

Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb

Das deutsche Ausbildungssystem zeichnet sich durch eine enge Verbindung mit der betrieblichen Praxis aus. Sie ist Voraussetzung für den Erwerb erster Berufserfahrungen, wie ihn das Berufsbildungsgesetz (BBiG) fordert, um zu beruflicher Handlungsfähigkeit zu kommen. Daran orientieren sich auch die Vorschriften über die Eignung zum Ausbilden.

Das Berufsbildungsgesetz unterscheidet zwischen der

- Eignung der Ausbildungsstätte und der
- Persönlichen und fachlichen Eignung.

Art und Einrichtung des Ausbildungsbetriebes müssen so beschaffen sein, dass die Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf vorgesehen sind, vermittelt und erste Berufserfahrungen erworben werden können. Wann diese Voraussetzungen vorliegen, kann nur im Einzelfall durch die dafür zuständige Stelle – im Allgemeinen ist das die jeweilige Kammer – festgestellt werden.



- „Zuständige Stellen“ – das sind vor allem die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und die Kammern der freien Berufe. Sie haben über alle Fragen im Zusammenhang mit der betrieblichen Berufsausbildung zu beraten.
- Die Anschriften der zuständigen Stellen finden Sie im Anhang des vorliegenden Heftes.

Eignung der Ausbildungsstätte

Der Ausbildungsbetrieb muss über die notwendige Ausstattung verfügen.

Erfolgt die Ausbildung im Büro, muss es zweckgerecht eingerichtet sein. Im Einzelhandel gilt das Gleiche für den Verkaufsraum. Auch die Ausstattung mit technischen Geräten und Hilfsmitteln muss dem heutigen Stand entsprechen. Für den Auszubildenden muss ein Arbeitsplatz vorhanden sein.

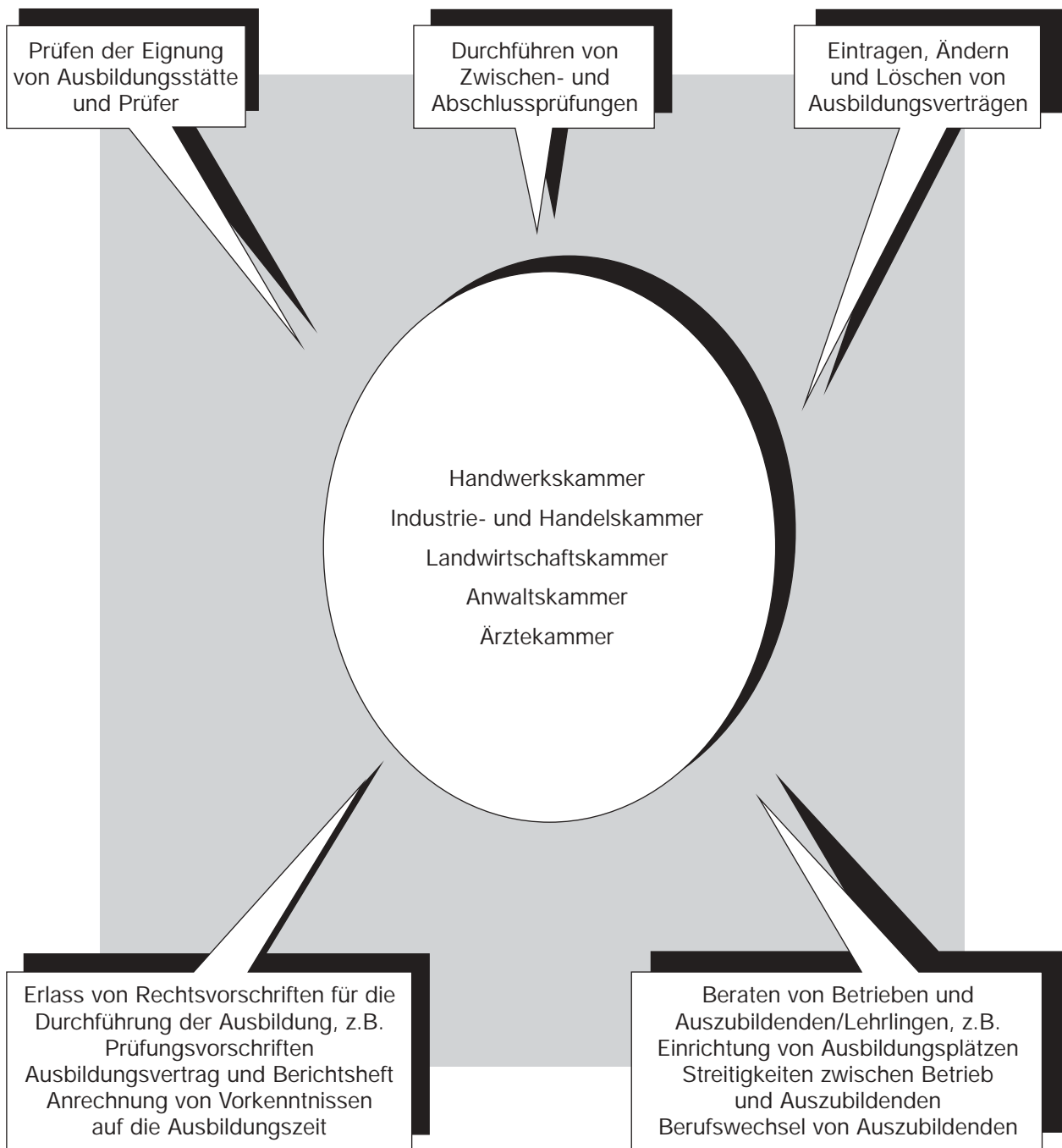
Eine Ausbildung in industriell-technischen und handwerklichen Berufen setzt Produktions- bzw. Arbeitsverfahren sowie die Dienstleistungen voraus, die eine Vermittlung der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse ermöglichen.

Beispielsweise muss die Ausstattung mit Werkzeugen, Maschinen, Apparaten, Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen auf einem aktuellen technischen Stand sein – was aber nicht bedeutet, dass die jeweils modernste Technik verlangt wird.

**Art und
Einrichtung des
Ausbildungs-
betriebes**



Aufgaben der zuständigen Stellen



Wichtige Aufgaben bei der Durchführung und Überwachung der Berufsausbildung nehmen die „zuständigen Stellen“, – meist sind dies Kammern –, wahr. Die „zuständigen Stellen“ errichten einen Berufsbildungsausschuss, der in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören ist und Rechtsvorschriften bzw. Stellungnahmen zur Durchführung der Berufsbildung beschließt. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel, der die meisten Auszubildenden aufweist, gibt es über 80, im Handwerk über 50 Kammern.



Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb

Ausbildungsordnung, Gesetze, Hilfsmittel

In jedem Ausbildungsbetrieb müssen neben den wichtigsten Gesetzen (Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz) die für den Betrieb in Frage kommenden Ausbildungsordnungen vorliegen.

Sie zeigen nicht nur, welche Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln sind, sondern geben auch eine Anleitung für die Durchführung der Ausbildung und die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes.

Für viele Berufe gibt es Hilfsmittel, die die Ausbildung erleichtern. Dazu gehören Lehrgänge, Fachbücher oder audiovisuelle Medien. Hierüber geben die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen (s. S. 946) oder das Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn Auskunft (s. S. 1000).

Kann ein Ausbildungsbetrieb nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln, kann er sich einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte oder eines anderen Ausbildungsbetriebes (Ausbildungsverbund s. S. 929) bedienen, die seine eigene Ausbildung ergänzen. Im Ausbildungsvertrag ist dann eine entsprechende Vereinbarung aufzunehmen, die die Übernahme der Kosten durch den Betrieb einschließt.

**Überbetriebliche
Ausbildungsstätten/
Ausbildungsverbund**

Welche Teile der Ausbildung überbetrieblich ergänzt werden müssen, entscheidet im Rahmen der Eignungsfeststellung die zuständige Stelle, die auch über die vorhandenen Einrichtungen Auskunft gibt.

- Auszubildende dürfen nur eingestellt werden, wenn die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, es sei denn, dass andernfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.
- Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.

Das Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Ausbildungsplätze oder der beschäftigten Fachkräfte soll angemessen sein. Was „angemessen“ ist, kann nur im Einzelfall durch die zuständige Stelle im Rahmen der Eignungsfeststellung festgelegt werden.

**Zahl der
Auszubildenden**

Folgende Verhältniszahlen können als angemessen gelten:

Fachkräfte	Auszubildende
1–2	1
3–5	2
6–8	3
je weitere 3	je einer



Ausbildende Mitarbeiter

Die Zahl der Auszubildenden darf einerseits höher sein, wenn die Ausbildung nicht gefährdet wird, und muss andererseits geringer sein, wenn das im Einzelfall für eine ordnungsgemäße Ausbildung erforderlich ist.

Ausbildende Mitarbeiter haben in der Regel auch andere betriebliche Aufgaben zu erfüllen. Ein einzelner Mitarbeiter soll daher zur gleichen Zeit nicht mehr als drei Auszubildende betreuen.

Erfolgt die Ausbildung in einer Gruppe, soll ein Ausbilder, der ausschließlich diese Funktion wahrnimmt, für höchstens 16 Auszubildende verantwortlich sein. Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten muss diese Anzahl u.U. verringert werden. Auch hier entscheidet im Einzelfall letztlich die zuständige Stelle.

Persönliche und fachliche Eignung

Ausbildender und Ausbilder

Das Berufsbildungsgesetz unterscheidet zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbilder.

Der Auszubildende ist Vertragspartner des Auszubildenden und kann auch eine juristische Person sein, z.B. eine GmbH oder eine Genossenschaft.

Ausbilder ist der, der dem Auszubildenden im Betrieb Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt.

Ein Auszubildender kann auch selbst ausbilden, wenn er nicht als juristische Person, die nicht selbst handeln kann, einen Ausbilder bestellen muss.

Persönliche Eignung

Ausbildende und Ausbilder müssen persönlich geeignet sein. Die persönliche Eignung fehlt insbesondere, wenn jemand Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder die auf seiner Grundlage erlassenen Bestimmungen verstoßen hat (§ 20 Abs. 1, 2 BBiG). Verbote, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen, enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 25). Sie betreffen in erster Linie Personen, die straffällig geworden sind.

Die fachliche Eignung

Das Berufsbildungsgesetz unterscheidet zwischen beruflicher und berufs- und arbeitspädagogischer Eignung (§ 20 Abs. 3 BBiG).

Berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse

Im Regelfall wird der als beruflich geeignet angesehen, der das 24. Lebensjahr vollendet und die Abschlussprüfung in einer dem jeweiligen Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat.

Es ist nicht erforderlich, dass die Abschlussprüfung in dem gleichen Ausbildungsberuf abgelegt wurde, sodass Abschlüsse in verwandten Berufen berücksichtigt werden können. Wichtiges zusätzliches Beurteilungsmerkmal ist in einem solchen Fall die Berufserfahrung.



Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb

Wer im Handwerk ausbilden will, muss die Handwerksmeisterprüfung bestanden haben. Auch Abschlüsse an Hochschulen oder höheren Fachschulen können zusammen mit angemessener Berufserfahrung ausreichen.

Die Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Eignung sind für die gewerbliche Wirtschaft, die Landwirtschaft, die Hauswirtschaft und den öffentlichen Dienst in der Ausbildereignungsverordnung festgelegt. Grundsätzlich gilt, dass der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Qualifikation als Fähigkeit zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren in den folgenden Handlungsfeldern durch eine schriftliche und praktische Prüfung nachzuweisen ist:

- Allgemeine Grundlagen
- Planung der Ausbildung
- Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden
- Ausbildung am Arbeitsplatz
- Förderung des Lernprozesses
- Ausbildung in der Gruppe
- Abschluss der Ausbildung.

Wer andere Prüfungen abgelegt hat, in denen berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse nachgewiesen wurden, gilt als ebenso geeignet wie diejenigen, die vor dem 1. November 1998 fünf Jahre ohne wesentliche Unterbrechungen ausgebildet haben, oder kann von der Prüfung befreit werden. Außerdem können die zuständigen Stellen in Ausnahmefällen vom Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung befreien, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist.

Im Einzelfall geben die zuständigen Stellen Auskunft, ob eine Prüfung abgelegt werden muss oder eine Befreiungsmöglichkeit besteht.

- Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich dazu geeignet ist. Welche Qualifikationen der Auszubildende oder der Ausbilder nachweisen muss, ist insbesondere im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung festgelegt. Für Ausbilder in der gewerblichen Wirtschaft, in der Landwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist der Nachweis erweiterter berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse in der Ausbilder-Eignungsverordnung vorgeschrieben.

**Berufs- und
arbeitspädagogische
Eignung**

