum
- > schulische Bildungswege
- > Bewerbungsschreiben
- > Eignungstests
- > Rechte und Pflichten des Auszubildenden.

Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird.

Vermittelbarkeit

Solche Einschränkungen können marktabhängig und betriebs- bzw. branchenbezogen bedingt sein; sie können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen.

2.4.2.2 Nachwuchswerbung durch die Betriebe

Die Sicherung des beruflichen Nachwuchses ist eines der zentralen Anliegen des Handwerks. Der zunehmende Anteil von Realschülern und Gymnasiasten sowie das teilweise veränderte Berufswahlverhalten vieler junger Menschen zugunsten kaufmännischer, verwaltender und der Berufe rund um den Computer und die Bevölkerungsentwicklung bringen es mit sich, dass das Handwerk – allerdings mit Unterschieden nach Regionen und Berufen – Probleme bei der Nachwuchsgewinnung hat. Verschärft wird dies durch den demografischen Wandel.

Um auch in Zukunft über qualifizierte Fachkräfte verfügen zu können, ist das Handwerk hinsichtlich Menge und Qualität auf ausreichenden beruflichen Nachwuchs angewiesen.

Für den einzelnen Ausbildungsbetrieb heißt dies, dass der Beschaffung (Akquisition) von Lehrlingen ein entsprechend hoher Stellenwert einzuräumen ist. Die Lehrlingsakquisition darf nicht als Nebensache behandelt, sondern sie muss als Nachwuchswerbung mit System betrieben werden.

Akquisition von Lehrlingen

Geeignete Werbeveranstaltungen aus der Sicht der Betriebe sind vor allem:

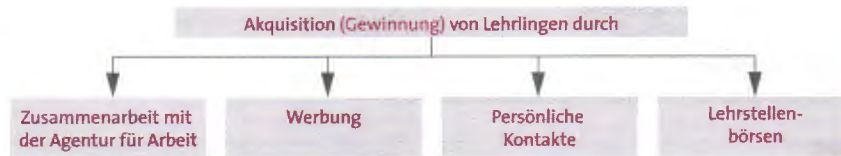
- > Betriebsbesichtigungen in Handwerksbetrieben
- > Betriebspraktika in Handwerksbetrieben (hierzu kann auch die Praktikantenbörse der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden)
- > „Tage der offenen Tür“ in Handwerksbetrieben
- > Sponsoring von Veranstaltungen
- > Beteiligung an Schulveranstaltungen.

Werbeveranstaltungen

Jeder Betriebsinhaber muss sich ferner darüber im Klaren sein, dass das Image seines Betriebes ein besonders wichtiges Werbeinstrument auch im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung ist.

Image

2.4.2.3 Einzelne Akquisitionsinstrumente der Betriebe



Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

Bei der Suche nach Lehrlingen wird grundsätzlich eine enge Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung empfohlen.

Berufsberatung

Nahezu jeder Jugendliche befragt nämlich im Zusammenhang mit der Berufswahl den Berufsberater der Agentur für Arbeit. Deshalb ist es wichtig, dass der Betrieb offene Lehrstellen der Agentur für Arbeit rechtzeitig meldet. Die schon in dieser Lernsituation beschriebenen Informations- und Vermittlungssysteme sollte daher jeder Ausbilder bzw. Auszubildende, der Lehrlinge sucht, kennen und nutzen.

Werbung

> Anzeigen

Gestaltungselemente

Stellenanzeigen in Tageszeitungen, Werbebeilagen und anderen Druckmedien, vermehrt aber auch im Internet, sind ein wichtiges Mittel der Personalbeschaffung. Um erfolgreich zu sein und sich doch von der Vielzahl anderer Stellenanzeigen abzuheben, sollte die Anzeige bestimmte Gestaltungselemente wie einen geeigneten Blickfang enthalten.

Die Anzeige sollte so ausführlich sein, dass der Angesprochene wesentliche Informationen über den Ausbildungsplatz, die Anforderungen und die gebotenen Leistungen sowie den suchenden Betrieb (Name, Anschrift, Telefonnummer, Internet- und E-Mail-Adresse) erhält.

Im Einzelfall können hierzu entsprechende Berater hinzugezogen werden.

> Aushänge

Gleich oder ähnlich lautende Texte wie in der Zeitungsanzeige können auch an geeigneten Stellen wie Schulen (soweit diese das zulassen) und bekannten Jugendtreffpunkten ausgehängt werden.

> Rundfunk und Fernsehen

Die gewachsene Vielfalt von Rundfunk- und Fernsehsendern, insbesondere die lokalen Sender, sind eine weitere und oftmals auch kostengünstige Möglichkeit, die zur Lehrstellenwerbung genutzt werden kann.

Persönliche Kontakte

Gerade in dem engen lokalen und regionalen Umfeld, in dem Handwerksbetriebe in der Regel tätig sind, sollten persönliche Kontakte, die bei der Auftragsbeschaffung eine wichtige Rolle spielen, auch zur Gewinnung von Lehrlingen genutzt werden. Dies gilt nicht nur für Kontaktmöglichkeiten des Betriebsinhabers selbst, sondern auch für solche seiner Mitarbeiter. Zur Gewinnung von Lehrlingen sollte der Kontakt vor allem gesucht werden zu

Kontaktpartner

- > Schulen,
- > ehemaligen Praktikanten,
- > Vereinen und
- > Kunden.

Lehrstellenbörsen

Von zahlreichen Stellen werden Lehrstellenbörsen angeboten oder auch Ausbildungsmessen abgehalten. Darunter sind Veranstaltungen verschiedenster Art zu verstehen, um Anbieter von Ausbildungsplätzen und Lehrstellensuchende zusammenzuführen. Auch elektronische Lehrstellenbörsen im Internet, z. B. der Agentur für Arbeit oder von Handwerkskammern, werden verstärkt angeboten.

Internet

2.4.2.4 Beratung durch die Handwerksorganisationen

Die Handwerksorganisationen – Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften, Innungen und Fachverbände – informieren ebenfalls vielfältig zur Berufswahl und unterstützen die Betriebe bei ihren oben genannten Aktivitäten. Nachwuchswerbekampagnen stehen dabei im Vordergrund.

Besondere Zielgruppen für die Nachwuchssicherung sind (wobei es Unterschiede je nach Schulsystem eines Bundeslandes geben kann):

- > Hauptschulabgänger
- > Realschüler
- > Abiturienten
- > Mädchen
- > ausländische Jugendliche/Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Die Nachwuchswerbung muss dabei ansetzen bei

- > den Jugendlichen selbst,
- > den Eltern,
- > den Lehrern der allgemeinbildenden Schulen,
- > der Berufsberatung der Agentur für Arbeit.

Wichtig ist hierbei der geeignete Einsatz von Werbematerialien und Werbeveranstaltungen.

Besondere Informations- und Werbematerialien für die Nachwuchswerbung sind:

- > Sonderbeilagen in Tageszeitungen und Zeitschriften
- > Anzeigen
- > Broschüren
- > Faltblätter
- > Lehrerinformationsmappen, Unterrichtssequenzen
- > Kalender
- > Plakate

- › Informationswände
- › Videofilme
- › Rundfunkspots
- › Kinospots
- › T-Shirts
- › CD-ROMs/DVDs
- › Internet.

Ausbildungs- berater und Lehrlingswart

Die Berater der Handwerkskammern und die Lehrlingswarte der Innungen stehen in Fragen zur Berufswahl als Ansprechpartner für Jugendliche, Eltern, Schulen, Betriebe und die Arbeitsverwaltung zur Verfügung.

2.4.3 Kriterien für die Bewerberauswahl

Die Voraussetzungen des Lehrlings für den Beruf und den Betrieb werden im persönlichen Eignungsprofil einerseits und im beruflichen Anforderungsprofil andererseits festgehalten. Bei dessen Festlegung dient dem Ausbilder das Ausbildungsberufsbild als wichtige Unterlage.

Eignungsprofil

Das persönliche Eignungsprofil beschreibt erwartete

- › Interessen (etwa für Menschen, Ideen),
- › persönliche Eigenschaften (wie Freundlichkeit, Gewissenhaftigkeit),
- › körperliche und gesundheitliche Merkmale (wie Belastbarkeit),
- › Fähigkeiten (wie Sprachbeherrschung und rechnerisches Denken) des Bewerbers.

Anforderungs- profil

Das berufliche Anforderungsprofil sollte insbesondere enthalten:

- › Arbeitstätigkeiten
- › Lernanforderungen
- › Arbeitsbedingungen.

Die besten Voraussetzungen sind gegeben, wenn sich Eignung des Jugendlichen und Anforderungen des Betriebes weitgehend entsprechen.

2.4.4 Verfahren für die Bewerberauswahl

2.4.4.1 Bewerbergruppen

Die Ausbildungsstellenbewerber lassen sich nach folgenden Gruppen einteilen:

- › Geschlecht
- › Schulabschluss
- › Staatsangehörigkeit
- › Alter.

Bei den nachfolgend geschilderten Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung ist dies jeweils zu berücksichtigen.

2.4.4.2 Bewertung von Bewerbungsunterlagen

Wichtige Bewerbungsunterlagen sind:

- › Anschreiben
- › Lebenslauf mit Foto
- › Zeugnisse (Kopien)
- › Bescheinigung über Praktika/Kurse.

Beim Anschreiben, das heute in der Regel mit dem Computer und nicht mehr in Handschrift erstellt wird, sollten sowohl Form wie auch Inhalt und Aussagekraft ausgewertet werden.

Anhand der Form können Rückschlüsse bezüglich der Sorgfalt und der Ernsthaftigkeit der Lehrstellensuche gezogen werden. Der Inhalt des Bewerbungsschreibens kann nach Ausdruck, Satzbau, Satzverbindungen und Wortumfang analysiert werden. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass vielfach die Eltern den Jugendlichen beim Abfassen der Schreiben helfen.

Aus dem tabellarischen Lebenslauf erfährt der Auszubildende/Ausbilder Näheres zur Person des Bewerbers, seine Schulausbildung, besondere Kenntnisse (z. B. Sprachen und EDV), eventuelle Praktikantentätigkeiten und Hobbys.

Hinsichtlich der schulischen Voraussetzungen ist es für die Ausbildung und deren Gestaltung wichtig, ob es sich bei den Lehrlingen handelt um:

- › Sonderschüler (Schüler, die in ihrer Entwicklung oder in ihrem Lernen so beeinträchtigt sind, dass sie in den üblicherweise vorgesehenen Schularten nicht oder nicht ausreichend gefördert werden konnten) **Sonderschüler**
- › Hauptschüler (Schüler mit grundlegender Allgemeinbildung und praxisbezogenem Wissen und Können) **Hauptschüler**
- › Realschüler (Schüler mit allgemeiner und differenziert berufsvorbereitender Bildung) **Realschüler**
- › Gymnasiasten (Schüler mit einer vertieften Allgemeinbildung und zusätzlichen Voraussetzungen für eine berufliche Ausbildung wie beispielsweise Fremdsprachen). **Gymnasiasten**

Die Schullaufbahn des Jugendlichen prägt das Lernniveau, die Leistungsfähigkeit und soziale Eigenschaften. Hinsichtlich der Schularten gibt es zwischen den einzelnen Bundesländern Unterschiede.

Allerdings ist nachdrücklich davor zu warnen, pauschal vom Schulabschluss auf Eigenschaften und Leistungsfähigkeit des Jugendlichen zu schließen. Es kommt immer auf den Einzelfall an.

Schulzeugnisse Begabungsschwerpunkte

Schulzeugnisse sollen zwar nicht überbewertet werden, weil die Beurteilungen in allgemeinbildenden Fächern nicht immer aussagefähig genug hinsichtlich der praktischen Eignung und Begabung für einen Ausbildungsberuf sind. Zeugnisse informieren aber durchaus über bestimmte Begabungsschwerpunkte, Interessen und Fähigkeiten. So lassen gute Noten in Mathematik, Chemie und Physik auf Konzentrations- und Abstraktionsvermögen, in Geschichte, Sprachen und Gemeinschaftskunde auf Willenseinsatz, in Sport auf Einsatzfreude sowie in Musik und Kunst auf Produktivität und Fantasie schließen.

Grundsätzlich müssen die Schulkenntnisse, aus welcher allgemeinbildenden Schule auch immer, ausreichen, um das Ausbildungsziel des jeweiligen Berufes zu erreichen, dem Berufsschulunterricht zu folgen und den Beruf mit Erfolg auszuüben.

Referenzen

Eine weitere Unterlage können Referenzen sein. Bei Lehrlingsbewerbern kommen dabei vor allem Bescheinigungen über Praktika infrage.

2.4.4.3 Planung und Durchführung von Bewerbungsgesprächen

Bewerber, die für die Ausbildungsstelle wirklich in Betracht gezogen werden, erhalten eine Einladung zu einem Vorstellungs- oder Bewerbungsgespräch, um sich in persönlichem Kontakt ein Bild zu machen und weitere Informationen zu erhalten.

Der Ausbilder bzw. Betriebsinhaber sollte sich selbst auf das Vorstellungsgespräch gut vorbereiten und es planen.

Themenbereiche für ein Vorstellungsgespräch sind z. B.:

- > Was will ich beobachten?
- > Was will ich fragen?
- > Was will ich vom Bewerber?

Vorgehen

Das Vorstellungsgespräch wird als zwanglose Unterhaltung in freundlichem Ton geführt.

Der Ausbilder schildert dabei vor allem

- > den eigenen Betrieb und
- > den Ausbildungsberuf.

Er sollte ferner versuchen, vom Bewerber einiges zu erfahren über

- > seine Einstellung zur Schule,
- > seine beruflichen Vorstellungen und Pläne,
- > seine Person und sein persönliches Umfeld,
- > seine Fähigkeiten (z. B. Teamfähigkeit),
- > außerberufliche Interessen und Freizeitgestaltung.

Während des Gesprächs kann man sich außerdem einen ersten Eindruck über die äußere Erscheinung (sauber, gepflegt u. Ä.) sowie das Auftreten (höflich, bescheiden, verbindlich, vorlaut u. Ä.) des Bewerbers machen. Wenn der Ausbilder diese Vorstellungsgespräche auswertet, so sollte dies möglichst unvoreingenommen geschehen (>> dazu auch Abschnitt 3.9.4.3, wo häufige Beurteilungsfehler behandelt werden).

Erster Eindruck

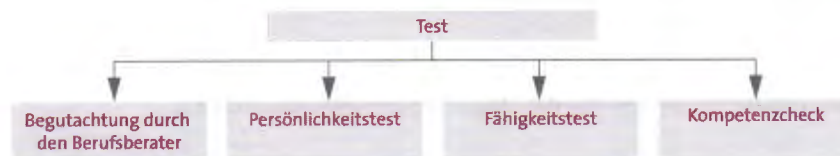
Dem Bewerber sollte ausreichend Gelegenheit gegeben werden, sich darzustellen und Rückfragen zu stellen.

Unterschiedlich beurteilt wird die Frage, ob man ggf. die Eltern oder andere Begleitpersonen in ein Vorstellungsgespräch einbeziehen soll oder nicht. Dagegen sprechen Befürchtungen, dass zum Beispiel die Eltern versuchen, für ihr Kind zu reden. Andererseits können die Eltern aber auch zusätzliche Auskünfte geben.

Einbeziehung der Eltern

2.4.4.4 Auswahltests

Ergänzende Informationen zur Einstellung eines Lehrlings können durch Auswahl- (Eignungs-)Tests gewonnen werden.



Neben den psychologischen Eignungstests, die durch die Agenturen für Arbeit durchgeführt werden, sind auch weitere möglich. Verschiedene Arten solcher Eignungstests sind:

- > Persönlichkeitstests
- > Fähigkeitstests
- > Kompetenzchecks.

Persönlichkeitstests versuchen

- > Interessen,
- > Neigungen,
- > innere Einstellungen,
- > soziale Verhaltensweisen,
- > charakterliche Eigenschaften zu erfassen.

Persönlichkeitstest

Bei Fähigkeitstests geht es um Merkmale wie:

- > Konzentration, Aufmerksamkeit, Willenseinsatz
- > Denkvermögen, Sprachbeherrschung, Rechengewandtheit
- > technische Begabung, Fingerfertigkeit, Geschicklichkeit
- > besondere für den Beruf erforderliche Fertigkeiten.

Fähigkeitstest

Solche Fähigkeitstests werden auch von Innungen oder Fachverbänden des Handwerks angeboten.

Kompetenzchecks werden durchgeführt, um noch nicht vermittelten Jugendlichen ein zielgerichtetes Ausbildungsangebot machen zu können.

Tests dürfen jedoch nicht als alleiniger Maßstab genommen werden, weil ihre Ergebnisse vielfach nur beschränkt aussagefähig sind.

Die Teilnahme an derartigen Eignungstests muss nach herrschender Meinung für den Ausbildungsplatzbewerber kostenlos sein. Die grundsätzliche Gebührenfreiheit in der Berufsausbildung gilt auch für Maßnahmen im Vorfeld der eigentlichen Ausbildung.

2.4.5 Berufslaufbahn und Karrieremöglichkeiten

Die vielfältigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten lassen sich an folgenden Meilensteinen festmachen:

- > Gesellenprüfung
- > Fortbildungsabschlüsse unterhalb der Meisterebene
- > Meisterprüfung
- > Fortbildungsabschlüsse oberhalb der Meisterebene.

Zur detaillierten Darstellung der Möglichkeiten >> Abschnitt 4.4 .

Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Bei der Gewinnung von Lehrlingen empfiehlt es sich, eng mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit zusammenzuarbeiten und deren Aufgaben zu kennen.

Aufgabe: Die Berufsberatung hat u. a. die Aufgabe,

- a in erster Linie eine Berufslenkung nach dem Bedarf von Wirtschaft und Gesellschaft vorzunehmen.
- b in erster Linie den jungen Menschen auf die Notwendigkeit eines mehrmaligen Berufswechsels während des Berufslebens vorzubereiten.
- c dem jungen Menschen die Erkenntnisse zu vermitteln, die für eine sachgerechte Entscheidung bei der Berufswahl nötig sind.
- d überwiegend Hinweise über finanzielle Fördermaßnahmen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Bildung zu geben.
- e nur über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten in verschiedenen Berufen zu beraten.

>> Seite 156 |

2. Sie sind Inhaber eines Betriebes und möchten im anstehenden Ausbildungsjahr zwei Lehrlinge einstellen. Sie wissen, dass die Auswahl geeigneter Bewerber zum einen über den Ausbildungserfolg entscheidet und zum anderen auch wichtig ist, um die Auszubildenden in den Betrieb mit dem bereits vorhandenen Personal integrieren zu können.

Aufgabe:

- a) Welche wichtigen Bewerbungsunterlagen erwarten Sie von den Interessenten für die Ausbildungsplätze in Ihrem Betrieb, und wie werten Sie diese aus?
- b) Wie führen Sie das Vorstellungsgespräch, und was versuchen Sie dabei von den Lehrstellenbewerbern besonders zu erfahren?

>> Seiten 163–165 |

3. Für das nächste Ausbildungsjahr wollen Sie zwei neue Lehrlinge einstellen. Da Sie über deren Eignung noch unschlüssig sind, wollen Sie ergänzende Informationen über einen Eignungstest gewinnen.

Aufgabe: Beschreiben Sie, welche Testverfahren Ihnen hierfür zur Verfügung stehen und was diese jeweils über die Eignung eines Bewerbers aussagen können!

>> Seite 165 |

2.5 Lernsituation: Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und abschließen sowie die Eintragung bei der zuständigen Stelle veranlassen

Kompetenzen:

- > Wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrages darstellen; Ausbildungsvertrag abschließen.
- > Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden aus dem Vertrag darstellen.
- > Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle erläutern; Antrag auf Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis stellen.
- > Auszubildende bei Berufsschule anmelden.
- > Möglichkeiten und Grenzen der Beendigung, insbesondere der Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses beschreiben.

2.5.1 Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Ausbildungsvertrages

2.5.1.1 Berufsausbildung in Vollzeitform als Regelfall

Die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz ist

- > als **Vollzeitausbildung** angelegt,
- > muss einen **geordneten Ausbildungsgang** gewährleisten,
- > den **Erwerb der erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten** (berufliche Handlungsfähigkeit) vermitteln
- > sowie **erforderliche Berufserfahrungen** ermöglichen.

Dies hat das Bundesverwaltungsgericht ausdrücklich bestätigt.

Reguläre Arbeitszeit

Eine Ausbildung setzt also im Regelfalle eine reguläre Arbeitszeit voraus, die den Auszubildenden mit allen Betriebsabläufen, die die Ausübung des Handwerksberufs regelmäßig mit sich bringt, möglichst wirklichkeitsnah vertraut macht. Berufsausbildung kann nicht als Nebentätigkeit betrieben werden. Dementsprechend kann ein unregelmäßiges Hospitieren im Betrieb oder eine reine Praktikantentätigkeit nicht als geordneter Ausbildungsgang angesehen werden. Parallele, doppelt qualifizierende Bildungsgänge, also Verbundmodelle, bestehend aus Berufsausbildung und fachbezogenem Studium, wie z. B. an der Fachhochschule, sind möglich (kombinierter Abschluss von Bachelor und Gesellenbrief). Weitere Verbundmodelle, die in einer Vernetzung von Allgemeinbildung, Berufsausbildung, Fortbildung oder Studium bestehen können, sind für verschiedene Handwerkszweige in der Erprobung oder bereits in der Umsetzung. Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch eine Berufsausbildung in Teilzeit möglich (siehe hierzu >>> 2.5.1.11).

Verbundmodelle

2.5.1.2 Rechtscharakter des Berufsausbildungsverhältnisses

Der Ausbildende hat mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen.

Berufsausbildungsvertrag

Das Berufsausbildungsverhältnis ist ein Dauerrechtsverhältnis. Die privatrechtliche Vertragsfreiheit wird durch das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung und andere einschlägige Gesetze eingeschränkt. Eine Vereinbarung, die zuungunsten des Lehrlings von den Vorschriften des Teils 2 des Berufsbildungsgesetzes abweicht, ist nichtig.

Primär sind auf den Berufsausbildungsvertrag, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus dem Berufsbildungsgesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

Arbeitsvertragliche Rechtsgrundsätze

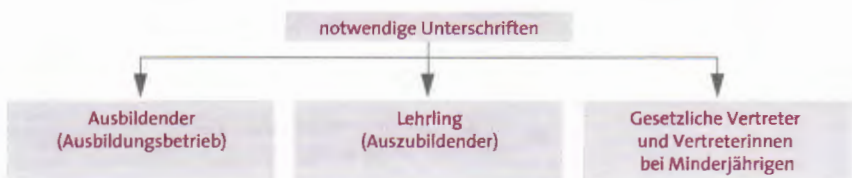
Dennoch ist das Berufsausbildungsverhältnis kein reines Arbeitsverhältnis, sondern ein Vertragsverhältnis besonderer Art als Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis.

Vertragsverhältnis besonderer Art

Ein Mangel in der Berechtigung, Auszubildende einzustellen oder auszubilden, berührt die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages nicht.

2.5.1.3 Vertragsparteien

Vertragsparteien sind Ausbildende und Auszubildende. Allerdings muss bei Minderjährigen auch der gesetzliche Vertreter die Vertragsniederschrift unterzeichnen.



2.5.1.4 Vertragsabschluss, Formvorschriften, Musterausbildungsvertrag

Folgende Formvorschriften sind zu beachten:

Formvorschriften

- > Die Vertragsniederschrift bedarf der Schriftform. Dabei ist der von der Handwerkskammer herausgegebene Vordruck zu verwenden. Die elektronische Form ist nicht zulässig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Berufsausbildungsvertrag auch bei Nichteinhaltung der Schriftform wirksam.
- > Der Berufsausbildungsvertrag muss spätestens vor Beginn der Berufsausbildung abgeschlossen werden.

- > Der Ausbildende muss dem Lehrling und dessen gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen unverzüglich eine Ausfertigung des unterzeichneten Vertrages aushändigen.

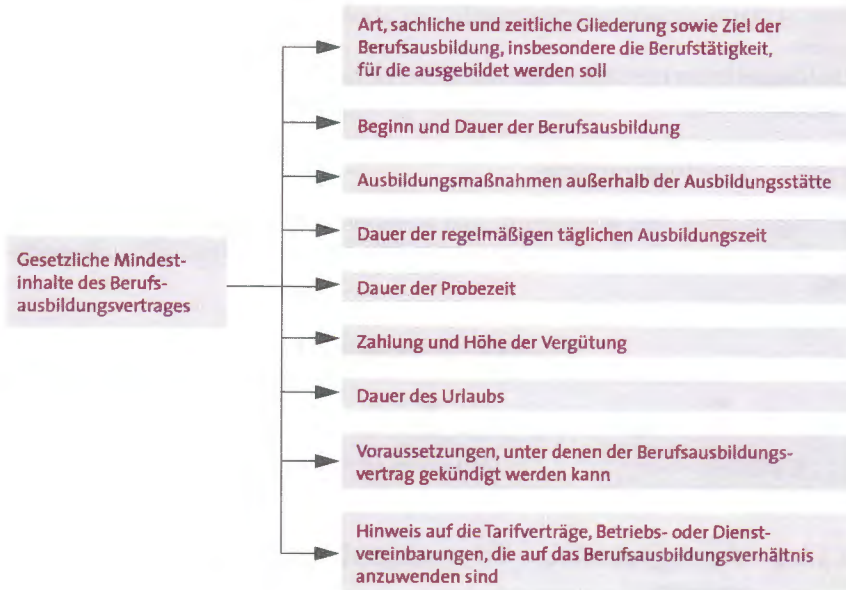
Bei minderjährigen Lehrlingen gelten als gesetzliche Vertreter und Vertreterinnen:

- > bei ehelichen Kindern die Eltern
- > bei Geschiedenen der Elternteil, der das Sorgerecht hat
- > bei Halbweisen der lebende Elternteil
- > bei Vollweisen der Vormund nach Genehmigung durch das Vormundschaftsgericht
- > bei unehelichen Kindern grundsätzlich die Mutter (kann durch Abgabe einer Sorgeerklärung geändert werden).

Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die genannten Formvorschriften entsprechend.

2.5.1.5 Gesetzliche Mindestinhalte und ergänzende Regelungen

Die Mindestinhalte gehen aus folgender Übersicht hervor:



Weitere Regelungen

Darüber hinaus sind im Berufsausbildungsvertrag die wichtigsten Pflichten des Ausbildenden und des Lehrlings enthalten. Schließlich werden noch Angaben aufgenommen über das Zeugnis, die Regelung von Streitigkeiten aus dem Berufsausbildungsverhältnis, Schadenersatzansprüche sowie mit dem Ausbildungsverhältnis zusammenhängende Gebühren.

Die nachstehende Übersicht enthält den wesentlichen Gesamtinhalt des Berufsausbildungsvertrages (gesetzliche und vertragliche Bestandteile) im Überblick.



2.5.1.6 Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses

Der Beginn der Ausbildung ist durch einen bestimmten Kalendertag festzulegen. Die Dauer der Ausbildung wird durch einen Endzeitpunkt im Ausbildungsvertrag vereinbart.

Die Regelausbildungszeit ist der Ausbildungsordnung zu entnehmen.

Regelausbildungszeit

Bei Ausbildungsordnungen, die eine Stufenausbildung regeln, muss der Berufsausbildungsvertrag über die gesamte Ausbildungszeit bis zur letzten Ausbildungsstufe abgeschlossen werden.

Eine Ausbildungsordnung kann auch vorsehen, dass eine oder mehrere einschlägige Berufsausbildungen bzw. mehrere anerkannte Berufsabschlüsse auf unterschiedlichen Niveaustufen über eine Anrechnungsregelung miteinander verbunden werden (gestufte Ausbildung).

Sieht die Ausbildungsordnung eine gestufte Ausbildungsregelung, die von einer Anrechnung einer Ausbildung auf eine höherwertige Ausbildung ausgeht (Anrechnungsmodell), vor, können die Vertragspartner frei entscheiden, ob sie Ausbildungsverträge gestaffelt, d. h. bis zum ersten oder einem weiteren, darauf aufbauenden Berufsabschluss, abschließen oder ob sie einen Ausbildungsvertrag unmittelbar bis zum höchsterreichbaren Berufsabschluss abschließen.

2.5.1.7 Beendigung der Ausbildungszeit

Zwei
Möglichkeiten

Neben der Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses oder einer Aufhebungsvereinbarung (>> Abschnitt 2.5.5) gibt es folgende zwei Möglichkeiten zur Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses:

Ablauf der Ausbildungszeit

Das Berufsausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der Ausbildungszeit nach dem Berufsausbildungsvertrag. Dies gilt auch, wenn die Gesellen- oder Abschlussprüfung später stattfindet. Der Gesetzgeber geht von dem Normalfall aus, dass sich die Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses nach der Dauer der Ausbildungszeit gemäß Ausbildungsordnung oder der Vereinbarung der Parteien des Berufsausbildungsvertrages zu richten hat.

Vorzeitiges Ablegen der Gesellenprüfung

Besteht der Lehrling vor Ablauf der Ausbildungszeit die Gesellenprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Aufgrund des Bestehens der Prüfung, auch vor Ablauf der Ausbildungszeit, ist der Zweck der Ausbildung erreicht.

Beendigung bei Stufenausbildung

Bei Stufen-
ausbildung

Das Berufsausbildungsverhältnis in Form der Stufenausbildung endet mit Ablauf der **letzten** Stufe der Ausbildung, da die Vertragspartner der Stufenausbildung gezwungen sind, einen Berufsausbildungsvertrag über die gesamte Ausbildungszeit abzuschließen. Sofern der Auszubildende seine Berufsausbildung nach Erreichen einzelner Stufen aufgeben will, kann er das Ausbildungsverhältnis nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 des Berufsbildungsgesetzes kündigen. (>> auch Abschnitt 2.5.5.1)

2.5.1.8 Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis

Werden Lehrlinge im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, **ohne** dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Hat der Prüfling seine Gesellen- oder Abschlussprüfung bestanden und wollen beide Vertragspartner im Anschluss an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis eingehen, bestehen zwei Möglichkeiten:

- > die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- > die Einigung auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Befristetes und unbefristetes Arbeitsverhältnis

Bereits innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses kann sich der Lehrling verpflichten, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

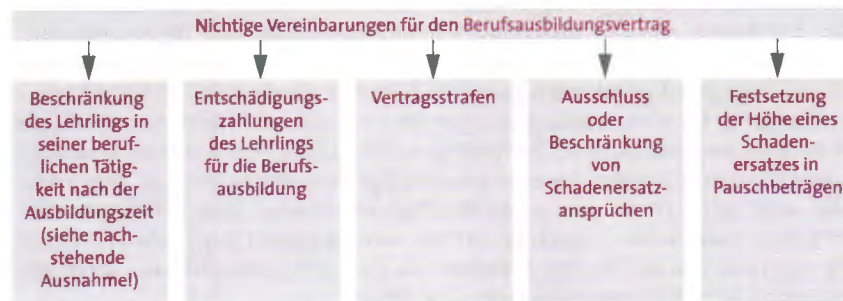
In der Regel wird nach Beendigung der Ausbildung ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, der erst mit der Kündigung durch einen der beiden Vertragspartner endet.

Im Anschluss an ein Berufsausbildungsverhältnis kann auch ohne besonderen Grund einmalig ein befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. In den ersten vier Jahren **nach der Gründung** eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig.

Im Übrigen >> auch im Abschnitt 1.2.2.

2.5.1.9 Nichtigte Vereinbarungen im Berufsausbildungsvertrag

In einem Berufsausbildungsvertrag sind folgende Vereinbarungen nicht zulässig:



Die Beschränkung des Lehrlings in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit nach der Ausbildungszeit gilt nicht, wenn er sich innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

Bei Verstoß gegen das Verbot, für die Berufsausbildung eine Entschädigung an den Auszubildenden zu zahlen, hat dieser nach der Rechtsprechung den erhaltenen Geldbetrag in voller Höhe zurückzuzahlen.

Dies gilt auch dann, wenn der Auszubildende das Verbot nicht kannte oder ihm die Entschädigung vom Auszubildenden oder Dritten (z. B. Eltern) zur Erlangung des Ausbildungsplatzes angeboten wurde und der Auszubildende selbst ein solches Lehrgeld nicht gefordert hat.

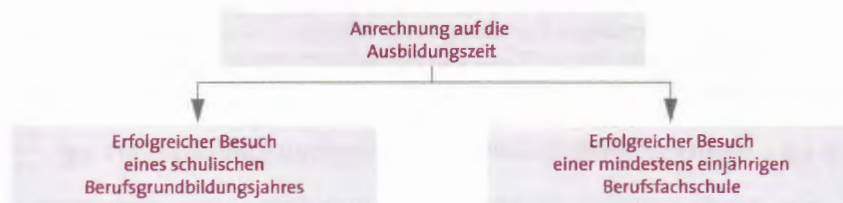
Ausnahme von der Beschränkung der beruflichen Tätigkeit

2.5.1.10 Anrechnung auf die Ausbildungszeit

Die Ausbildungsordnung kann vorsehen, dass auf die durch die Ausbildungsordnung geregelte Berufsausbildung eine andere, einschlägige Berufsbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden kann.

Die Dauer der Elternzeit wird nicht auf die Berufsausbildungszeit angerechnet. Die Ausbildungszeit verlängert sich deshalb um die Elternzeit. Auf die Ausbildungszeit kann der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise angerechnet werden.

Für das Handwerk wichtige Fälle sind:



Die einzelnen Landesregierungen können durch Rechtsverordnungen bestimmen, dass der Besuch eines berufsschulischen Bildungsganges oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung obligatorisch oder auf gemeinsamen Antrag des Lehrlings und Ausbildenden ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird. Da die Landesregierungen bisher nicht oder nicht einheitlich von dieser Regelungsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben, muss also im konkreten Einzelfall geprüft werden, ob eine einschlägige Verordnung vorliegt oder nicht. Liegt keine vor, müssen auch keine Berufsgrundbildungs- bzw. Berufsfachschuljahre bzw. anderen Bildungsgänge auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Hat das Land von der Regelungskompetenz Gebrauch gemacht, sind diese einschlägigen Anrechnungsvorschriften zu beachten.

Seit 1. August 2009 ist die Anrechnung kraft Gesetzes zwingend an einen **gemeinsamen** Antrag des Lehrlings und des Ausbildenden geknüpft.

Der Antrag auf Anrechnung ist an die Handwerkskammer zu richten. Er kann sich auf Teile des höchstzulässigen Anrechnungszeitraums beschränken.

2.5.1.11 Teilzeitberufsausbildung

Die Verkürzung der Ausbildungszeit kann sich auch auf die tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit beziehen. Eine solche Teilzeitberufsausbildung kommt nur dann zum Zuge, wenn dies Auszubildender und Lehrling gemeinsam bei der Handwerkskammer beantragen und erwartet werden kann, dass das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht werden kann. Zusätzlich muss ein berechtigtes Interesse (z. B. Betreuung eines eigenen Kindes oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder vergleichbar schwerwiegende Gründe) nachgewiesen werden.

Teilzeitberufsausbildung

Das berechtigte Interesse ist durch Vorlage geeigneter Belege nachzuweisen. Da das Berufsbildungsgesetz für die Abkürzung der Ausbildungszeit keine anteilige Untergrenze festlegt, ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob die Auszubildenden auch bei einer täglichen oder wöchentlichen Reduzierung der betrieblichen Ausbildungszeiten noch wirklichkeitsnah mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht werden können und in dem für die Ausbildung erforderlichen Maß in die betriebliche Praxis eingebunden werden können. Als Richtschnur soll eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden nicht unterschritten werden. Die Teilzeitberufsausbildung führt **grundsätzlich** nicht zu einer Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer. Im **Einzelfall** kann eine verkürzte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit aber mit einer Verlängerung der kalendarischen Ausbildungsdauer verbunden werden, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Die Entscheidung über die Verlängerung kann bei noch unsicherer Prognose oder bei veränderten Rahmenbedingungen auch später getroffen werden.

Mindestausbildungszeit

Ob und ggf. wie die Anwesenheit im Berufsschulunterricht reduziert wird, kann nur die Berufsschule bzw. die Schulbehörde entscheiden. Im Sinne der im Berufsbildungsgesetz geregelten Lernkooperation der Lernorte sollte eine Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule erfolgen.

2.5.2 Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden

2.5.2.1 Pflichten des Ausbildenden

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes, des Arbeitsrechts und des Berufsausbildungsvertrages ergeben sich zahlreiche Pflichten des Ausbildenden.



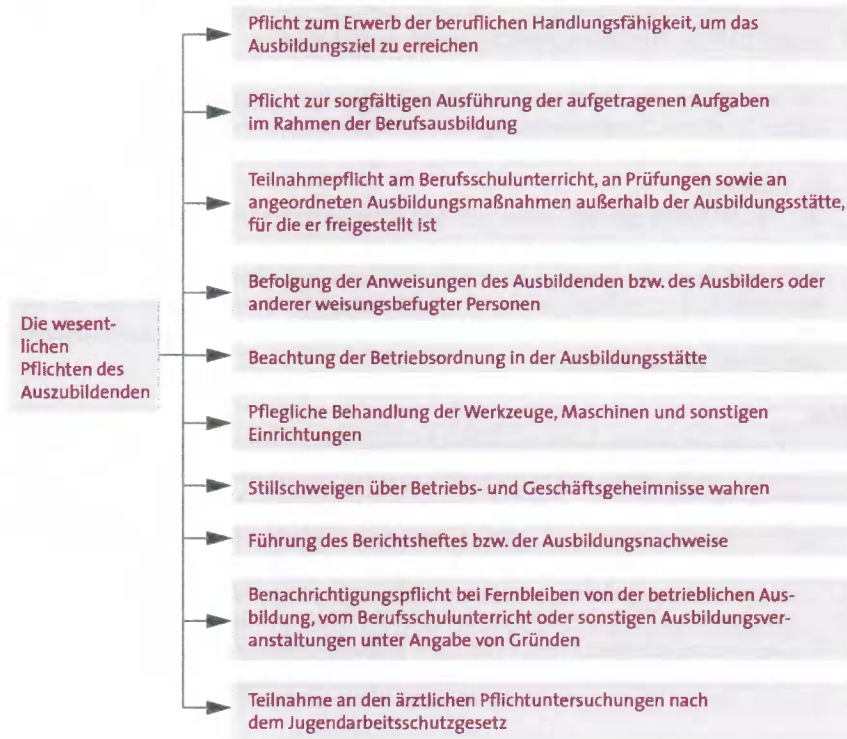
- Zu Ziffer 5):
Entspricht der Ausbildende der Pflicht nicht, dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung notwendig sind, so kann der Auszubildende nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts die Ausbildungsmittel selbst kaufen und Ersatz der dafür gemachten Ausgaben vom Ausbildenden verlangen, und zwar Zug um Zug gegen Übereignung der angeschafften Ausbildungsmittel an den Ausbildenden.
- Zu Ziffer 11):
Zur Erstattung von Fahrt- und Verpflegungskosten – und ggf. Übernachtungskosten –, die im Zusammenhang mit der Ablegung der Gesellenprüfung entstehen, ist der Ausbildende nach der Rechtsprechung nicht verpflichtet.
- Zu Ziffer 14):
Der Ausbildende genügt nach der Rechtsprechung seiner Verpflichtung zur Freistellung seiner Lehrlinge für angeordnete überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen nicht, wenn er ihnen die Entscheidung über die Teilnahme selbst überlässt. Er hat vielmehr in seinem Einflussbereich alles Erforderliche zu veranlassen, um die Teilnahme der seinem Betrieb angehörenden Auszubildenden tatsächlich sicherzustellen.

Die wichtigste Pflicht des Ausbildenden ist die Ausbildungspflicht. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts kann die Verletzung der Ausbildungspflicht den Ausbildenden zum Schadenersatz verpflichten (zum Beispiel entgangener Verdienst). Der Auszubildende muss sich allerdings mitwirkendes Verschulden zurechnen lassen, wenn er sich nicht bemüht, das Ausbildungsziel zu erreichen. Zur Darlegung eines Mitverschuldens genügt jedoch nicht der pauschale Vorwurf der Faulheit oder Lernunwilligkeit. Der Ausbildende muss vielmehr konkret vertreten, was der Auszubildende oder dessen gesetzliche Vertreter versäumt haben.

Folgen der Verletzung der Ausbildungspflicht

2.5.2.2 Pflichten des Auszubildenden (Lehrlings)

Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung der gesetzlichen Bestimmungen und des Berufsausbildungsvertrages eine Reihe von Pflichten.



2.5.2.3 Führen eines Ausbildungsnachweises (eventuell Berichtsheft)

Rechtsgrundlagen

Für die Führung des Ausbildungsnachweises gibt es zwei Rechtsgrundlagen:

- > Berufsbildungsgesetz
- > Ausbildungsordnung.

Pflichten der Beteiligten

- > Werden Ausbildungsnachweise im Rahmen der Berufsausbildung verlangt, ist der Auszubildende verpflichtet, diese in Form des schriftlichen Ausbildungsnachweises zu führen. Er hat die Ausbildungsnachweise dem Ausbildenden, dem Betriebsrat, den gesetzlichen Vertretern, der Innung und der Berufsschule vorzulegen.
- > Der Ausbildende hat den Lehrling zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und die Eintragungen durchzusehen.

Der Ausbildungsnachweis dient der Überwachung des Ausbildungsganges gemäß der Ausbildungsordnung in den Ausbildungsbetrieben. Die vom früheren Bundesausschuss für Berufsbildung empfohlenen und in Ausbildungsordnungen gegebenenfalls vorgeschriebenen Ausbildungsnachweise sollen der Systematisierung der Ausbildung dienen und haben primär eine Kontrollfunktion über den Ausbildungsbetrieb und den Lehrling.

Kontroll-
instrument

Die Ausbildungsnachweise gelten bei der Zulassung zur Gesellenprüfung als Zulassungsvoraussetzung.

Eine Bewertung in der Prüfung ist nicht zulässig, weil Ausbildungsnachweise selbst nicht Gegenstand oder Teil der Prüfung sind.

Nach den Ausbildungsordnungen ist dem Auszubildenden Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Dabei ist unerheblich, ob er den Ausbildungsnachweis im Betrieb oder bei entsprechenden Verminderungen der betrieblichen Anwesenheitszeiten außerhalb des Betriebes führt.

Führung
während der
Ausbildungszeit

2.5.2.4 Regelung der Ausbildungsvergütung

Vergütungsanspruch

Der Ausbildende hat dem Lehrling eine angemessene Vergütung zu gewähren.

Rechtsgrundlagen für die Höhe der Vergütung

Nach dem Berufsbildungsgesetz ist die Vergütung nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

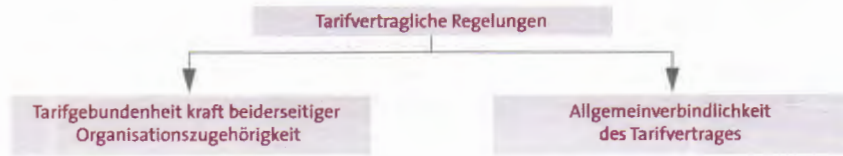
Die Rechtsgrundlagen für die Höhe der Vergütung in der Praxis sind Tarifverträge oder einzelvertragliche Regelungen.

Tarifliche und
einzelvertragliche
Regelungen

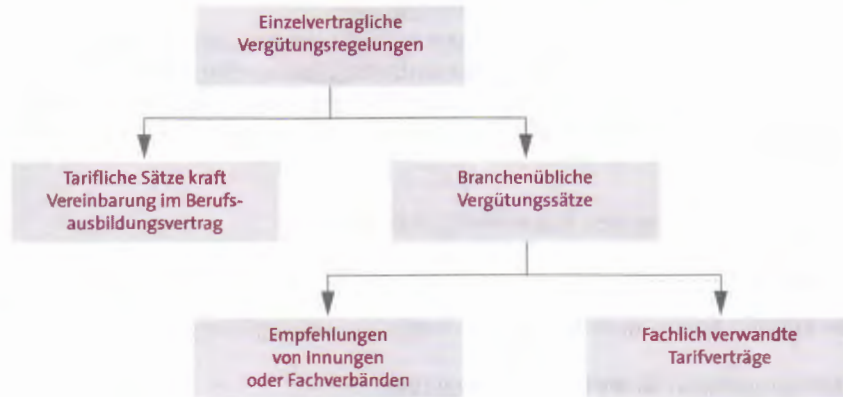
> Tarifvertragliche Regelungen

Hier hat der Ausbildende dem Lehrling mindestens die tariflichen Vergütungssätze zu zahlen.

Für die Anwendung der tariflichen Vergütungssätze muss eine der folgenden Voraussetzungen gegeben sein:



> Einzelvertragliche Regelungen



Tarifliche Möglichkeiten

Die Vergütungssätze des **einschlägigen Tarifvertrages** können, wenn die Partner des Berufsausbildungsvertrages nicht tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag nicht für allgemein verbindlich erklärt wurde, trotzdem zur Anwendung kommen, wenn die Vertragspartner dies wollen. Dazu ist eine schriftliche Vereinbarung im Berufsausbildungsvertrag erforderlich.

Wollen die Vertragspartner bei fehlender Tarifbindung dagegen eine geringere Vergütung vereinbaren, dann darf diese, um noch dem gesetzlichen Grundsatz der Angemessenheit zu entsprechen, das tarifliche Entgelt um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten (Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes).

Bei von der öffentlichen Hand oder von privaten Spenden voll finanzierten Berufsausbildungen (zum Beispiel zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze) können Ausbildungsvergütungen, die **erheblich** unter den tariflichen Vergütungssätzen liegen, noch angemessen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sein, wenn der Ausbildungsträger die Leistungen der Auszubildenden kommerziell nicht verwerten kann und die Ausbildung ihm keinerlei finanzielle Vorteile bringt. Entscheidend bleibt auch in diesen Fällen, ob die Vergütung noch einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten des Auszubildenden darstellt (Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes).

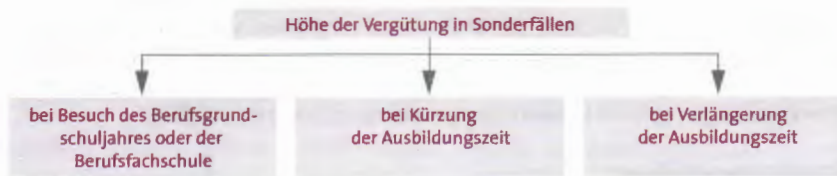
Branchenüblichkeit

Gibt es in dem betreffenden Handwerkszweig keinen Tarifvertrag, richtet sich die Angemessenheit der Vergütung nach der **Branchenüblichkeit**. Hierzu können Empfehlungen der Innungen oder Fachverbände als Grundlage für die Branchenüblichkeit herangezogen werden. Diese Empfehlungssätze können selbstverständlich auch über eine Klausel im Berufsausbildungsvertrag vereinbart werden.

Sind weder branchenbezogene Tarifverträge noch **Empfehlungen von Innungen oder Fachverbänden** vorhanden, kann eine **Orientierung an fachlich verwandten Tarifverträgen** erfolgen. Die Heranziehung fachlich verwandter Tarifverträge ist aber nach der Rechtsprechung nur möglich, wenn die entsprechenden Ausbildungssituationen miteinander vergleichbar sind. Die Grenze der Angemessenheit der Vergütung ist dann unterschritten, wenn sie mehr als 20 Prozent von den branchenüblicherweise vereinbarten oder empfohlenen Vergütungssätzen abweicht.

> Höhe der Vergütung in Sonderfällen

Folgende drei Sonderfälle sind für die Praxis von Bedeutung:



Bei erfolgreichem Besuch des Berufsgrundschuljahres oder der einjährigen Berufsfachschule beginnt der Auszubildende im Betrieb im Falle der Anrechnung auf die Ausbildungszeit als Folge seiner fachspezifischen Vorbildung in der Regel das zweite Ausbildungsjahr. Demzufolge ist die Vergütung für das zweite Jahr der Ausbildung zu zahlen.

Berufsgrundschuljahr oder Berufsfachschule

Bei Kürzungen der Ausbildungszeit von Beginn des Ausbildungsverhältnisses an muss je nach Art der Vorbildung, aufgrund der die Kürzung erfolgt, zwischen berufsspezifischer, fachlicher Vorbildung (z. B. einschlägiger Berufstätigkeit oder Arbeitserfahrung im Beruf oder Berufsfeld) und allgemeiner Vorbildung (z. B. Fachoberschul- oder Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife) unterschieden werden.

Kürzung der Ausbildungszeit

Nach dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Lehrling nur bei berufsspezifischer Vorbildung ein Recht auf vorgezogene Erhöhung der Ausbildungsvergütung zum Zeitpunkt des vorgezogenen Eintritts in das nächste Ausbildungsjahr. Bei Verkürzung der Ausbildungszeit wegen allgemeiner schulischer Vorbildung (Fachoberschul-, Fachhochschul- oder allgemeine Hochschulreife) beginnt die Ausbildung im Betrieb mit dem ersten Ausbildungsjahr ohne fachspezifische Vorbildung. Deshalb ist auch kein Anspruch auf eine entsprechende höhere Ausbildungsvergütung wegen fortgeschrittener Ausbildung (zum Beispiel Berufsgrundschuljahr) gegeben. Anderweitige tarifvertragliche oder einzelvertragliche Regelungen oder Vereinbarungen sind möglich.

Bei Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit (Teilzeitausbildung) kann die Vergütung entsprechend der prozentualen Verkürzung der regulären Ausbildungszeit gekürzt werden.

Kürzung bei Teilzeitausbildung

Verlängerung der Ausbildungszeit

Bei Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zur Erreichung des Ausbildungsziels oder wegen Nichtbestehens der Gesellenprüfung ist die Vergütung für den Verlängerungszeitraum in der zuletzt gewährten Höhe (nicht jedoch in Höhe der für ein viertes Ausbildungsjahr infrage kommenden Vergütung) fortzuzahlen. Dies gilt jedoch nur, sofern sich aus dem Tarifvertrag oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung nichts anderes ergibt.

Anrechnung von Sachleistungen

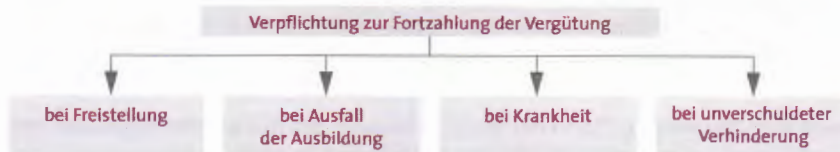
Wenn ein Lehrling Sachleistungen (z. B. Kost und Wohnung) erhält, können diese in Höhe der gesetzlichen Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus. Der somit verbleibende Geldbetrag in bar in Höhe von 25 Prozent der Bruttovergütung kann sich jedoch nach herrschender Meinung um die Summen verringern, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften vom Auszubildenden zu zahlen sind. Tarifvertragliche und einzelvertragliche Regelungen sind im Rahmen der gesetzlichen Vorgabe möglich.

Fälligkeit der Vergütung

Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Die Vergütung für den laufenden Monat muss spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt werden. Das auf die Urlaubszeit entfallende Urlaubsgeld muss vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt werden.

Fortzahlung der Vergütung

Eine Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung besteht in nachstehend aufgeführten Fällen.



> Freistellung

Bei einer Freistellung zum Besuch der Berufsschule, der Zwischen-, Berufsschul- und Gesellenprüfungen, der überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen und sonstigen besonderen außerbetrieblichen Veranstaltungen, die dem Ausbildungszweck dienen, ist die Vergütung zu zahlen. Die Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung gilt auch für die Freistellungen am Beschäftigungstag, der der schriftlichen Gesellenprüfung vorangeht (bei gestreckter Gesellenprüfung 2 Beschäftigungstage) und für die Zeit der Durchführung der ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Bleibt der Auszubildende dem Berufsschulunterricht, der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme oder den Prüfungen **schuldhaft** fern, kann der Ausbildungsbetrieb die Fortzahlung der Vergütung verweigern bzw. die Vergütung anteilig kürzen.

> **Ausfall der Ausbildung**

Bis zur Dauer von sechs Wochen ist die Vergütung fortzuzahlen, wenn sich der Lehrling für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt.

> **Krankheit**

Ebenfalls bis zur Dauer von sechs Wochen ist die Vergütung fortzuzahlen, wenn der Lehrling infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann. Im Übrigen findet das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung.

> **Unverschuldete Verhinderung**

Schließlich ist die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen, wenn der Lehrling aus einem sonstigen unverschuldeten Grund (zum Beispiel Todesfälle nächster Angehöriger) seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis nicht erfüllen kann.

Dagegen verpflichtet zum Beispiel Verkehrsbehinderungen oder Naturkatastrophen nicht zur Fortzahlung der Vergütung.

Wenn der Lehrling während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grunde Sachleistungen nicht abnehmen kann (zum Beispiel Teilnahme am Blockunterricht, Krankenhausaufenthalt, Urlaub), so sind diese nach den festgesetzten Sachbezugswerten abzugelten. Das bedeutet, dass anstelle dieser Sachleistung dem Lehrling ein nach den Sachbezugswerten zu ermittelnder Geldbetrag zu zahlen ist.

Abgeltung von Sachleistungen

Vergütung oder Freizeitausgleich bei zusätzlicher Arbeit

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

2.5.3 Eintragung in die Lehrlingsrolle

Die Handwerkskammer hat zur Regelung, Überwachung, Förderung und zum Nachweis der Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ein Verzeichnis der in ihrem Bezirk bestehenden Berufsausbildungsverhältnisse nach Maßgabe der Anlage D zur Handwerksordnung einzurichten und zu führen (Lehrlingsrolle). Dies gilt auch für Umschulungsverhältnisse (Verzeichnis der Umschulungsverhältnisse).

Handwerkskammer

Die Eintragung ist für den Lehrling gebührenfrei. Der Auszubildende hat die Gebühr zu zahlen.

Gebühr

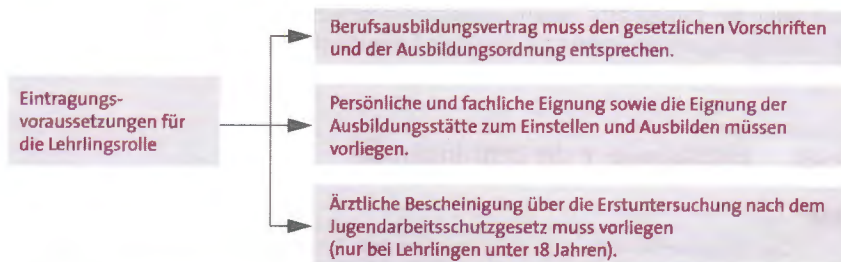
Der Ausbildende hat unverzüglich nach Abschluss des Vertrags die Eintragung in die Lehrlingsrolle bei der Handwerkskammer unter Beifügung einer Vertragsniederschrift zu beantragen. Dem Vertrag ist ferner beizufügen:

- > ein formularisierter Antrag auf Eintragung
- > eine Aufstellung über die sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsablaufs
- > bei Lehrlingen unter 18 Jahren die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- > bei Abkürzung der Ausbildungszeit oder vorangegangener Ausbildung die entsprechenden Unterlagen wie Schulzeugnisse, Bescheinigung über die Ausbildungszeit, Abschlussprüfungszeugnis, Gesellenprüfungszeugnis.

Ausbildende und Auszubildende sind verpflichtet, der Handwerkskammer die zur Eintragung in die Lehrlingsrolle erforderlichen Tatsachen auf Verlangen mitzuteilen.

Sowohl der Antrag auf Eintragung in die Lehrlingsrolle als auch der beizufügende Berufsausbildungsvertrag können auch elektronisch übermittelt werden.

Manche Handwerkskammern bieten auch im Rahmen ihrer elektronischen Dienste die Möglichkeit, den Berufsausbildungsvertrag „via Internet“ auszufüllen und zu übermitteln. Dieser Onlineservice bewirkt sowohl für den Ausbildungsbetrieb als auch für die Handwerkskammer eine Vereinfachung und einen besseren Informationsfluss in Bezug auf den Zugriff auf gespeicherte Daten und den Stand der Bearbeitung. Auch bei diesem Verfahren müssen die Verträge aber ausgedruckt, unterschrieben und an die Handwerkskammer gesendet werden (Schriftform gesetzlich vorgeschrieben!).



Auch Änderungen des wesentlichen Inhalts des Berufsausbildungsvertrages müssen in die Lehrlingsrolle eingetragen werden.

Die Handwerkskammer muss die Eintragung ablehnen oder löschen, wenn die Eintragungsvoraussetzungen nicht vorliegen oder ein Mangel in der Berufsausbildung nicht behoben wird.

Die Eintragung ist ferner zu löschen, wenn die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht spätestens am Tag der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil der Gesellenprüfung zur Einsicht vorgelegt und der Mangel nicht in der gesetzten Frist behoben wird.

Ablehnung
Löschung

Die Handwerkskammer kann aus Zweckmäßigkeitsgründen den Berufsausbildungsvertrag über die zuständige Innung an die Vertragspartner zurücksenden. Damit ist die Innung über die bestehenden Berufsausbildungsverhältnisse informiert.

Anmeldung bei der Innung

Sollten zwischen Handwerkskammer und Innungen keine entsprechenden Vereinbarungen bestehen, hat der Auszubildende das Berufsausbildungsverhältnis auch bei der Innung anzumelden, da die Innung wichtige Aufgaben in der Berufsausbildung hat. In einzelnen Handwerkskammerbezirken können diesbezüglich unterschiedliche Regelungen bestehen! (>> auch Abschnitte 1.5.4.2 und 2.3.1.4.)

2.5.4 Anmeldung bei Berufsschule und weiteren Stellen

2.5.4.1 Anmeldung bei der Berufsschule

Das Berufsausbildungsverhältnis ist auch bei der zuständigen Berufsschule anzumelden.

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Nähere Einzelheiten >> Abschnitte 1.3.3.4 und 2.3.1.1.

2.5.4.2 Anmeldung bei den Sozialversicherungsträgern

Für Zwecke der Sozialversicherung hat der Arbeitgeber die Auszubildenden bei der Einzugsstelle (Krankenkasse) anzumelden. Zuständig ist die vom Auszubildenden gewählte Krankenkasse.

Wird das Wahlrecht vom Auszubildenden nicht wahrgenommen und besteht keine Vorversicherung, wählt der Arbeitgeber eine der gesetzlich möglichen Krankenkassen und verständigt hiervon den Auszubildenden.

Die Meldefrist beträgt bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses sechs Wochen. (>> auch Abschnitt 1.2.2.9)

2.5.4.3 Anmeldung bei der überbetrieblichen Unterweisung

Die Ausbildungsbetriebe werden in der Regel von der Innung oder der Handwerkskammer, je nachdem, wer die überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen durchführt, aufgefordert, die Teilnahme der Lehrlinge zu veranlassen.

Soweit ein anderes Verfahren zur Anwendung kommt, hat der Auszubildende die Anmeldung von sich aus vorzunehmen.

Innung, Handwerkskammer

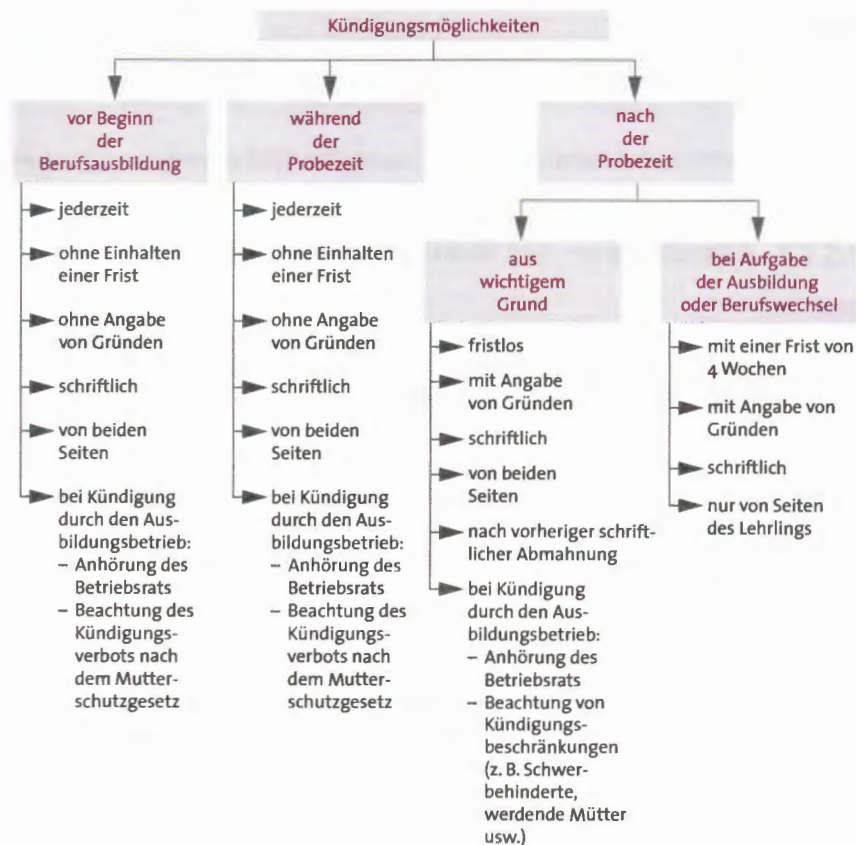
2.5.5 Rechtliche Möglichkeiten der Kündigung sowie der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

2.5.5.1 Kündigung

Das Berufsausbildungsverhältnis kann unter bestimmten Voraussetzungen durch Kündigung beendet werden.

Die Kündigung eines Minderjährigen wird nur wirksam, wenn sie den gesetzlichen Vertretern (Eltern) zugeht, wobei der Zugang bei einem Elternteil ausreicht. Im Vergleich zu einem Arbeitsverhältnis bestehen aber wesentliche Einschränkungen, weil ein Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit im Interesse der Ausbildung des Lehrlings für einen Beruf möglichst aufrechterhalten bleiben soll. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Kündigungsmöglichkeiten.

Kündigungsmöglichkeiten



Bei Berufsausbildungsverhältnissen in Form der Stufenausbildung kann der Lehrling nach Erreichen einzelner Stufen die Ausbildung aufgeben. In diesem Falle ist das Ausbildungsverhältnis vom Lehrling wie bei der grundsätzlichen Aufgabe einer Ausbildung zu kündigen (siehe vorherige Darstellung, rechter Kasten). An die Kündigung aus wichtigem Grunde werden wegen der starken Bindungswirkung des Berufsausbildungsverhältnisses strenge Maßstäbe gelegt.

Als Leitsatz für das Vorliegen eines wichtigen Grundes gilt: Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses nach Treu und Glauben bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht zugemutet werden kann.

Leitsatz

Für die Beurteilung, ob in der Praxis ein wichtiger Grund vorliegt, ist weitgehend die Rechtsprechung maßgebend.

Nachstehende Beispiele sollen mögliche wichtige Gründe deutlich machen. Vom Lehrling können u. a. als wichtige Gründe angesehen werden:

Wichtige Gründe für den Lehrling

- > Der Lehrling wird zur Fortsetzung der Ausbildung unfähig.
- > Der Auszubildende oder dessen Vertreter oder deren Familienangehörige verleiten oder versuchen, den Lehrling zu gesetzeswidrigen oder unsittlichen Handlungen zu verleiten.
- > Die Vergütung wird nicht bezahlt.
- > Die Fortsetzung der Ausbildung bringt Leben und Gesundheit des Lehrlings in Gefahr.
- > Der Auszubildende vernachlässigt seine Ausbildungspflicht gröblich.

Von Seiten des Auszubildenden sind als wichtige Gründe denkbar:

Wichtige Gründe für den Auszubildenden

- > Der Lehrling macht sich eines schweren Diebstahls, eines Betruges oder einer Unterschlagung schuldig.
- > Der Lehrling weigert sich beharrlich, seinen vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen, um das Ausbildungsziel zu erreichen.
- > Der Lehrling verlässt wiederholt unbefugt seine Ausbildung.
- > Der Lehrling gefährdet die Sicherheit des Betriebes.
- > Der Lehrling lässt sich zu groben Beleidigungen oder Tätlichkeiten gegen den Auszubildenden oder dessen Vertreter oder deren Familienangehörigen hinreißen.
- > Der Lehrling begeht vorsätzlich oder auch wiederholt grob fahrlässige Sachbeschädigung zum Nachteil des Auszubildenden.
- > Der Lehrling wird zur Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses unfähig infolge Krankheit oder Unfall.
- > Der Lehrling vernachlässigt trotz wiederholter Aufforderung dauernd den Besuch der Berufsschule.

Bei der Kündigung aus wichtigem Grunde muss beachtet werden, dass diese unwirksam ist, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Wenn ein Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet ist, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

Lehrlingsstreitigkeitenausschuss

In Betrieben, die unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, weil sie den Schwellenwert dieses Gesetzes hinsichtlich der Beschäftigten überschreiten, können Auszubildende, die bereits länger als 6 Monate dem Betrieb angehören, nur innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung gegen eine Kündigung aus wichtigem Grund Klage beim Arbeitsgericht erheben. Besteht ein Schlichtungsausschuss (z. B. Lehrlingsstreitigkeitenausschuss bei der Innung) und ist dessen Zuständigkeit gegeben, muss vor Erhebung der Klage der Schlichtungsausschuss angerufen werden.

2.5.5.2 Aufhebungsvertrag

Beiderseitiges Einvernehmen

Eine Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses kann auch im beiderseitigen Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern jederzeit erfolgen (Aufhebungsvertrag). Hierfür ist die Schriftform zwingend vorgeschrieben. Sofern diesbezügliche Regelungen im Tarifvertrag vorgesehen sind und für die Vertragspartner Tarifgebundenheit besteht, sind ggf. bestimmte Belehrungs-, Überlegungs- und Widerrufsfristen zu beachten.

Muster für einen Aufhebungsvertrag

Aufhebungsvertrag

Das Ausbildungsverhältnis im _____
(Ausbildungsberuf)

geschlossen zwischen dem Ausbildenden (Betrieb)

und dem Auszubildenden (Lehrling) _____

wird zum _____ im gegenseitigen Einvernehmen gelöst.
(Datum)

Ort, Datum

Unterschrift des Ausbildenden
(Betrieb)

des Lehrlings

der gesetzlichen
Vertreter

2.5.5.1 Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Wenn ein Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst wird, kann der Ausbildende oder der Lehrling Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere Vertragspartner den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt jedoch nicht im Falle der Aufgabe der Berufsausbildung durch den Lehrling oder im Falle des Berufswechsels. Der Schaden muss in jedem Falle nachgewiesen werden.

Der Schadenersatzanspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

Schadenersatz

Erlöschen des Anspruchs

Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Sie sind Inhaber eines Handwerksbetriebes und beabsichtigen erstmals zwei Lehrlinge einzustellen und auszubilden. Bevor Sie die beiden Berufsausbildungsverträge abschließen, wollen Sie sich Klarheit über den Rechtscharakter des Berufsausbildungsverhältnisses verschaffen.

Aufgabe: Stellen Sie die wesentlichen Rechtskriterien fest und erläutern Sie diese!

>> Seiten 168–169 |

2. Sie haben als selbstständiger Handwerksmeister mehrere Vorstellungsgespräche mit Lehrstellenbewerbern geführt, da Sie zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres zwei Auszubildende einstellen werden. Sie haben sich für zwei Bewerber entschieden und bereiten den Abschluss der Berufsausbildungsverträge vor.

Aufgabe: Erläutern Sie die wichtigsten Handlungsschritte für den Abschluss der beiden Verträge!

>> Seiten 169–170 |

3. Als Ausbildender haben Sie mit einem ausgewählten Bewerber einen Berufsausbildungsvertrag abzuschließen.

Aufgabe: Geben Sie an, welche Formvorschriften dabei zu berücksichtigen sind!

>> Seiten 169–171 |

4. Sie haben als Inhaber eines Handwerksbetriebes ein Vorstellungsgespräch mit einem Lehrstellenbewerber erfolgreich abgeschlossen und wollen nunmehr einen Berufsausbildungsvertrag in Schriftform abschließen.

Aufgabe: Welchen Vertragsvordruck verwenden Sie?

>> Seite 169 |

5. Ein Handwerksmeister hat für zwei minderjährige Auszubildende, die er einstellen will, die Berufsausbildungsverträge zur Leistung der Vertragsunterschriften vorbereitet.

Aufgabe: Klären Sie, welche Unterschriften und gegebenenfalls welche Genehmigungen zu den Vertragsabschlüssen erforderlich sind! Welche Aussage trifft zu?

a Die Berufsausbildungsverträge brauchen nur vom Ausbildenden und vom Auszubildenden unterzeichnet werden.

b Die Berufsausbildungsverträge sind vom Ausbildenden, vom Auszubildenden und von den gesetzlichen Vertretern bzw. Vertreterinnen der Lehrlinge zu unterzeichnen.

- c Der Abschluss der Berufsausbildungsverträge bedarf in jedem Falle der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.
- d Der Abschluss der Berufsausbildungsverträge bedarf in jedem Falle der Genehmigung der Agentur für Arbeit.
- e Der Abschluss der Berufsausbildungsverträge bedarf in jedem Falle der Genehmigung der zuständigen Berufsschule.

>> Seiten 169–170 |

6. Sie haben als Ausbildender im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs mit einem Lehrstellenbewerber vereinbart, dass Sie mit ihm einen Berufsausbildungsvertrag abschließen werden.

Aufgabe: Wann müssen Sie den Vertrag im vorliegenden Fall abschließen? Was trifft zu?

- a Vor Beginn der Berufsausbildung.
- b Am ersten Tag der Berufsausbildung.
- c Einen Monat nach Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses.
- d Zu einem beliebigen Zeitpunkt während der Probezeit.
- e Nach Ablauf der Probezeit.

>> Seiten 169–170 |

7. Ein Betriebsinhaber stellt erstmals Lehrlinge ein. Er weiß, dass dafür ein Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist, der gesetzliche Mindestinhalte aufweisen muss.

Aufgabe: Geben Sie diese gesetzlichen Mindestinhalte an!

>> Seite 170 |

8. Sie bilden als selbstständiger Handwerksmeister einen Lehrling aus, dessen Berufsausbildungsvertrag am 31. Juli endet. Alle Prüfungsmaßnahmen werden bereits im Monat Juni durchgeführt. Der Lehrling besteht in allen Prüfungsanforderungen die Prüfung.

Aufgabe: Zu welchem Zeitpunkt endet das Berufsausbildungsverhältnis im vorliegenden Fall? Welche Aussage ist richtig?

- a Nur mit Aushändigung des Prüfungszeugnisses.
- b Mit dem Ablauf der Woche, in der die Prüfung bestanden wurde.
- c Mit dem Ende der vereinbarten Ausbildungszeit.
- d Mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- e Mit Ablauf des Monats, in dem der Auszubildende die Prüfung bestanden hat.

>> Seite 172 |

9. Ein in Ihrem Handwerksbetrieb ausgebildeter Lehrling hat die Gesellenprüfung bestanden. Sowohl Sie als Betriebsinhaber als auch der junge Handwerker wollen im Anschluss an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis eingehen.

Aufgabe: Beschreiben Sie die Gestaltungsmöglichkeiten für das geplante Arbeitsverhältnis im vorliegenden Fall!

>> Seiten 172–173 |

10. Sie wollen als Ausbildender verlangen, bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages eine Regelung aufzunehmen, nach der der Auszubildende bzw. dessen Eltern bei Kündigung des Vertrages – gleichgültig aus welchen Gründen – eine Vertragsstrafe von 2.000,00 EUR zu zahlen haben.

Aufgabe: Stellen Sie fest, ob eine solche Vereinbarung rechtsgültig ist, und begründen Sie Ihr Ergebnis!

>> Seite 173 |

11. Sie haben als Inhaber eines Handwerkbetriebes zum 1.8. zwei Lehrlinge eingestellt. Mit Abschluss der Berufsausbildungsverträge haben Sie als Ausbildender eine Reihe von Pflichten übernommen.

Aufgabe: Erläutern Sie die übernommenen Pflichten, damit Sie diese korrekt erfüllen können!

>> Seiten 176–177 |

12. Sie haben als Betriebsinhaber mit einem volljährigen Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen. Bei Beginn der Ausbildung weisen Sie den Lehrling nochmals auf seine Vertragspflichten hin.

Aufgabe: Stellen Sie diese Vertragspflichten kurz dar!

>> Seite 178 |

13. Sie haben als selbstständiger Handwerksmeister zwei neue Lehrlinge eingestellt. Sie wollen diese über die beiderseitigen Pflichten bei der Führung der schriftlichen Ausbildungsnachweise informieren.

Aufgabe: Erklären Sie den beiden Lehrlingen die Pflichten!

>> Seiten 178–179 |

14. Zwischen Ihnen als Inhaber eines Handwerksbetriebes und den bei Ihnen beschäftigten Auszubildenden gibt es Meinungsverschiedenheiten, wann der Ausbildungsnachweis zu führen ist. Die Auszubildenden sind der Auffassung, dass die Aufzeichnungen während der Ausbildungszeit zu erfolgen haben, während Sie als Ausbilder diese Arbeit in der Freizeit, also außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit, erledigt haben wollen.

Aufgabe: Wer hat Recht? Wann sind die Aufzeichnungen zu erledigen?

- a Während des Berufsschulunterrichts.
- b Nur während einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme.
- c Während der betrieblichen Arbeitspausen.
- d Während der betrieblichen Arbeitszeit.
- e In der Freizeit, also außerhalb der Arbeitszeit.

>> Seite 179 |

15. Sie sind Handwerksmeister, der sich vor Kurzem selbstständig gemacht hat und nun einen Lehrling einstellen will. Sie bereiten sich auf das Einstellungsgespräch mit dem Bewerber und seinen Eltern vor. Unter anderem wollen Sie feststellen, was hinsichtlich der Ausbildungsvergütung gilt.

Aufgabe: Welche der nachfolgenden Aussagen ist zutreffend?

- a Die Höhe der Vergütung obliegt nur der freien Vereinbarung der Vertragspartner des Berufsausbildungsverhältnisses.
- b Die Vergütung muss angemessen sein und mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigen.
- c Die Höhe der Vergütung richtet sich nur nach tarifvertraglichen Regelungen des Handwerks und der Industrie.
- d Die Höhe der Vergütung richtet sich nur nach Empfehlungen der Landesinnungsverbände.
- e Die Höhe der Vergütung richtet sich nur nach Empfehlungen der Handwerkskammern.

>> Seite 179 |

16. Der Inhaber eines Handwerksbetriebes hat mit einer weiblichen Bewerberin einen Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen, in dem eine Verkürzung der betriebsüblichen täglichen Ausbildungszeit um 25 Prozent vorgenommen wurde. Die Handwerkskammer hat auf gemeinsamen Antrag diese abgekürzte Teilzeitberufsausbildung genehmigt, da die Auszubildende hierfür ein berechtigtes Interesse nachgewiesen hat und weil aufgrund der persönlichen Voraussetzungen zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.

Aufgabe: Um welchen Prozentsatz ist die übliche Ausbildungsvergütung zu kürzen?

- a Überhaupt nicht
- b Um 10 %
- c Um 15 %
- d Um 20 %
- e Um 25 %

>> Seite 181 |

17. Ein in Ihrem Betrieb beschäftigter Lehrling ist unverschuldet erkrankt und fehlt nunmehr seit sieben Wochen im Betrieb.

Aufgabe: Wie lange müssen Sie in diesem Fall die Vergütung an den Lehrling bezahlen? Was trifft zu?

- a Bis zu einer Krankheitsdauer von zwei Wochen.
- b Bis zu einer Krankheitsdauer von drei Wochen.
- c Bis zu einer Krankheitsdauer von vier Wochen.
- d Bis zu einer Krankheitsdauer von fünf Wochen.
- e Bis zu einer Krankheitsdauer von sechs Wochen.

>> Seite 183 |

18. Sie haben als Handwerksmeister Ihre beiden Lehrlinge über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt. Einer der beiden Lehrlinge verlangt dafür eine besondere Vergütung, der andere will die zusätzliche Arbeit durch Freizeit ausgeglichen haben.

Aufgabe: Klären Sie, ob Sie beiden unterschiedlichen Forderungen entsprechen müssen!

>> Seite 183 |

19. Sie haben als selbstständiger Handwerker erstmals mit einem jungen Mann einen Berufsausbildungsvertrag in einem Ausbildungsberuf des Handwerks abgeschlossen. Von einem Kollegen haben Sie gehört, dass für alle Berufsausbildungsverhältnisse die Pflicht zur Eintragung in ein Verzeichnis (Lehrlingsrolle) besteht und dafür eine Gebühr zu entrichten ist.

Aufgabe: Stellen Sie fest, bei welcher Einrichtung Sie die Eintragung in die Lehrlingsrolle in diesem Fall zu beantragen haben und wer die Gebühr zu entrichten hat! Welche Aussagen treffen zu?

19.1 Die Eintragung hat zu erfolgen:

- a Bei der Innung
- b Bei der Berufsschule
- c Bei der Handwerkskammer
- d Bei der Agentur für Arbeit
- e Beim Amt für Berufsbildung

>> Seite 183–184 |

19.2 Die Gebühr hat zu zahlen:

- a Die Agentur für Arbeit
- b Das Amt für Ausbildungsförderung
- c Die Eltern des Lehrlings
- d Der Lehrling
- e Der Auszubildende

>> Seite 183 |

20. Sie haben als Inhaber eines Handwerksbetriebes mit einem Lehrstellenbewerber einen Berufsausbildungsvertrag in Schriftform, wie gesetzlich vorgeschrieben, abgeschlossen. Nach dem Berufsbildungsgesetz ist die elektronische Form ausgeschlossen.

Aufgabe: Kann trotzdem der Antrag auf Eintragung in die Lehrlingsrolle und der beizufügende Berufsausbildungsvertrag elektronisch an die Handwerkskammer übermittelt werden?

- a Nein, weil auch dafür die elektronische Form nach dem Berufsbildungsgesetz ausgeschlossen ist.
- b Nein, weil dies nach dem „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ („Nachweisgesetz“) nicht zulässig ist.
- c Nein, weil das nach dem „Datenschutzgesetz“ nicht erlaubt ist.
- d Ja, das Berufsbildungsgesetz schließt die elektronische Form der Übermittlung nicht aus.
- e Ja, aber nur, wenn dieses Verfahren ausdrücklich in der Satzung der Handwerkskammer ausführlich geregelt ist.

>> Seite 184 |

21. Sie haben als Handwerksmeister zwei Berufsausbildungsverträge abgeschlossen. Die Anträge auf Eintragung der Berufsausbildungsverhältnisse in die Lehrlingsrolle haben Sie bei der Handwerkskammer schon gestellt.

Aufgabe: Stellen Sie fest, bei welchen weiteren Stellen diesbezügliche Anmeldungen vorzunehmen sind!

>> Seite 185 |

22. Sie beschäftigen als Inhaber eines Betriebes drei Lehrlinge. Einer davon ist seit zwei Monaten im Betrieb, d.h., er befindet sich noch in der vereinbarten viermonatigen Probezeit. Dieser Lehrling kündigt von heute auf morgen, also ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, schriftlich das Berufsausbildungsverhältnis.

Aufgabe: Stellen Sie fest, ob diese Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses zulässig ist und begründen Sie Ihr Ergebnis!

>> Seite 186 |

23. Ein in Ihrem Betrieb beschäftigter Lehrling, der sich im zweiten Ausbildungsjahr befindet, kündigt fristlos in schriftlicher Form das Ausbildungsverhältnis mit der Begründung, dass er die Berufsausbildung aufgeben will.

Aufgabe: Geben Sie an, ob diese Kündigung in der erfolgten Art und Weise zulässig ist, und begründen Sie Ihre Entscheidung!

>> Seite 186 |

24. Sie bilden als Handwerksmeister seit einem Jahr einen minderjährigen Lehrling aus. Die Ergebnisse der bisherigen Ausbildungsmaßnahmen sind absolut unzureichend. Deshalb findet zwischen dem Lehrling, seinen Eltern und Ihnen ein ausführliches Gespräch statt mit dem Ergebnis, dass es für alle Teile das Beste ist, das Berufsausbildungsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen zu beenden.

Aufgabe: Erstellen Sie für diesen Fall den schriftlichen Aufhebungsvertrag!

>> Seite 189 |

2.6 Lernsituation: Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können

Kompetenzen:

- › Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb abwägen.
- › Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung zur Durchführung von Ausbildungsteilen im Ausland heranziehen.
- › Formen der Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern bei der Planung des Auslandsaufenthaltes beachten.
- › Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung von Auslandsaufenthalten darstellen.
- › Dokumentation von Auslandsaufenthalten nachvollziehen.

2.6.1 Vorteile, mögliche Risiken und rechtliche Grundlage für Ausbildungsteile im Ausland

Teile der Berufsausbildung können gemäß Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung auch im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Der Auslandsaufenthalt dient dem Ausbildungsziel, wenn im Ausland u. a. berufliche Qualifikationen vermittelt werden, die Gegenstand der Ausbildungsordnung sind. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das Ziel eines Auslandsaufenthaltes auch darauf ausgerichtet ist, andere Lebens- und Arbeitsbedingungen kennenzulernen und berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse zu erwerben. Alle Akteure sollten die Planung des Auslandsaufenthaltes auf das Ausbildungsziel hin ausrichten, da ansonsten das Risiko besteht, wertvolle Ausbildungszeit in Hinblick auf die Erlangung beruflicher Handlungskompetenz nicht sinnvoll zu nutzen.

Der Auslandsaufenthalt kann nur in Abstimmung mit dem Auszubildenden erfolgen. Ein Rechtsanspruch des Auszubildenden besteht nicht.

Die Gesamtdauer des Auslandsaufenthaltes soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungszeit nicht überschreiten. Bei der Berechnung sind Verkürzungen oder Verlängerungen der Ausbildungszeit nicht zu berücksichtigen. Bei einer Ausbildungszeit von 3 Jahren kann der Auslandsaufenthalt also bis zu 9 Monate betragen.

Die Vereinbarung über einen Auslandsaufenthalt kann zwischen den Vertragspartnern des Ausbildungsvertrages vor Beginn der Berufsausbildung oder während der Dauer des Ausbildungsvertrages getroffen werden. Die Handwerkskammer muss in jedem Falle über diese Vereinbarung informiert werden. Wenn der Ausbildungsabschnitt im Ausland mehr als vier Wochen dauert, muss der Handwerkskammer ein abgestimmter Plan vorgelegt werden.

Für die Zeit des Auslandsaufenthaltes hat der Lehrling eine Beurlaubung vom Berufsschulunterricht bei der Berufsschule zu beantragen. Der versäumte Unterrichtsstoff muss aber in der Regel nachgeholt werden.

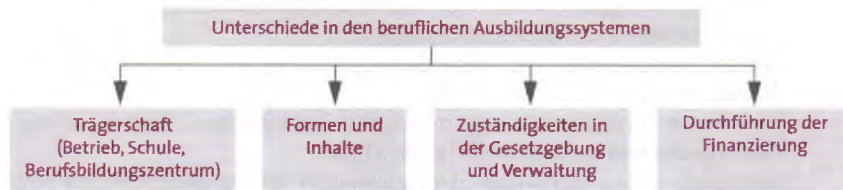
Ausbildung
im Ausland

2.6.2 Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern

Internationaler Vergleich

Aufgrund der unterschiedlichen Entwicklungen in technologischer, wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und politischer Hinsicht bestehen in den Industriestaaten verschiedenartige Bildungssysteme.

Unterschiede



Europäische Union

Das berufliche Bildungswesen ist in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union recht verschieden gestaltet. Vereinfacht dargestellt lassen sich folgende Hauptsysteme unterscheiden:

- > Die Lehre, also ein Ausbildungsverhältnis. Bei einem Ausbildungsverhältnis sind praktische Ausbildung in einem Betrieb und in Ausbildungszentren mit theoretischer Ausbildung an Schulen verbunden.
- > Die vollzeitschulische Berufsausbildung. Diese Ausbildung kann innerhalb des allgemeinen Bildungssystems, in Bildungsgängen des Sekundarbereichs oder in gesonderten Bildungszentren stattfinden.
- > Mischformen.
- > Modulare Qualifikationssysteme für unterschiedliche Qualifikationsstufen.

Die EU weist dem dualen System im Rahmen der Stärkung der praxisorientierten Berufsbildung in Europa Vorbildcharakter für ganz Europa zu.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Um einen europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraum zu schaffen, wurde ein auch die berufliche Bildung umfassender „Europäischer Qualifikationsrahmen“ (EQR) entwickelt und beschlossen. Der EQR soll Qualifikationen in den unterschiedlichen Bildungssystemen der EU-Mitgliedsländer deutlich und verstehbar darstellen und dazu beitragen, die europäischen Aus- und Weiterbildungssysteme für die Öffentlichkeit leichter zugänglich zu machen sowie die grenzüberschreitende, internationale Mobilität und Durchlässigkeit zu fördern.

Im Einzelnen sieht der Europäische Qualifikationsrahmen vor, sämtliche Qualifikationen (Lernergebnisse) – vom Schulabschluss über Zeugnisse der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis hin zu akademischen Abschlüssen – einem von acht Referenzniveaus zuzuordnen. Diese Qualifikationsniveaus werden durch die jeweils erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert und sollen über verschiedene Bildungs- und Karrierewege erreichbar sein.

Der EQR dient auch zu einem erheblichen Teil als „Übersetzungshilfe“ zwischen den verschiedenen europäischen Qualifikationssystemen.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Zur Umsetzung des EQR und zur Zuordnung der deutschen Bildungs- und Berufsabschlüsse ist die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens für Deutschland notwendig. Dabei wird aus der Sicht des Handwerks auch angestrebt, mehr Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit im Bereich der beruflichen Bildung zu erreichen.

Insgesamt muss der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) alle Bildungsbereiche und Handlungskompetenzen umfassen, damit die angestrebte Koppelung an den Europäischen Qualifikationsrahmen erreicht wird.

Als besondere Maßnahme zur Schaffung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraumes und zur Förderung der gegenseitigen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen zwischen den EU-Staaten hat die EU-Kommission die Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems (ECVET) für die berufliche Bildung als Empfehlung beschlossen. Danach sollen Lernergebnisse zu Lerneinheiten zusammengefasst und mit Leistungspunkten belegt werden. Durch das ECVET soll die Bewertung von im europäischen Ausland absolvierten Bildungsabschnitten erleichtert und damit deren Anerkennung ermöglicht werden.

Europäisches
Leistungspunkte-
system (ECVET)

2.6.3 Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Realisierung von Ausbildungsteilen im Ausland

Trotz der zum Teil unterschiedlichen Ausbildungssysteme in den Staaten Europas wird eine verstärkte Kooperation und eine gemeinsame Förderung auf allen Ebenen des Bildungswesens angestrebt. Hauptziele sind die Verbesserung des Ausbildungsniveaus, die Förderung der Mobilität der jungen Menschen in Europa, die Eingliederung Jugendlicher in die Gesellschaft, die Förderung der europäischen Zusammenarbeit, die Unterstützung von Partnerschaften und Netzen, der Erfahrungsaustausch, die gegenseitige Information sowie der Ausbau von Sprachkenntnissen.

Möglichkeiten
von Partner-
schaften in EU-
Projekten

Zahlreiche Maßnahmen und Projekte werden durch Programme der EU finanziell gefördert.

EU-Projekte

Für die Berufsausbildung bieten sich insbesondere Partnerschaften an. Interessierte Ausbilder sollten sich mit der Berufsausbildungsabteilung oder einem Berater der Handwerkskammer in Verbindung setzen.

2.6.4 Dokumentation von Auslandsaufenthalten

Auslandsaufenthalte können mit dem „europass Mobilität“ dokumentiert werden. Der „europass Mobilität“ dokumentiert Lernerfahrungen von Personen, die einen Lernabschnitt im Ausland absolvieren und dabei bestimmte Qualitätskriterien einhalten:

- > Vereinbarung über wesentliche Kernpunkte des Lernabschnitts im Ausland zwischen Entsendeeinrichtung und Gastorganisation
- > Vorliegen angemessener Sprachkenntnisse
- > Betreuung im Ausland durch einen Mentor oder einer Mentorin
- > Lernaufenthalt in einem der EU-Mitgliedsstaaten oder der EWR-Staaten, bei sog. Gemeinschaftsprogrammen auch in der Schweiz und der Türkei.

Der „europass Mobilität“ wird sowohl in Papierform als auch elektronisch zur Verfügung gestellt und kann beispielsweise bei der Handwerkskammer bzw. dem Zentralverband des Deutschen Handwerks bezogen werden. Der Antrag auf Ausstellung kann seitens des Betriebes erfolgen.

Handlungsorientierte, fallbezogene Aufgaben

1. Ein Ausbildender führt mit einem minderjährigen Lehrstellenbewerber und dessen Eltern ein Gespräch über den Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages mit einer gemäß Ausbildungsordnung auf 3 Jahre festgelegten Ausbildungszeit in einem Handwerksberuf. Der Lehrling will zwölf Monate der vorgesehenen Gesamtausbildungszeit in einem dem Ausbildungsziel dienenden Auslandsaufenthalt verbringen.

Aufgabe: Ist die gewünschte Dauer der Ausbildung im Ausland nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes möglich?

- a Nein, weil die Gesamtdauer der Ausbildung im Ausland ein Zehntel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten soll.
- b Nein, weil die Gesamtdauer der Ausbildung im Ausland ein Achtel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten soll.
- c Nein, weil die Gesamtdauer der Ausbildung im Ausland ein Sechstel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten soll.
- d Nein, weil die Gesamtdauer der Ausbildung im Ausland ein Fünftel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten soll.
- e Nein, weil die Gesamtdauer der Ausbildung im Ausland ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten soll.

>> Seite 197 |

2. Ein in einem Handwerksbetrieb beschäftigter Lehrling will im zweiten Ausbildungsjahr eine Teilausbildung im Umfang von sechs Wochen im Ausland absolvieren. Der Ausbildende ist mit diesem Auslandsaufenthalt einverstanden. Nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung ist für diesen Ausbildungsabschnitt ein Plan erforderlich. Außerdem muss dieser Ausbildungsabschnitt im Ausland in geeigneter Weise überwacht werden.

Aufgabe: Welche Stelle überwacht den Auslandsaufenthalt in diesem Fall, und mit wem ist der Plan für die Teilausbildung im Ausland abzustimmen?

- a Auswärtiges Amt
- b Agentur für Arbeit
- c Gewerbeaufsichtsamt
- d Innung
- e Handwerkskammer

>> Seite 197 sowie Seite 96 |

3. Sie sind ein junger selbstständiger Handwerksmeister, der laufend Lehrlinge ausbildet. Sie verfolgen mit großem Interesse die im Zusammenhang mit der zunehmenden Verflechtung in der Europäischen Union einhergehende Diskussion über die teils unterschiedlichen Ausbildungssysteme in Europa. Der Obermeister der Innung, der Sie angehören, weiß von Ihrem Interesse und bittet Sie, darüber in der nächsten Innungsversammlung einen Vortrag zu halten.

Aufgabe: Erstellen Sie für diesen Vortrag ein Konzept! Erläutern Sie die unterschiedlichen Systeme in Europa und gehen Sie dabei auf die Unterschiede in Bezug auf Trägerschaft, Formen und Inhalte sowie Zuständigkeiten und Durchführung der Finanzierung ein!

>> Seiten 198–199 |

