

# Handlungsfeld 1

1

## Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

# Ziele und Aufgaben der betrieblichen Ausbildung

2

Fachliche Ausbildung =

FFK's + berufsübergreifende Fähigkeiten (z.B.  
Kreativität, Flexibilität, Teamfähigkeit)

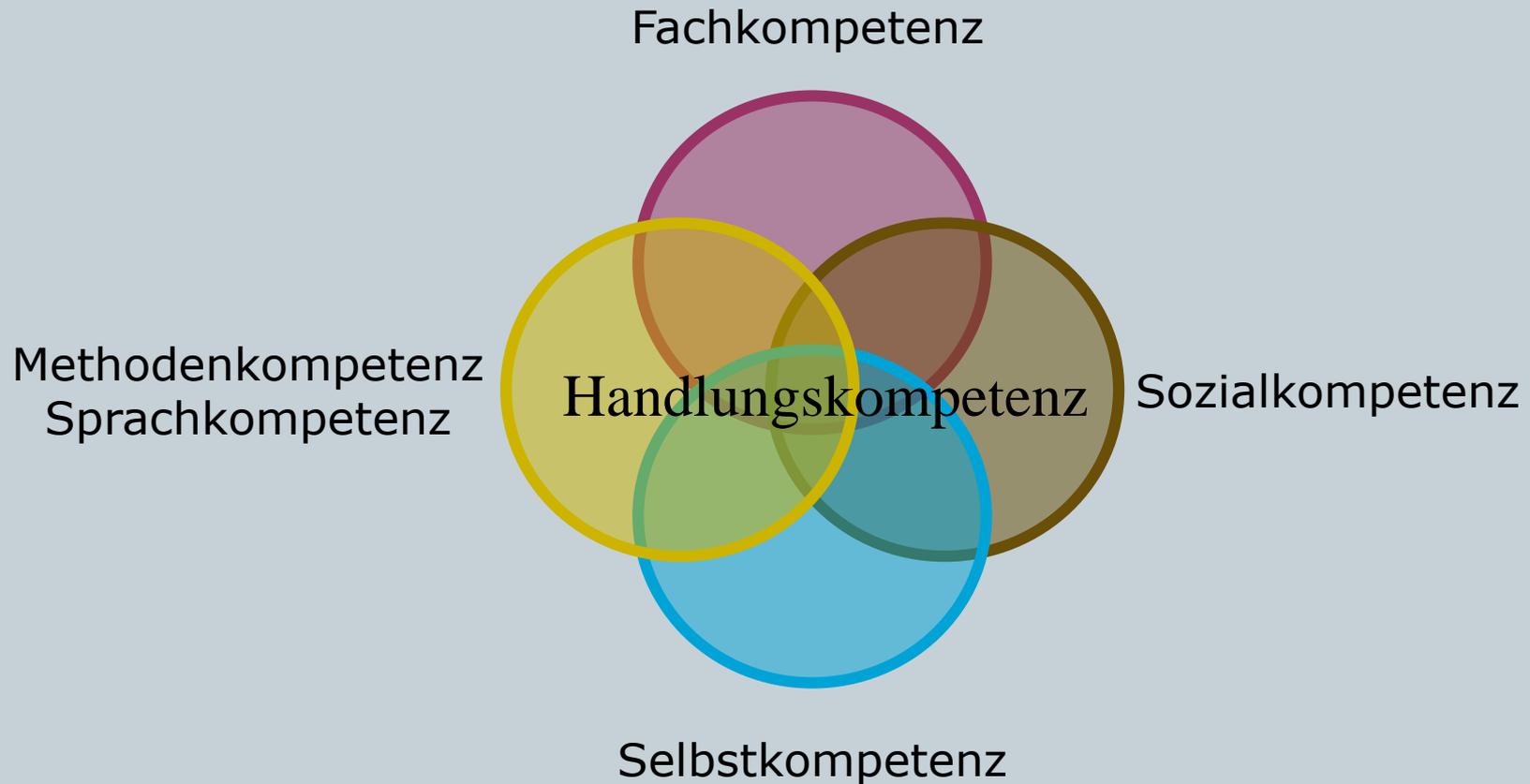
+

Persönlichkeitsbildung (Kommunikation, Umgang)

= **berufliche Handlungskompetenz**

# Ziele und Aufgaben der betrieblichen Ausbildung

3



# Die Bedeutung beruflicher Aus- und Weiterbildung

4

- Nutzen für den Einzelnen
- Nutzen für die Gesellschaft
- Nutzen und Kosten für den Betrieb

# Kosten und Finanzierung des dualen Systems

5

- Ausbildungsvergütung für die Lehrlinge
- Personalkosten für haupt- und nebenamtliche Ausbilder
- Ausbildungsmittel für die Berufsausbildung
- Aufwendungen für die überbetriebliche Unterweisung
- Prüfungs- und Eintragungsgebühren
- ggf. Umlagen aufgrund von Kammerbeschlüssen

# Nutzen für den Einzelnen

6

- Existenzgrundlage
- Sicherung der Position auf dem Arbeitsmarkt
- Berufliche Perspektiven
- Recht auf eine berufliche Fortbildung (z.B. vom Gesellen zum Meister)
- Anrecht auf tarifliche Einstufung
- Anrecht auf eine Berufsunfähigkeitsrente
- Finanzielle Förderung einer Umschulung.

# Nutzen für die Gesellschaft

7

- Die Aus- und Weiterbildung trägt dazu bei, die Zahl arbeitsloser Jugendlicher sowie die „Aussteiger“-Quote zu verringern.
- Sie verbessert – da höhere Einkommen erzielt werden – das allgemeine Steueraufkommen, sichert den Wohlstand der Bürger und damit zugleich den sozialen Frieden und gesellschaftliche Stabilität.
- Ein hohes Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer ist Voraussetzung für den Erhalt bzw. die Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.
- Bei einem Anteil von 30% an Migranten hängt die soziale Stabilität + die Wettbewerbsfähigkeit positiv mit der betrieblichen Ausbildung zusammen

# Nutzen und Kosten der betrieblichen Ausbildung

8

- Aus Lehrlingen werden oft besonders betriebsverbundene Mitarbeiter.
- Das Ausbilden von Lehrlingen erspart dem Betrieb die zeitaufwendige Suche nach neuen Mitarbeitern sowie Einarbeitungskosten.
- Die betriebliche Aus- und Weiterbildung stellt darüber hinaus auch insbesondere eine Investition in die Zukunft dar, als sie der Imagepflege dient: Gute Qualifizierungsleistungen gelten als Werbefaktor.

# Nutzen und Kosten der betrieblichen Ausbildung

9

- Eine gute Ausbildung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind die einzigen Möglichkeiten, einem zukünftigen Fachkräftemangel entgegen zu wirken
- Deshalb muss das Handwerk mit einem positiven Image auch um die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund werben!

Bei den Kosten gilt: Je komplexer die Technologien des Ausbildungsberufsbildes sind, desto höher sind die Nettokosten im Jahr!

# Handlungsfeld 1

10

## Personalplanung und Ausbildungsbedarf

# Personalplanung

11

- **Hauptaufgabe:** Ermittlung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs
- Kurzfristige Planung: Deckung z.B . durch Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen
- Mittel- und Langfristiger Bedarf (5-10 Jahre) lässt sich auch durch die Ausbildung eigener Lehrlinge decken!

# Personalplanung

12

- Nach der Ausbildung beginnt die Personalentwicklung
- Ziel: durch gezielte Fort-und Weiterbildung eine hohe Identifikation und hohe fachliche Kompetenz für den eigenen Betrieb zu schaffen
- Guten Ausbildungsbetrieben gelingt es fast immer, die jungen Gesellen durch attraktive Personalentwicklung und Karriereplanung zu binden!!!!

# Personalentwicklung und Entscheidung zur Ausbildung

13

- Förderung und Weiterbildung ist die wichtigste Investition der Betrieb zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit!
- Kompetente Mitarbeiter sind das „Humankapital“ der Betriebe!

## **Definition Personalentwicklung:**

= alle Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung aller Beschäftigten dienen und die erforderlichen Qualifikationen vermitteln.

**Ziel:** derzeitige und zukünftige Aufgaben optimal durchzuführen

# Personalentwicklung und Entscheidung zur Ausbildung

14

## Elemente im Handwerk:

- Betriebsinterne Schulungen
- Technische Schulungen der Produkthanbieter
- Seminare externer Anbieter
- Blended -Learning- Angebote
- Fort –und Weiterbildungsangebote mit Zertifikat (Kammern + Fachverbände)
- Meisterschule (Kammern und Fachverbände)

# Handlungsfeld 1

15

## Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung

# Berufsbildung im Rechtssystem

16

- öffentliches Recht
  - regelt die Rechtsbeziehungen zwischen den Bürgern und dem Staat
- privates Recht
  - regelt die Rechtsbeziehungen der Bürger untereinander

**Das Berufsbildungsrecht ist eine Verzahnung von öffentlichem und privatem Recht!**

# Gesetzliche Grundlagen

17

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Handwerksordnung (HwO)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG)
- Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)
- Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk (AMVO)
- Ausbildungsordnungen
- Prüfungsordnungen

# Bedeutung des Grundgesetzes für die berufliche Bildung

18

- Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art.2 Abs.1)
- Gleichheit vor dem Gesetz (Art.3 Abs. 1 und 2)
- Erziehungsrecht der Eltern (Art.6 Abs.2)
- Schulwesen (Art.7 Abs.1)
- Berufsfreiheit (Art. 12)

# Berufsbildungsrecht

19

## BERUFSBILDUNGSRECHT nach Zuständigkeiten

```
graph TD; A[BERUFSBILDUNGSRECHT nach Zuständigkeiten] --> B[BUNDESRECHT für den Bereich der betrieblichen Berufsausbildung]; A --> C[LANDESRECHT für den Bereich der schulischen Berufsausbildung];
```

**BUNDESRECHT**  
für den Bereich der  
betrieblichen  
Berufsausbildung

**LANDESRECHT**  
für den Bereich der  
schulischen  
Berufsausbildung

# Berufsbildungsgesetz (BBiG)

20

- Das Gesetz gilt für die gesamte Berufsausbildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird.
- Es hat also Gültigkeit für den betrieblichen Teil der Berufsausbildung, gleichgültig, ob die Ausbildung in Betrieben von Industrie, Handel oder Handwerk erfolgt.

# Handwerksordnung (HwO)

21

- In die Handwerksordnung sind die Bestimmungen des BBiG im Wortlaut übernommen worden.
- Diese werden um handwerksspezifische Regelungen erweitert:
  - Gesellenprüfung, Meisterprüfung, Innungen

**Zuständige Stelle ist die Kammer!**

# Jugendarbeitsschutzgesetz

22

- Das JArbSchG enthält Bestimmungen zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer.
- Es gilt für Auszubildende, die noch nicht 18 Jahre alt sind.
- Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.
- Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten als Kinder im Sinne des JArbSchG.

# Jugendarbeitsschutzgesetz

23

- **Zuständige Behörde:** Amt für Arbeitsschutz/  
Gewerbeaufsichtsamt
- **Arbeitszeiten:**
  - nicht mehr als 8 Stunden täglich oder 40 Stunden wöchentlich
  - 5-Tage-Woche
  - 12 Stunden Freizeit
  - 20.00 bis 6.00 Nachtruhe
  - Sonderregelungen

# Jugendarbeitsschutzgesetz

24

- **Pausen:**
  - bei einer Arbeitszeit von **mehr als 4,5 Stunden: 30 Minuten**
  - Bei einer Arbeitszeit von **mehr als 6 Stunden: 60 Minuten**
  - **Als Pause gilt eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten**

# Jugendarbeitsschutzgesetz

25

- **Urlaubsregelung:**
  - mindestens 30 Werktage unter 16 Jahre
  - mindestens 27 Werktage unter 17 Jahre
  - mindestens 25 Werktage unter 18 Jahre
  
- **Freistellung:**
  - zur Berufsschule
  - zur überbetrieblichen Ausbildung
  - zu Prüfungen
  - zu erforderlichen ärztlichen Nachuntersuchung

# Jugendarbeitsschutzgesetz

26

- **Gesundheitliche Untersuchung:**
  - vor Einstellung (Attest nicht älter als 14 Monate)
  - Nachuntersuchung nach einem Jahr
- **Gefährliche Arbeit:**
  - Arbeiten die die Leistungsfähigkeit übersteigen, dürfen nicht ausgeführt werden.
  - Auf besondere Gefahren ist zu Beginn der Ausbildung hinzuweisen (halbjährlich wiederholen)

**Der Betrieb muss das JArbSchG gut sichtbar aushängen!**

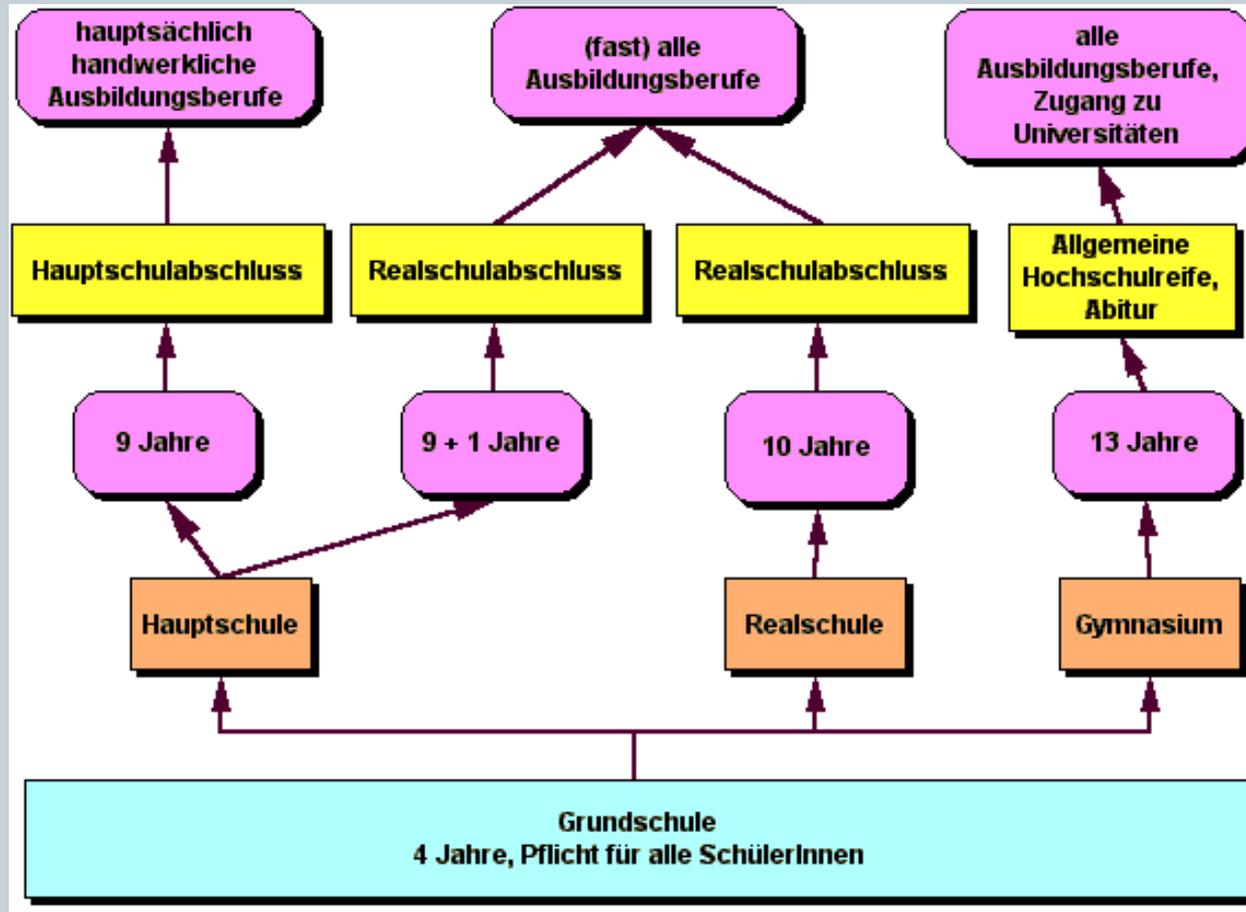
# Handlungsfeld 1

27

## 3. Strukturen und Schnittstellen des Bildungssystems

# Bildungssystem in Deutschland

28



# Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem

29

- Chancengleichheit
- Durchlässigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Transparenz
- Gleichwertigkeit von Allgemeinbildung und Berufsbildung

# Zuständigkeiten, Aufsicht und Kontrolle im dualen System

30

- die politische Ebene:
  - Der Bund ist für die Betriebe zuständig und beauftragt die Ausbildungsdurchführung.
  - Die Länder sind für die Schulen zuständig.
    - ✦ Beide Instanzen sind für die Gestaltung der Ordnungsunterlagen zuständig.

# Zuständigkeiten, Aufsicht und Kontrolle im dualen System

31

- die Verwaltungsebene:
  - Kammern und Regierungspräsidenten
    - ✦ Sie sind für die Kontrolle und Aufsicht der Betriebe und Schulen zuständig.
- die pädagogische Ebene:
  - Betriebe und Berufsschulen
    - ✦ Sie führen die Berufsausbildung durch.

# Handlungsfeld 1

32

## 4. Auswahl von Ausbildungsberufen

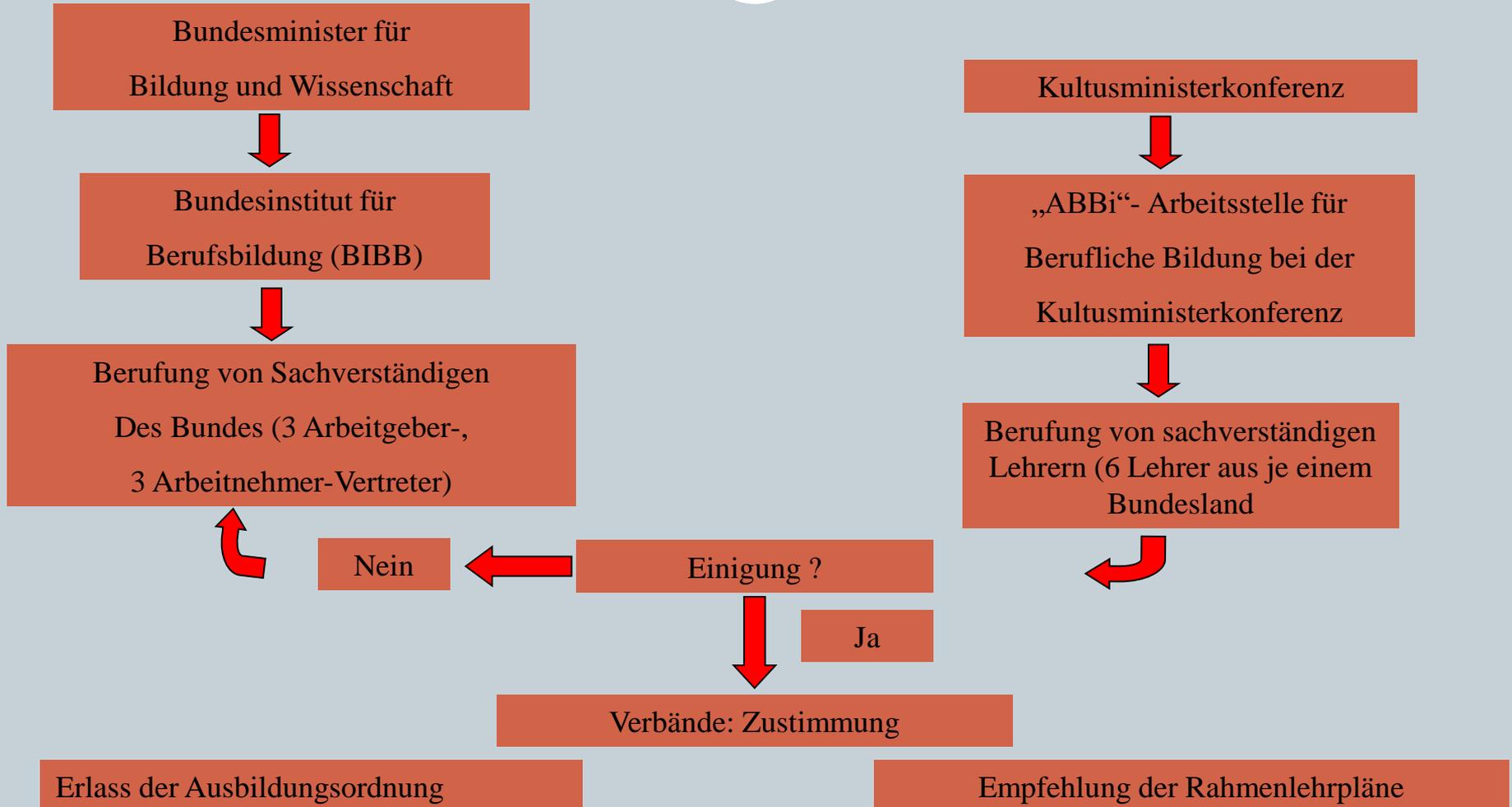
# Konzept der Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen

33

- Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden (§ 28 BBiG bzw. § 27 HwO)
- Ausbildungsordnungen sind vom Bundesminister für Wirtschaft und Technologie erlassenen Rechtsverordnungen.
- Sie sollen die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung bilden und eine ständige Anpassung an technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung sicherstellen.

# Erarbeitung einer Ausbildungsordnung

34



# Die fünf Mindestbestandteile von Ausbildungsordnungen

35

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

# Arten von Ausbildungsordnungen

36

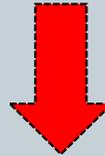
- **Monoberufe** (ohne Spezialisierung) z.B. Augenoptiker, Zahntechniker
- Spezialisierung in **Schwerpunkte** (Schwerpunkte= 1/3 der Ausbildung) z.B. Feinwerkmechaniker
- Spezialisierung in **Fachrichtungen** (2 Jahre der Ausbildung= starke Spezialisierung) z.B. Metallbauer
- **Stufenausbildung** (Ausbildungsabschluss nach jeder Stufe) ; nach Abschluss der letzten Stufe Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes (Bauberufe)

# Arten von Ausbildungsordnungen/Beispiel „gestufte Ausbildung“

37

## Bauwirtschaft:

**1. Stufe:  
Hochbaufacharbeiter**



**2. Stufe (staatlich anerkannt):  
-Maurer  
-Beton-und Stahlbetonbauer  
-Feuerungs-und Schornsteinbauer**

# Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb

38

- Für die Entscheidung zur betrieblichen Berufsausbildung ist die Kenntnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe wichtig. Ein Verzeichnis darüber wird jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung erstellt.
- Die anerkannten Ausbildungsberufe des Handwerks ergeben sich aus der Anlage A und B zur Handwerksordnung.
- Es ist zu klären, ob der Betrieb nach „Art und Einrichtung“ geeignet ist.

## Ausbildungsverbund:

- Möglichkeit des Zusammenschlusses mehrerer Betriebe bei nicht ausreichend innovativen Maschinen zum Zweck der Ergänzung von FFK's
- Teile der Ausbildung werden dann in einem anderen Ausbildungsbetrieb durchgeführt
- Der ergänzende Betrieb muss sowohl die Ausbildungsberechtigung und die Eignung der Ausbildungsstätte besitzen
- Ergänzung findet auch durch die ÜBL statt

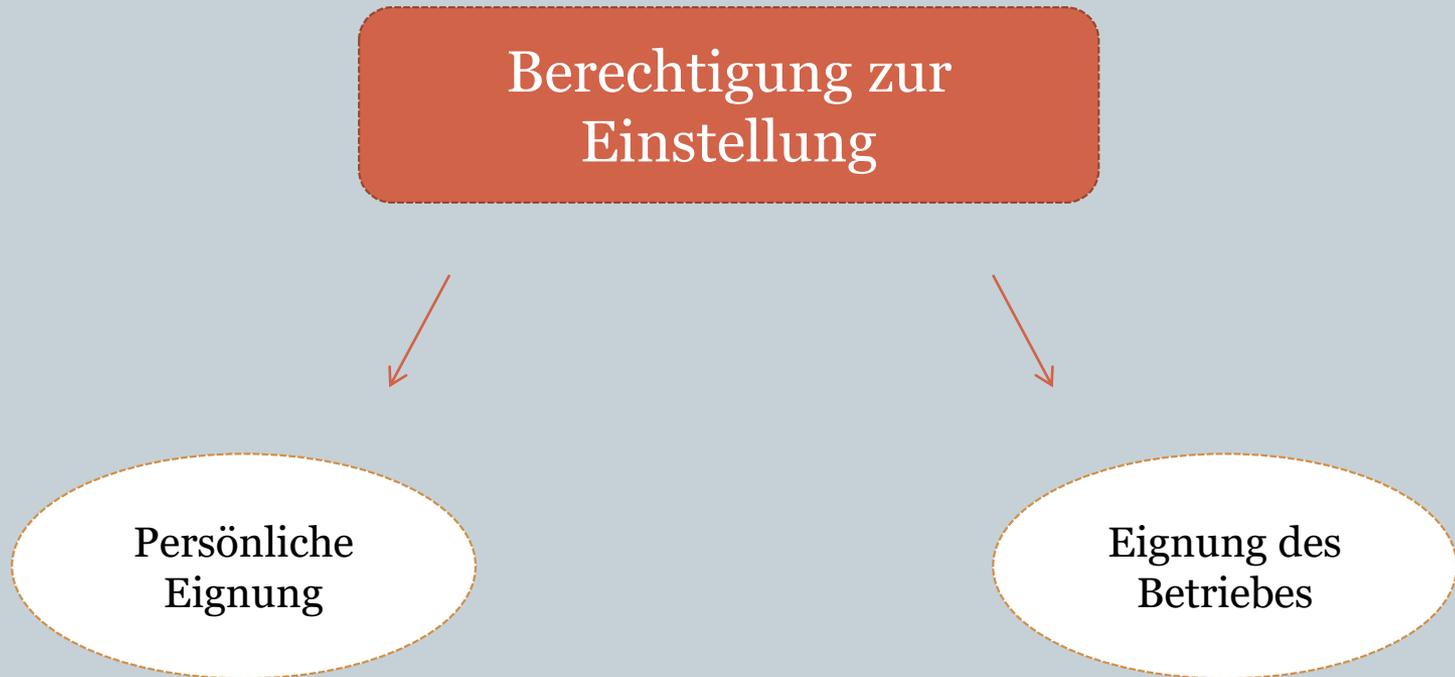
# Themenüberblick

40

## 5. Eignung für die Ausbildung

# Berechtigungskriterien zum **Einstellen** von Auszubildenden

41



# Berechtigungskriterien zum **Ausbilden** von Auszubildenden

42

Berechtigung zur  
Ausbildung

Persönliche  
Eignung des  
Ausbilders

Fachliche  
Eignung  
(**FFK**)

+

Berufs-und  
arbeits-  
pädagogische  
Kenntnisse

# Eignung der Ausbildungsstätte

43

Art

muss  
umfassende  
Ausbildung  
ermöglichen  
(FFK)

Bei Mangel an  
Vermittlung  
von FFK =  
Ausgleich  
durch ÜBL

Einrichtung

erforderliche  
Grund-  
ausstattung

Anforderung  
der ArbSTVo.

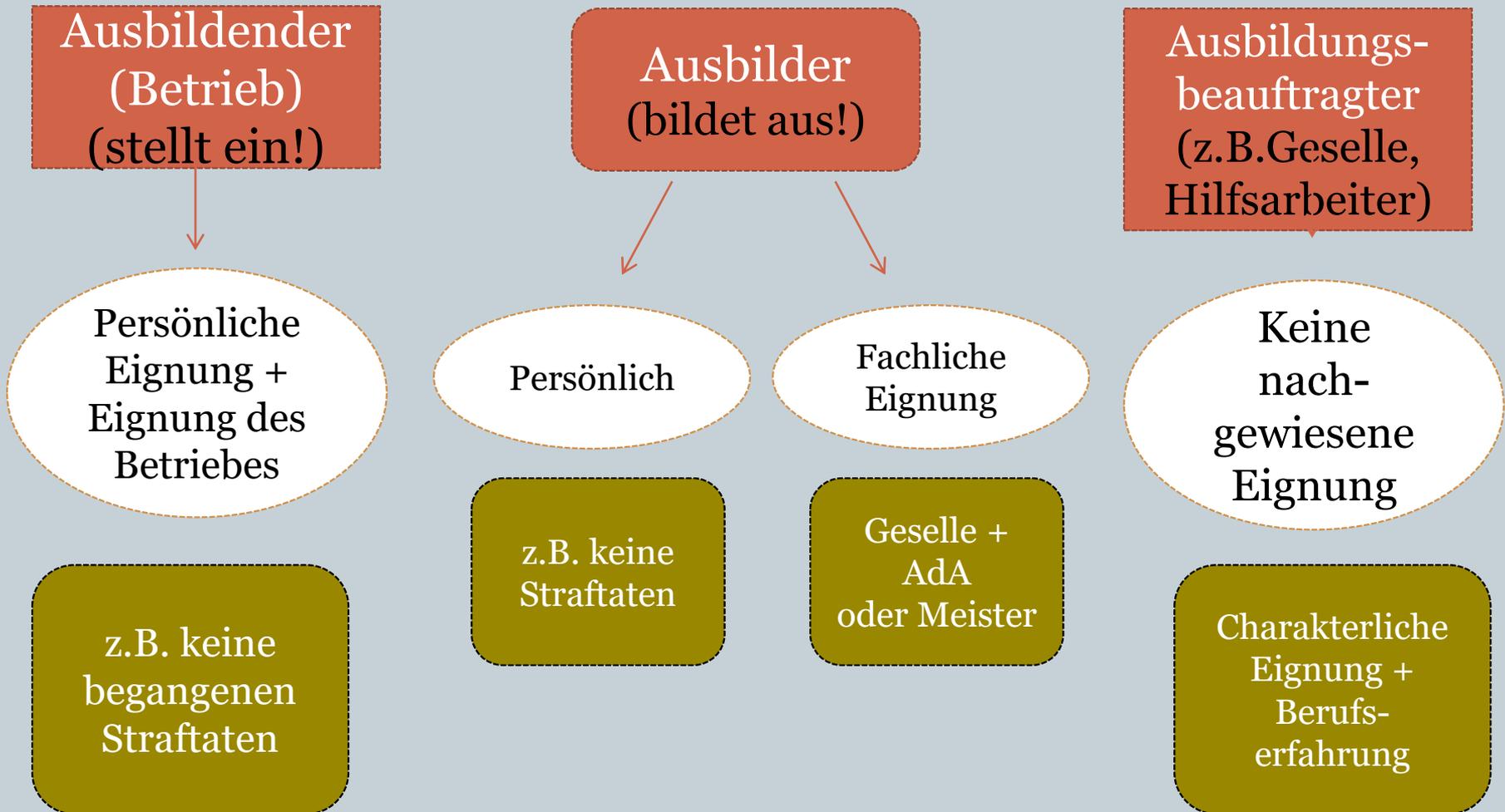
UVV

Angemessenes  
Verhältnis

Ausbildungs-  
plätze und  
Fachkräfte in  
angem. Zahl

1 Azubi =  
1-2 Fachkräfte  
2 Azubis =  
3-5 Fachkräfte  
3 Azubis =  
6-8 Fachkräfte

# Eignung und Aufgabenverteilung in der Ausbildung



# Definition persönliche und fachliche Eignung des Ausbilders nach BBiG und HwO

45

## ● Persönlich nicht geeignet ist, wer:

- Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf (z.B. Verstoß gegen Arbeitsschutzbestimmungen)
- eine Gefährdung des Ausbildungszieles, z.B. durch Beschäftigung mit berufsfremden Tätigkeiten ( z.B. private Besorgungen) herbeiführt
- Ausnutzung der Arbeitskraft von Azubis betreibt

## ● Fachlich geeignet ist, wer:

- Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse + FFK's besitzt (Meisterprüfung Anlage A )
- Voraussetzungen zum Eintrag in die Handwerkerrolle hat
- In einem Anlage B Beruf mind. die Gesellenprüfung hat (Nachweis FFK) + AdA Schein
- Hochschulabschluss (z.B. Ingenieur)

# Vorgang bei Entzug der Eignung

46

- Die Kammern überwachen die persönliche, fachliche und die Eignung der Ausbildungsstätte (Ausbildungsberater)
- Wenn Eignungsmängel festgestellt werden, hat die Kammer den Auszubildenden aufzufordern, die Mängel innerhalb einer bestimmten Frist abzustellen.
- Werden die Mängel nicht behoben, hat die Kammer die zuständige Landesbehörde zu informieren, die dann dem Betrieb das Einstellen bzw. Ausbilden untersagen können (es gelten die üblichen Rechtsmittel).
- Verstöße gegen die Vorschriften der Berufsbildung sind Ordnungswidrigkeiten und werden mit Bußgeldern bestraft.

# Verbundausbildung und außerbetriebliche Ausbildung

47

## **Verbundausbildung:**

- Leitbetrieb mit Partnerbetrieben
- Ausbildungskonsortium
- Auftragsausbildung
- Ausbildungsvereine/ Ausbildungsringe

# Verbundausbildung und außerbetriebliche Ausbildung

48

## Vorteile für Unternehmen:

- Kostenentlastung durch Beteiligung mehrerer Partner
- Entlastung in organisatorischen Aufgaben + formalen Anforderungen
- Chancen für kleine und spezialisierte Unternehmen, Nachwuchs auszubilden
- Durch eine breite Ausbildung bessere fachliche Qualifizierung
- Große Bandbreite von Kundenkontakten

## Vorteile für Lehrlinge:

- Abwechslungsreiche Ausbildung auf hohem Niveau
- Förderung der Schlüsselqualifikationen
- Durch verschiedene Betriebe Förderung von Flexibilität und Selbstständigkeit
- Stärkung der fachlichen und sozialen Kompetenz
- Intensive, individuelle Lernförderung
- Gute Chancen auf Übernahme in einem der beteiligten Unternehmen

# Aufgaben der Kammern in der Berufsausbildung

50

- Feststellung der Eignung von Ausbildendem, Ausbilder und Ausbildungsbetrieb
- Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit
- Errichten und führen des Verzeichnisses der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle)

# Überwachung der Ausbildung

51

- Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte
- persönliche und fachliche Eignung der Ausbildenden und Ausbilder
- Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte
- Einhaltung der Ausbildungsordnung durch die Betriebe
- Kostenlose Bereitstellung der Ausbildungsmittel durch die Betriebe

# Aufgabe der Innungen

52

- Lehrlingswart
- Lehrlingsausschuss
- Ausschuss zur Beilegung von Konflikten zwischen Lehrling und dem Ausbilder
- Gesellenprüfungsausschuss

# Handlungsfeld 1

53

## 6. Aufgaben und Verantwortungsbereiche der in der Ausbildung Mitwirkenden

# Beteiligte in der Ausbildung

54

**AUSBILDENDER**  
(persönliche Eignung)  
Lehrlinge einstellen

**AUSBILDER**  
(persönliche und fachliche Eignung)  
Ausbildung durchführen  
Ausbildungserfolg kontrollieren

**AUSBILDUNGSBEAUFTRAGTER**  
Teilaufgaben  
- übernehmen  
- durchführen

# Pädagogische Aufgaben des Ausbilders

55

## • **AUSBILDEN**

- Fertigkeiten planmäßig unterweisen
- Kenntnisse systematisch vermitteln
- Fähigkeiten und Begabungen gezielt fördern
- Selbständiges Lernen organisieren und erforderliche Lerntechniken vermitteln
- Erfahrungen machen lassen

## • **FÜHREN und ERZIEHEN**

- Vorbild sein
- Geeignete Führungsmittel einsetzen
- In Fragen der beruflichen Weiterentwicklung und ggf. bei persönlichen Problemen beraten
- Eignung, Leistung und Verhalten der Lehrlinge beurteilen
- Interessen der Lehrlinge gegenüber der Geschäftsführung vertreten

# Funktion, Aufgaben und Voraussetzungen der mitwirkenden Ausbildungsbeauftragten

56

- Da der Ausbilder aus zeitlichen Gründen nicht alle Aufgaben erfüllen kann, benennt er einen „Ausbildungsbeauftragten“
- Er übernimmt für den Ausbilder Teile der Ausbildung
- **Die Verantwortung trägt jedoch der Ausbilder!!!!**
- **Eignung:** keine gesetzlich vorgeschriebene „fachliche oder persönliche“ Eignung; er sollte aber fachlich und persönlich qualifiziert sein. (z.B. Geselle ohne AdA)
- Er sollte zusätzlich methodisch-didaktische Kenntnisse besitzen.