

Ausbildungsordnungen



Entstehung und Verzeichnis staatliche anerkannter Ausbildungsberufe

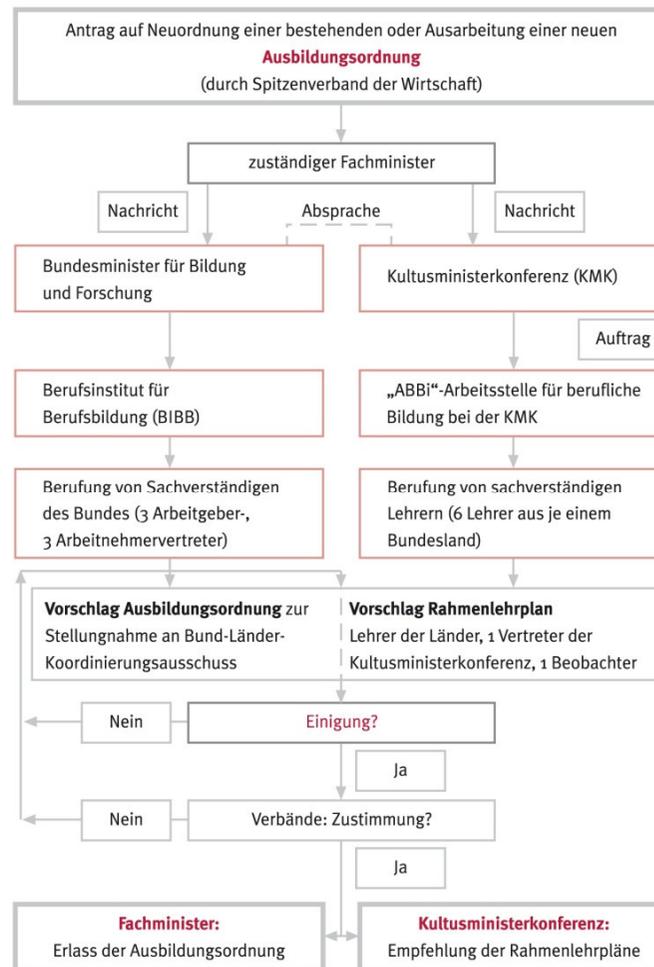
- Regelung der Berufsausbildung im Handwerk erstmals durch das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) im Jahr 1953
- 1969 Berufsbildungsgesetz – einheitliche gesetzliche Grundlage
- Ausbildungsordnungen – Inhalte und Ausbildungsablauf jedes staatlich anerkannten Ausbildungsberufes

- Als anerkannte Ausbildungsberufe werden Ausbildungsgänge bezeichnet, die auf der Grundlage von BBiG und HwO bundeseinheitlich durch Ausbildungsordnungen geregelt und staatlich anerkannt sind.



Verfahren – Abstimmung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplänen

Erarbeitung einer Ausbildungsordnung



Struktur – Funktion

Ausbildungsordnung

- Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden.
 - Grundlage für geordnete und einheitliche Berufsausbildung
 - Festlegung der Ziele und Inhalte der Ausbildung
 - Gleiche Wirkung wie Gesetze
-
- Die Ausbildungsordnungen legen nur Mindestanforderungen fest. Die Ausbildung in den Betrieben kann und soll möglichst über diese Mindestanforderungen hinausgehen.



Ziele von Ausbildungsordnungen

- Sicherung einer breiten Grundbildung
- Festlegung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Einzelnen,
- Wahrung der Flexibilität in Bezug auf betriebliche
Ausbildungssituationen,
- Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit

Mindestbestandteile AO

- Bezeichnung des Ausbildungsberufes
- Ausbildungsdauer
- Ausbildungsberufsbild
- Ausbildungsrahmenplan
- Prüfungsanforderungen



Ausbildungsrahmenplan

- Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der FFK's
- Orientierung zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans
- Selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren seiner Arbeit
- Flexibilitätsklausel: Abweichungen von Reihenfolge und der sachlichen Zuordnung
- Zeitrichtwertmethode (zeitlicher Richtwert in Wochen)
- Zeitrahmenmethode (Angabe in Monaten)



Sonstige Regelungen der AO

- Berichtsheftführung
- Überbetriebliche Ausbildung
- Stufenausbildung
- Anrechnung anderer Berufsausbildungsmaßnahmen



Strukturmodelle von Ausbildungsordnungen

- Ausbildungsberufe ohne Spezialisierung
- Ausbildungsberufe mit Spezialisierung in Schwerpunkte
- Ausbildungsberufe mit Spezialisierung in Fachrichtungen
- Ausbildungsberufe in einer Stufenausbildung
- Gestufte Ausbildung
- Ausbildungsberufe mit Spezialisierung sowie Pflicht- und Wahlpflichtqualifikationseinheiten

Ausbildungsberufe ohne Spezialisierung

- Berufe mit einheitlichem Berufsbild
- Monoberufe

- Beispiele: Augenoptiker, Weinküfer, Zahntechniker

Ausbildungsberufe mit Spezialisierung in Schwerpunkten

- Berufe mit einheitlichem Berufsbild
- Im Ausbildungsrahmenplan werden Schwerpunkte deutlich
- Im ersten Ausbildungsjahr keine Unterschiede
- Prüfungen – Berücksichtigung von Schwerpunkten

- Beispiele: Feinwerkmechaniker mit Schwerpunkt
 - Maschinenbau
 - Feinmechanik
 - Werkzeugbau



Ausbildungsberufe mit Spezialisierung in Fachrichtung

- Deutliche Unterschiede im Berufsbild und im Ausbildungsrahmenplan
- Im Ausbildungsrahmenplan werden Fachrichtungen deutlich
- Im ersten Ausbildungsjahr keine Differenzierung
- Ab dem zweiten Ausbildungsjahr Vermittlung der besonderen FFK's
- Beispiele: Metallbauer mit Fachrichtung
 - Konstruktionstechnik
 - Metallgestaltung
 - Nutzfahrzeugbau

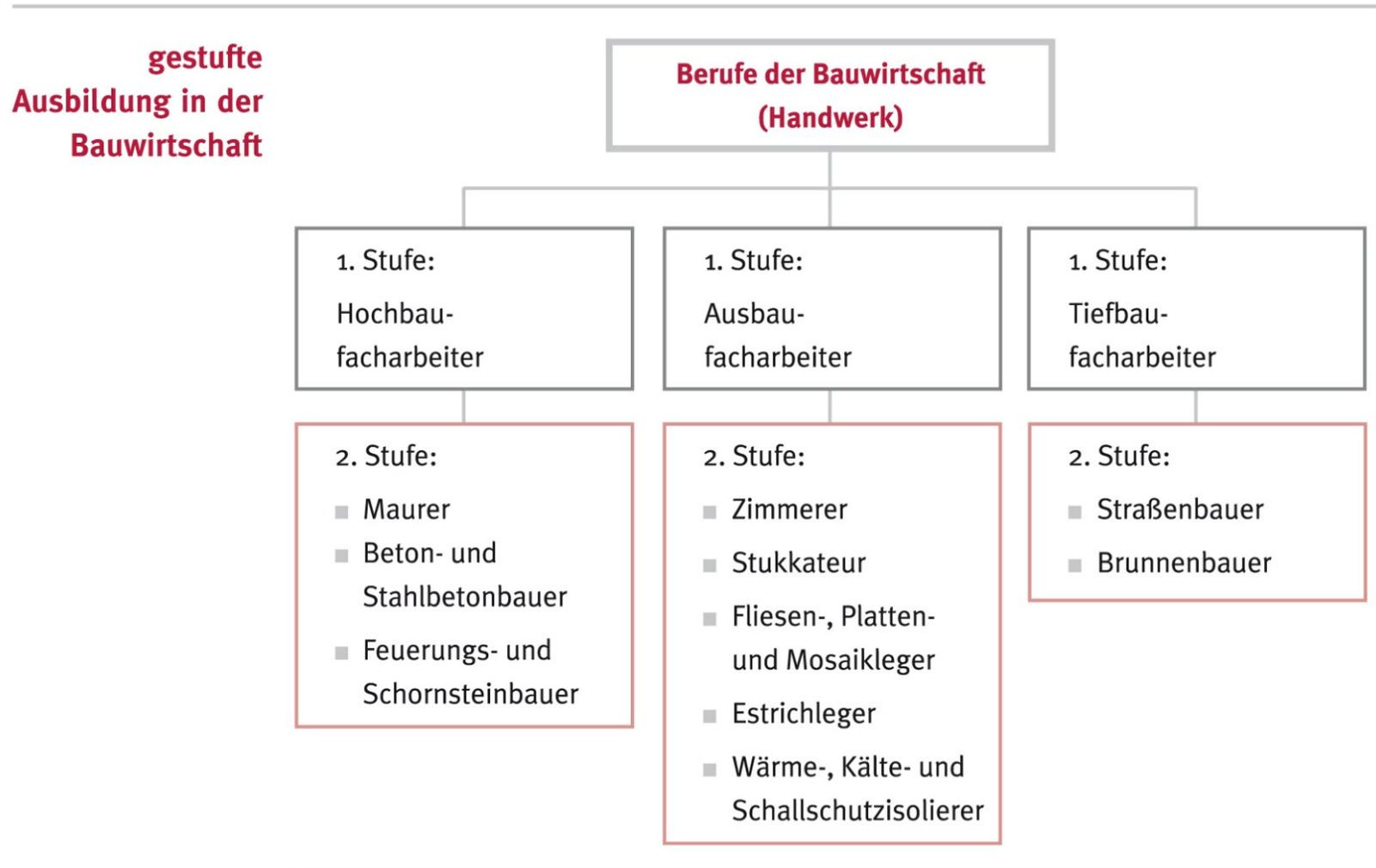


Gestufte Ausbildung

- „Anrechnungsmodell“
- Regelung mehrerer anerkannter Ausbildungsberufe mit unterschiedlicher Ausbildungsdauer, bei denen die kürzere auf die längere Ausbildung angerechnet wird.
- Beide Möglichkeiten: erst kurzen Ausbildungsvertrag abschließen und später aufstocken oder sofort längeren Ausbildungsvertrag schließen
- Beispiel: 2 Jahre Bauten- und Objektbeschichter
- 3. Jahr Maler und Lackierer mit Fachrichtung



Gestufte Ausbildung



copyright by Verlagsanstalt Handwerk GmbH

Ausbildungsberufe mit Spezialisierung sowie Pflicht- und Wahlpflichtqualifikationseinheiten

- Mediengestalter Digital und Print
- Breite Grundbildung
- Differenzierte Kompetenzprofile aufbauend auf der Grundbildung
- Kombination von Pflicht- und Wahlpflichtqualifikationseinheiten

- Weitere Beispiele: Fleischer, Friseur

Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb

- Welcher Beruf kommt in Frage ?
- Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe
- Prüfung der konkreten Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb
- Eignung nach „Art und Einrichtung“
- Art und Umfang der Produktion, des Sortiments, der Dienstleistungen
- Produktions- und Arbeitsverfahren
- Einrichtung von Werkstatt- bzw. Arbeitsräumen
- Grundausstattung an Werkzeugen, Maschinen, Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen etc.
- Ansprechpartner: Ausbildungsberater der Kammer



Betrieblicher Ausbildungsplan



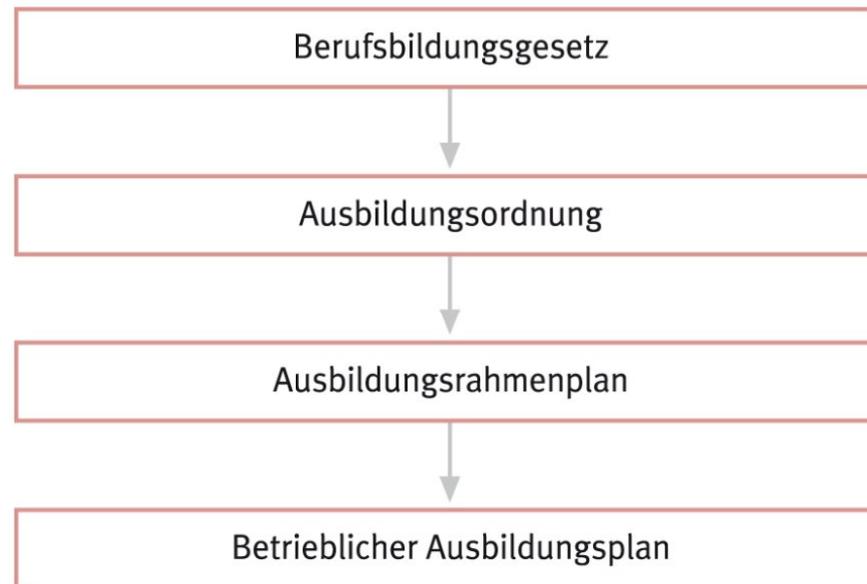
Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb

- Der Ausbildende ist nach §14 des Berufsbildungsgesetzes verpflichtet, die Berufsausbildung „planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann“.
- Aufgabe des Ausbilders:
- Betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der auf die speziellen Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist
- Grundlage: Ausbildungsordnung inkl. Ausbildungsrahmenplan
- Berücksichtigung von didaktischen, organisatorischen, rechtlichen und individuellen Gesichtspunkten



Rechtliche Grundlage

rechtliche Grundlagen des Ausbildungsplans



copyright by Verlagsanstalt Handwerk GmbH



Planung

- Berücksichtigung von
- didaktischen, (Ausbildungsinhalte auswählen)
- organisatorischen, (zeitliche Planung)
- rechtlichen, (Spielraum für individuelle Gestaltung der Ausbildungseinheiten)
- und individuellen Gesichtspunkten (unterschiedliche Begabungen und Defizite des Auszubildenden berücksichtigen)
- Pädagogisch sinnvoll aufgebaut – tatsächlicher Ablauf im Betrieb – an welchem Arbeitsplatz wird welches Lernziel wann und wie lange vermittelt?
- Flexibilitätsklausel in den Ausbildungsordnungen (soll bei Bedarf angepasst werden)

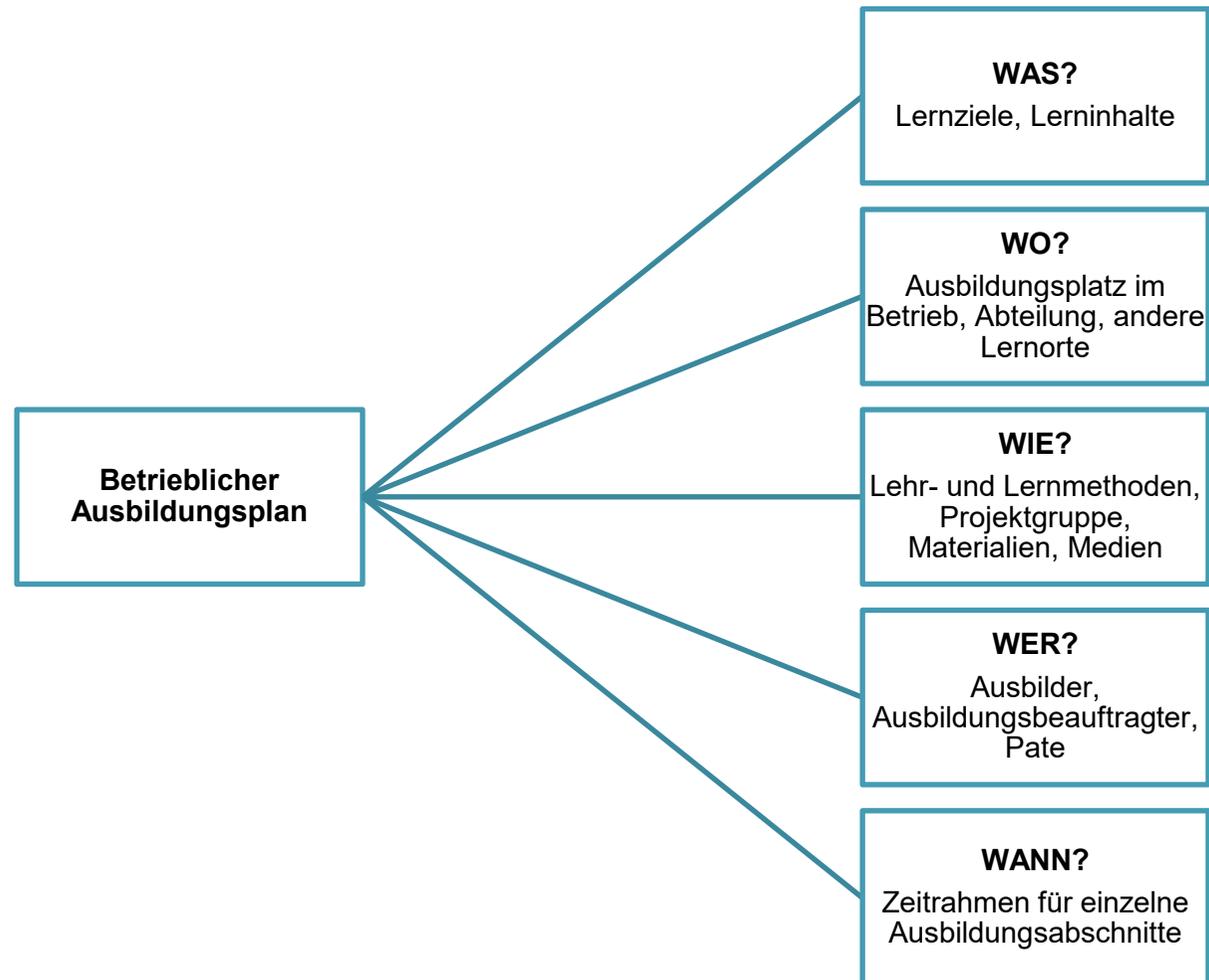


Grenzen der Planbarkeit

- Ausbildungsinhalte abhängig von der Auftragslage des jeweiligen Betriebes
- Schwache Auftragslage oder Überlastungen
- Abwesenheit von wichtigen Mitarbeitern im Betrieb
- Krankheit oder Leistungsschwächen der Azubis

- Betrieblichen Ausbildungsplan ständig aktualisieren und anpassen

Individueller Ausbildungsplan

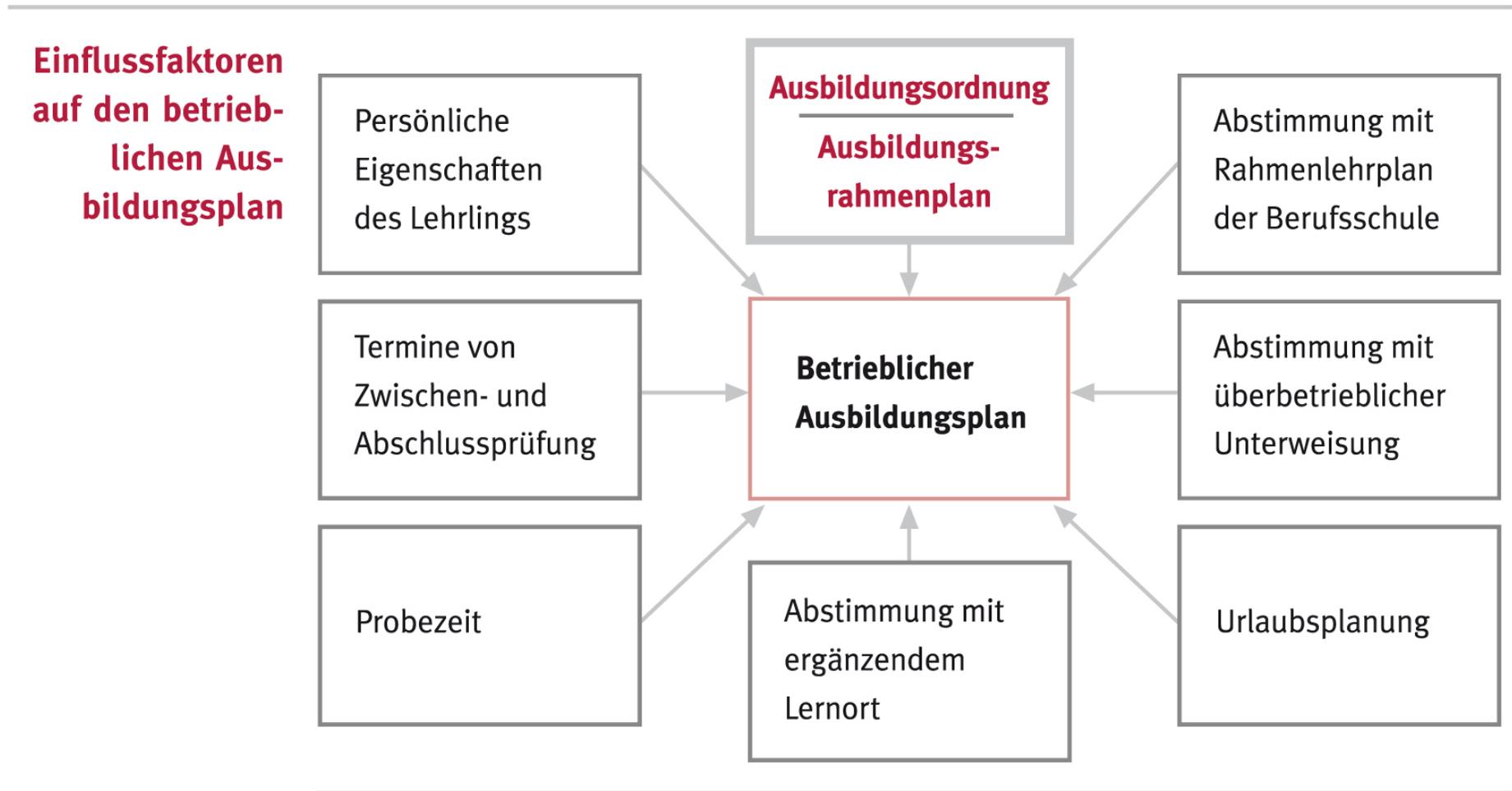


Praktische Umsetzung

- Welche betrieblichen Ausbildungsplätze stehen zur Verfügung?
- Gibt es einzelne Lerninhalte, die im Betrieb selbst nicht vermittelt werden können? Wenn ja, wo könnten diese alternativ vermittelt werden?
- Welche Ausbildungsmethoden/-materialien sollen zum Einsatz kommen?
- Welche betriebliche Ausstattung ist erforderlich?
- Hat der oder haben die zuständigen Ausbilder die erforderliche persönliche und fachliche Eignung?
- Welcher zeitliche Rahmen ist für die Ausbildungsabschnitte vorgesehen?
- Sind Veränderungen notwendig und durchführbar, damit die Lernziele im Betrieb vermittelt werden können?



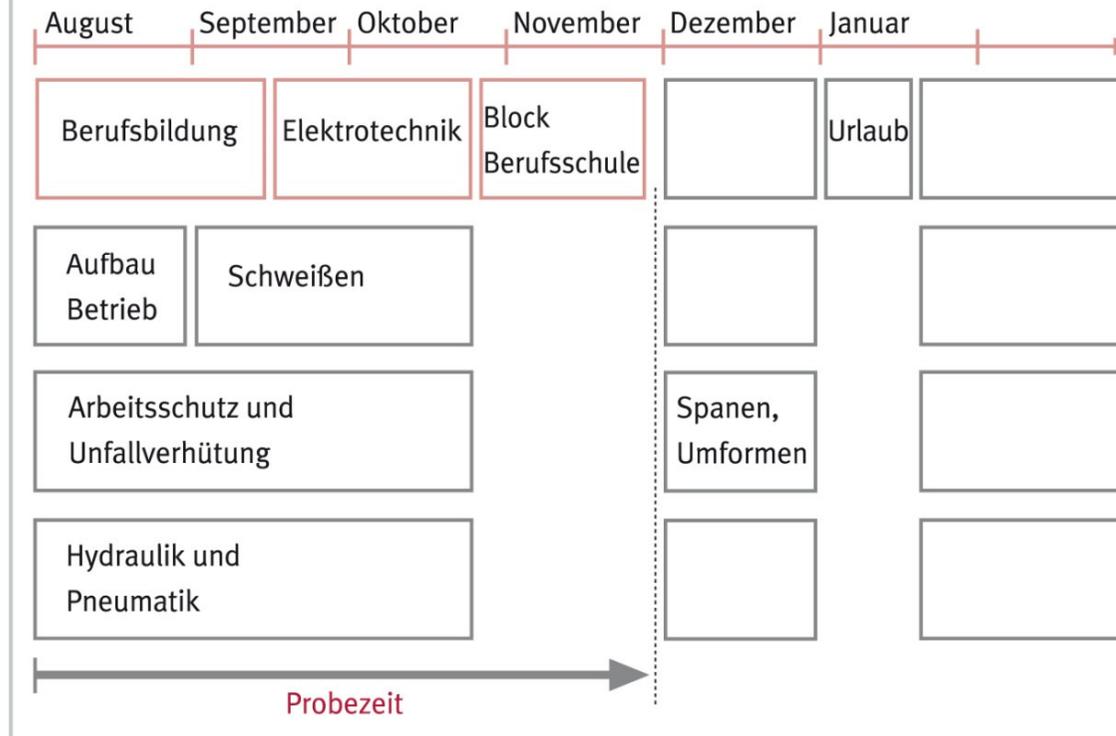
Einflussfaktoren



Betrieblicher Ausbildungsplan

Auszubildender: Lars Schröder
 Ausbildungsberuf: Zweiradmechaniker
 Ausbildungsbeginn: 1. August 2009
 Verantwortlicher Ausbilder: Hans Merker

Beispiel für einen betrieblichen Ausbildungsplan



copyright by Verlagsanstalt Handwerk GmbH



Betrieblicher Ausbildungsplan

Ausbildungsplan für Lars Schröder

lfd. Nr.	Inhalt	Stunden	wer?	wo?	erledigt
1	Berufsbildung	10	Meier	Büro	
2	Aufbau Betrieb	10	Müller	Büro	
3	Arbeitsschutz und Unfallverhütung	25	Meier	Büro Werkstatt	
4	Hydraulik und Pneumatik	50	Müller	Werkstatt	
5	Elektrotechnik	30	Meier	Werkstatt	
6	Schweißen	40	Schulz	Schweißwerkstatt	
7	Spanen/ Umformen	20	Müller	Werkstatt	

copyright by Verlagsanstalt Handwerk GmbH

Gestaltung der Probezeit



Einführung in den Betrieb

- Schriftliche Vorabinformationen über den Betrieb, das Produktions- und Dienstleistungsprogramm
- Vorstellung der anderen Mitarbeiter im Rahmen eines Betriebsrundgangs
- Ein Pate wird bestimmt, evtl. ein Lehrling aus einem anderen Lehrjahr
- Vorbereiteter eigener Arbeitsplatz
- Informationen über Betriebsordnung, Arbeitszeiten, Pausenzeiten
- Ausgabe von Betriebsausweis, Namensschild o. Ä.
- Erste Unterweisung über Unfallgefahren und Unfallschutz

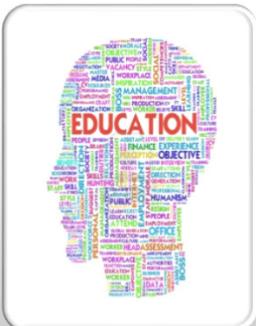


Sinn und Zweck der Probezeit



Ausbilder prüft:

- Ist der Lehrling für den Beruf geeignet?
- Erfüllt er die Voraussetzungen für den Betrieb?



Auszubildender prüft:

- Entspricht der Beruf seinen Vorstellungen, seinen Neigungen und seiner Eignung?
- Kommt er als Lehrling im Betrieb zurecht?

Zu Beginn der Probezeit

- Der Ausbildende sollte erläutern:
- Ziel der Ausbildung
- Ausbildungsvertrag inkl. Rechte und Pflichten
- Ausbildungsinhalte in groben Zügen
- Betrieblichen Ausbildungsplan erläutern
- Ergänzungen durch überbetriebliche Unterweisung
- Berufsschulunterricht



Welche Kriterien sind in der Probezeit wichtig?

- z.B. manuelle Geschicklichkeit
- Rasche Auffassungsgabe
- Technisches Verständnis
- Besonders berufstypische Aufgaben
- Berufstypische Lernorte
- Zusammenarbeit mit berufserfahrenen und zuverlässigen Kollegen



Welche Kriterien sind in der Probezeit wichtig?

- z.B. manuelle Geschicklichkeit
- Rasche Auffassungsgabe
- Technisches Verständnis
- Besonders berufstypische Aufgaben
- Berufstypische Lernorte
- Zusammenarbeit mit berufserfahrenen und zuverlässigen Kollegen

Zum Ende der Probezeit - Gespräch

- Beurteilungsgespräch über die Probezeit
- Die Probezeit ist dann erfolgreich, wenn das Ausbildungsverhältnis weitergeführt wird.
- Azubi soll sich erst selbst einschätzen und danach die Beurteilung des Ausbilders hören

Azubi nicht geeignet?

- Ist der Azubi nicht für den Beruf geeignet,
- soll ihm die im Gespräch mitgeteilt werden.

- Gibt es alternative Berufe für die der Azubi geeignet ist? – Alternativen aufzeigen



Mitbestimmungsrecht in der Ausbildung



Betriebsrat

- **Aufgabe:** dem Wohl des Betriebes und der Belegschaft zu dienen
 - durch Zusammenwirken von Arbeitgebern und Betriebsrat
- In Betrieben mit mindestens 5 ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sein müssen, kann ein Betriebsrat eingerichtet werden.
 - wahlberechtigt: jeder volljährige AN und Azubi des Betriebes
 - wählbar: wahlberechtigte AN, die dem Betrieb länger als sechs Monate angehören
- Betriebsverfassungsgesetz regelt die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Belegschaft.

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Fragen

- der Ordnung,
- der Arbeits- und Pausenregelungen,
- der Zahlung der Arbeitsentgelte,
- der Urlaubsregelungen,
- der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zur Überwachung der Arbeitnehmer,
- der Ausgestaltungen der Sozialeinrichtungen,
- der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen,
- auf Regelungen zum Verhalten von Arbeitnehmern im Betrieb,
- auf das betriebliche Vorschlagswesen



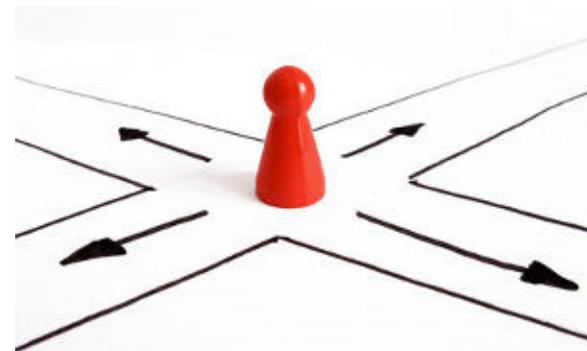
Der Betriebsrat darf mitbestimmen bei:

- Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung



Der Betriebsrat ist zu unterrichten bei:

- Der Planung von betrieblichen Räumen, technischen Anlagen und Fertigungsverfahren,
- Fragen der Arbeitsplatzumgebung



Der Betriebsrat ist zu unterrichten bei:

- Personellen Einzelmaßnahmen
 - Einstellung von Mitarbeitern und Auszubildenden,
 - Eingruppierungen,
 - Umgruppierungen,
 - Versetzungen,
 - Kündigungen.
-
- **In diesen Fällen hat er das Recht, seine Zustimmung zu verweigern.**

Zusammenarbeit von AG und Betriebsrat

- AG und Betriebsrat sollen unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohl der AN und des Betriebes zusammenarbeiten,
- Sie unterliegen der Friedenspflicht,
- Können Betriebsvereinbarungen schließen,
- Eine Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bilden.



Jugend- und Auszubildendenvertretung

- In Betrieben mit **mindestens 5 Arbeitnehmern**, die das **18. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben oder die zu ihrer **Berufsausbildung** beschäftigt sind und das **25. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertreter gewählt.



Jugend- und Auszubildendenvertretung

- Wählbar: alle AN des Betriebes, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- Regelmäßige Amtszeit beträgt 2 Jahre,
- **Besonderer Kündigungsschutz** während und bis zu einem Jahr nach Ende der Amtszeit in der Jugendvertretung
- Regelanspruch: nach Beendigung der Ausbildung auf Übernahme in ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis**



Mögliche Maßnahmen:

- **Beantragung** von Maßnahmen zur Berufsausbildung beim Betriebsrat,
- **Überwachung** der Durchführung der zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen,
- **Entgegennahme** von Anregungen der Jugendlichen in Fragen der Berufsbildung
- Die Jugendvertretung hat **keine Möglichkeit der unmittelbaren Einwirkung** auf die Geschäftsführung eines Unternehmens, sondern kann nur über den Betriebsrat Einfluss nehmen.

