

Crashkurs Ausbildung der Ausbilder

nach Ausbildereignungs-
verordnung (AEVO)



HANDELSAKADEMIE NORD
BILDUNGSDIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN HANDEL

Wir werden uns in dieser Woche mit folgenden Themenfeldern beschäftigen:

Handlungsfeld I

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Handlungsfeld II

Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

Handlungsfeld III

Teil I

Ausbildung durchführen

Handlungsfeld III

Teil 2

Ausbildung durchführen

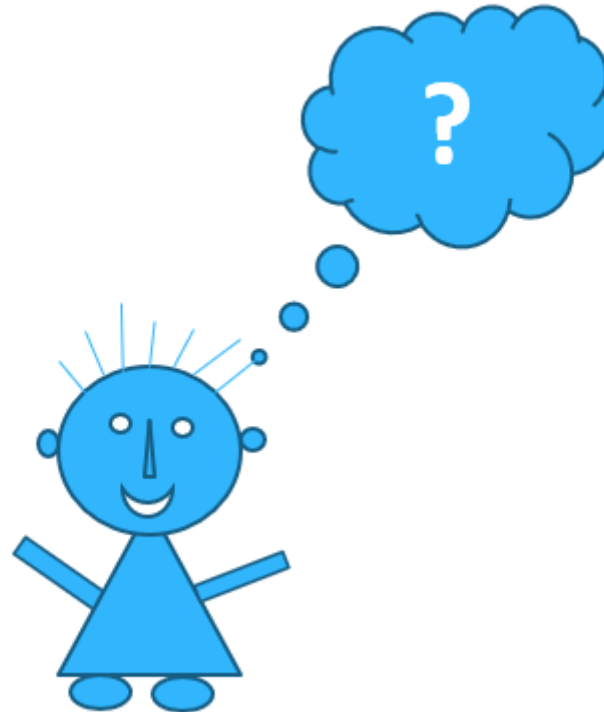
Handlungsfeld IV

Ausbildung abschließen



Handlungsfeld 1

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und
Ausbildung planen



Wesentliche Rechtsquellen und - normen

Vereinbartes Recht

- Berufsausbildungsvertrag
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung

Gesetztes Recht

- Berufsbildungsgesetz
- Handwerksordnung
- Arbeitszeitgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz

Gewohnheits- und Richterrecht

- Verlängerung BAV nach Vertragsende

Hierarchie der Rechtsquellen





Berufsausbildung als Teil des Bildungssystems



Förderschule
Klasse 1-10



Grundschule
Klasse 1-4

schularten-
unabhängige
Orientierungs-
stufe
Klasse 5-6

Regionale Schule
Gesamtschule,
Gymnasium

Primarstufe
Klasse 1-4



Sekundarstufe I
Klasse 5- 10



Regionale Schule

Klasse 9 $\triangleq$ Berufsreife

Klasse 10 $\triangleq$ mittlere Reife oder
weiterführendes Gymnasium bis
Klasse 12

Gesamtschule integriert oder kooperative

Klasse 9 $\triangleq$ Berufsreife

Klasse 10 $\triangleq$ mittlere Reife

Klasse 12 $\triangleq$ Abitur

Gymnasium

Klasse 7- 10

Berufsausbildungs- vorbereitung

BVB, BVJ, BGJ, EQ

Berufsschulen

Berufsfachschule

Höhere Berufsfachschule

Fachgymnasium (Klasse 11- 13)

Gymnasium

Klasse 11-12

Sekundarstufe I
Klasse 5- 10



Sekundarstufe II
Klasse 11- 12 (13)



Fachschule

Berufsakademie

Hochschule

Fachhochschule

Universität

Weiterbildung

Tertiärbereich



Quartärbereich



Die Ausbildung im Betrieb

Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

Die berufliche Ausbildung ist ein bedeutender strategischer Bereich jedes zukunftsorientierten Unternehmens, welches aktiv seine Entwicklung gestalten will.

Dabei ist die Ausbildung ein Teilbereich der Personalentwicklung/Personalmanagement und dies wiederum ein Teil der Organisationsentwicklung und der Unternehmensziele.

Die Ausbildung dient als Grundlage aller weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen in einem Unternehmen.

Ziel der Personalentwicklung ist es, dass das

- ✓ richtige Personal,
- ✓ zum richtigen Zeitpunkt,
- ✓ in richtiger Anzahl,
- ✓ am richtigen Ort,
- ✓ zu angemessenen Kosten,
- ✓ mit der notwendigen Qualifizierung zur Verfügung steht.

D.h. für die Unternehmen, das Personalentwicklung mit der Suche nach dem richtigen Azubi beginnt.

Gründe für betriebliche Ausbildung:

- * “Preiswerte“ Übernahme qualifizierter Azubis nach der Ausbildung
- * geringe Einarbeitungs- und Personalrekrutierungskosten
- * positives Übernahmeimage
- * gesellschaftliche Verpflichtung
- * Tradition in der Ausbildung
- * “Maßschneiderung“ der jungen Menschen, bezogen auf betriebliche Belange
- * Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs
- * Verjüngung der Belegschaft
- * weniger Fluktuation und Fehlbesetzungen

Die Entscheidung für die Ausbildung im Unternehmen wird nach rein betriebswirtschaftlichen Kriterien getroffen, d.h. die Annahme „**billige Arbeitskräfte**“ **stimmt nicht!!!**

Zu den Bruttokosten der Ausbildung zählen:

- * Ausbildungsvergütung
- * Lohnnebenkosten/Sozialleistungen
- * Ausbildungsmaterial
- * Anwerbungskosten
- * Ausfallzeiten der Ausbilder/Ausbildungsbeauftragten
- * Kammergebühren (Eintragung, Prüfung)
- * evtl. innerbetrieblicher Unterricht/Prüfungsvorbereitung

Den Bruttokosten stehen die Erträge der Ausbildung gegenüber:

- * produktiver Einsatz der Azubis
- * potenzielle Übernahme nach der Ausbildung/Nachwuchssicherung
- * Imageverbesserung des Ausbildungsbetriebes
- * Konkurrenzvorsprung
- * Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt

Daraus ergeben sich folgende Zahlen:

Ein Auszubildender kostet einem Unternehmen
im Durchschnitt **6.478,- Euro** pro Ausbildungsjahr.

Im Ausbildungsjahr 2017/2018 entstanden den Unternehmen im Durchschnitt
pro Azubi und Jahr

Bruttokosten i.H. von **20.855 €**.

Davon entfielen

12.806 € (61%) auf die Personalkosten der Azubis,

4.935 € (24%) auf die des Ausbildungspersonals,

767 € (4%) sind Anlage- und Sachkosten und

2.348 € (11%) sonstige Kosten, wie Kammergebühren, externe Lehrgänge,
Ausbildungsverwaltung.

Der Azubi verursacht aber nicht nur Kosten sondern sie leisten auch einen Beitrag zur Produktion, im Durchschnitt eine Summe von **14.377 €**.
Zieht man diese von den Bruttokosten i.H. von 17.933 € ab, bleibt der Betrag von **6.478 €** an Ausgaben pro Azubi und Jahr stehen.

Es erwirtschaften rund 28 % der Azubis bereits in der Ausbildung Nettoerträge.

Auf der Basis von 1,3 Mio. Azubis ergeben sich folgende Werte:

27,2 Mrd. € Bruttokosten

18,7 Mrd. € Erträge

bleiben Nettokosten von 8,4 Mrd. €

Vergleicht man einzelne Berufsgruppen ergibt sich folgendes Bild:

Beruf	Brutto- kosten	Erträge	Netto- kosten
Fachinformatiker	20.562 €	15.074 €	5.488 €
Industriekaufmann	22.459 €	18.852 €	3.607 €
Koch	16.461 €	11.765 €	4.696 €
Mechatroniker	26.339 €	9.065 €	17.274 €
Industriemechaniker	27.129 €	8.509 €	18.620 €
Kaufmann Spedition/Logistikdienstleistung	16.705 €	18.239 €	-1.534 €
Hotelfachmann	13.411 €	13.839 €	-428 €

So können Personalgewinnungskosten von rund **10.454 €** je neu eingestellter Fachkraft eingespart werden, da die Azubis zum größten Teil übernommen werden.

Bei der Auslotung des Personalbedarfs und damit die Schaffung der Anzahl von Ausbildungsplätzen in einem Unternehmen ist immer zwischen der **qualitativen** und **quantitativen** Betrachtung zu unterscheiden.

Unter **Qualitativ** ist zu verstehen, dass die Qualität der Ausbildung dafür sorgen muss, dass der Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung, die Anforderungen einer Stellenbeschreibung im Unternehmen gerecht wird.

Quantitativ heißt, dass betriebliche Planstellen durch Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung in ausreichendem Maß besetzt werden können, damit keine Engpässe in der Personalbesetzung auftreten und die Unternehmensziele erfüllt werden können.

Den Bedarf der Anzahl an Ausbildungsplätzen im Unternehmen legt jedes Unternehmen selbst fest, da es immer um den Einsatz nach Beendigung der Ausbildung geht.

Außerdem sollte man immer auch beachten, warum ein Jugendlicher eine Ausbildung anstrebt.

Dafür kann es unterschiedliche Gründe geben:

Gründe für die Ausbildung aus der Sicht des Bewerbers:

- * Interesse an dem Beruf/Branche
- * Tradition (man macht nach der Schule eine Ausbildung)
- * Rolle der Eltern
- * fehlende Alternativen (kein Zugang zum Studium)
- * finanzielle Gründe
- * Chancen als Berufseinsteiger

Geschichte der beruflichen Bildung

18. Jahrhundert – Einführung der Schulpflicht in Deutschland

19. Jahrhundert - Bedarf an theoretischem Wissen

zu Beginn 1900 Einführung der Berufsausbildung

1937 allgemeine Berufsschulpflicht

1949 Grundgesetz

- * Kulturhoheit der Länder

- * Berufsschule wird Ländern zugeordnet

1969 wurde durch das BBiG eine gesetzliche Regelung zur Ausbildung geschaffen, resultierend aus dem 1930 entstandenen Ordnungssystem.

Damit verbunden die Berufsausbildung im **dualen System**.

Das duale System ist dadurch gekennzeichnet, dass Berufsschule und Betrieb bei der Ausbildung zusammenwirken.

D.h. die BS ist für die theoretischen Grundlagen und das Unternehmen für die praktische Ausbildung zuständig.

Die „Dualität“ dieses Ausbildungssystems liegt nicht nur in den beiden Lernorten, sondern auch in der rechtlichen Grundlage.

z. Bsp.

Kriterium/Lernort:	Betrieb	Berufsschule
Rechtsstatus	Privatrecht	öffentlich -rechtlich
Überwachungsinstanz	Kammer	Staat (Kommune, Land)
Finanzierung	betrieblich	staatlich
Rechtsstellung des Azubis	Arbeitnehmer	Schüler
Lernorganisation	produktive Arbeit	Lehrgang
inhaltlicher Ausbildungsschwerpunkt	Unterweisung Praxis	Unterricht Theorie
didaktische Zuständigkeit	Bund (AO)	Land (Rahmenlehrpläne)

Beteiligte und Mitwirkende außerhalb des Ausbildungsbetriebes

A: gesetzlicher Vertreter des Auszubildenden

sind die Eltern, Erziehungsberechtigten oder gesetzlichen bestellte Vertreter bei jugendlichen Azubis

- Kontakt suchen vor und während der Ausbildung
- Vertragspartner §11 BBiG bei der Vertragsniederschrift
- Möglichkeiten der Kontakthaltung sind:
 - Einführungsveranstaltung,
 - Info über Beurteilungen,
 - regelmäßige Sprechstunden

WICHTIG!

Der Ausbilder verbringt ab sofort mehr Zeit mit dem Azubi, als die Eltern.



B: zuständige Stelle

sind zuständig für den Qualitätsstandart der Ausbildung und Beratungsstelle für Azubi und Ausbilder

↪ IHK

↪ HWK und andere je Ausbildungsberuf

gesetzliche Grundlage ist § 9 BBiG (Regelbefugnis) und § 32 BBiG (Überwachung und Eignung)

C: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übernimmt die Verwaltungsaufgaben des Bundes zur beruflichen Bildung, geregelt im § 90 BBiG.

- * Vorbereitung und Überarbeitung der Aus- und Fortbildungsordnungen
- * Prüfung betrieblicher Fortbildungen
- * Förderung überbetrieblicher Stätten
- * Betreuung von Modellversuchen
- * Berufsbildungsforschung
- * Führung des Verzeichnisses anerkannter Ausbildungsberufe

D: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Sind Verordnungsgeber, zusammen mit Ministerien bei Veränderungen der Gesetzgebung in der beruflichen Bildung

- Erarbeitung/Überarbeitung von AO
- Hauptausschuss des BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
- Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle
- Prüfungsausschüsse bei den zuständigen Stellen
- Betriebsrat setzt die Tarifverträge (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) im Unternehmen durch;
geregelt werden u.a. Ausbildungsentgelt,
wöchentl./ tägl. AZ,
Schutzbekleidung,
Urlaubsanspruch,
Übernahme der Azubis

Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und begründen

Es gibt zahlreiche Einflussgrößen, die sich auf die Ausbildung auswirken können, wie z.B.

- * Wirtschafts- und Arbeitsmarkt
- * Bevölkerung
- * gesellschaftliche Veränderung
- * Bildungspolitik
- * Verhalten der Schulabgänger
- * technologische Entwicklung

Es ist also notwendig, genau zu differenzieren, **welcher Beruf** der passende und notwendige im Unternehmen ist.

Die Ausbildungsordnung und die darin definierten Berufsbilder sind die Hilfe beim Erkennen der Unterschiede in den Ausbildungsberufen und Findungsentscheidung für den passenden Ausbildungsberuf im Unternehmen.



Voraussetzungen für die Eignung als Ausbildungsbetrieb

1. Eignung der Ausbildungsstätte

* Zahl der Auszubildenden muss im angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze und Zahl der Fachkräfte stehen (§27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG)

§ 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, § 21 Abs. 1 Nr. 2 HwO

angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte heißt:

1- 2 Fachkräfte = 1 Auszubildender

3- 5 Fachkräfte = 2 Auszubildende

6- 8 Fachkräfte = 3 Auszubildende

je weitere 3 Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender

1 nebenberuflicher Ausbilder -> nicht mehr als 3 Azubis

1 hauptberuflicher Ausbilder -> nicht mehr als 16 Azubis

- * es muss eine gültige AO vorhanden sein
- * Unternehmen muss nach Art und Einrichtung für die BAB geeignet sein
(§27 Abs. 1 Nr. 1 BBiG)
- * müssen alle erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden können, ist dies nicht der Fall, so sind diese außerhalb (Verbundausbildung) anzubieten
(§ 27 Abs. 2 BBiG)
- * Systematische Ausbildungsplanung muss vorhanden sein (betrieblicher Ausbildungsplan)
- * ausreichende Ausbildungsplätze und -einrichtungen
- * Gewährleistung des Schutzes vor Gefährdung von Leben, Gesundheit und sittlicher Haltung

Es sind unterschiedliche Ausbildungsmodelle möglich:

1. Überbetriebliche Ausbildung

Sollte ein Unternehmen bestimmte theoretische Ausbildungsinhalte nicht selber vermitteln können, kann sich dieses einen überbetrieblichen Partner suchen
(Ausbildungsdienstleistung)

2. Verbundausbildung

Hier werden Ausbildungspartnerschaften abgeschlossen, d.h. mehrere Unternehmen decken das gesamte Spektrum der relevanten Ausbildung ab.

3. Teilzeitausbildung

Die tägliche Ausbildungszeit kann bis zur Hälfte reduziert werden.
Im Ausgleich kann die Ausbildungsdauer auf maximal das Eineinhalbfache verlängert werden (von 3 Jahre auf 4,5 Jahre).

- * die Ausbildungsvergütung kann durch den AG entsprechend gekürzt werden
- * Ob und inwieweit die Anwesenheit in der Berufsschule davon betroffen ist, legt die Berufsschule und das zuständige Kultusministerium fest.

4. Assistierte Ausbildung

AsA
Assistierte Ausbildung

Hauptziel: erfolgreiche
Ausbildung

dient zur: Unterstützung für
jung Menschen und
Ausbildungsbetriebe

keine Kosten für
Azubi und
Unternehmen

gesamte Dauer der Ausbildung oder punktuelle Unterstützung zu jedem
Zeitpunkt

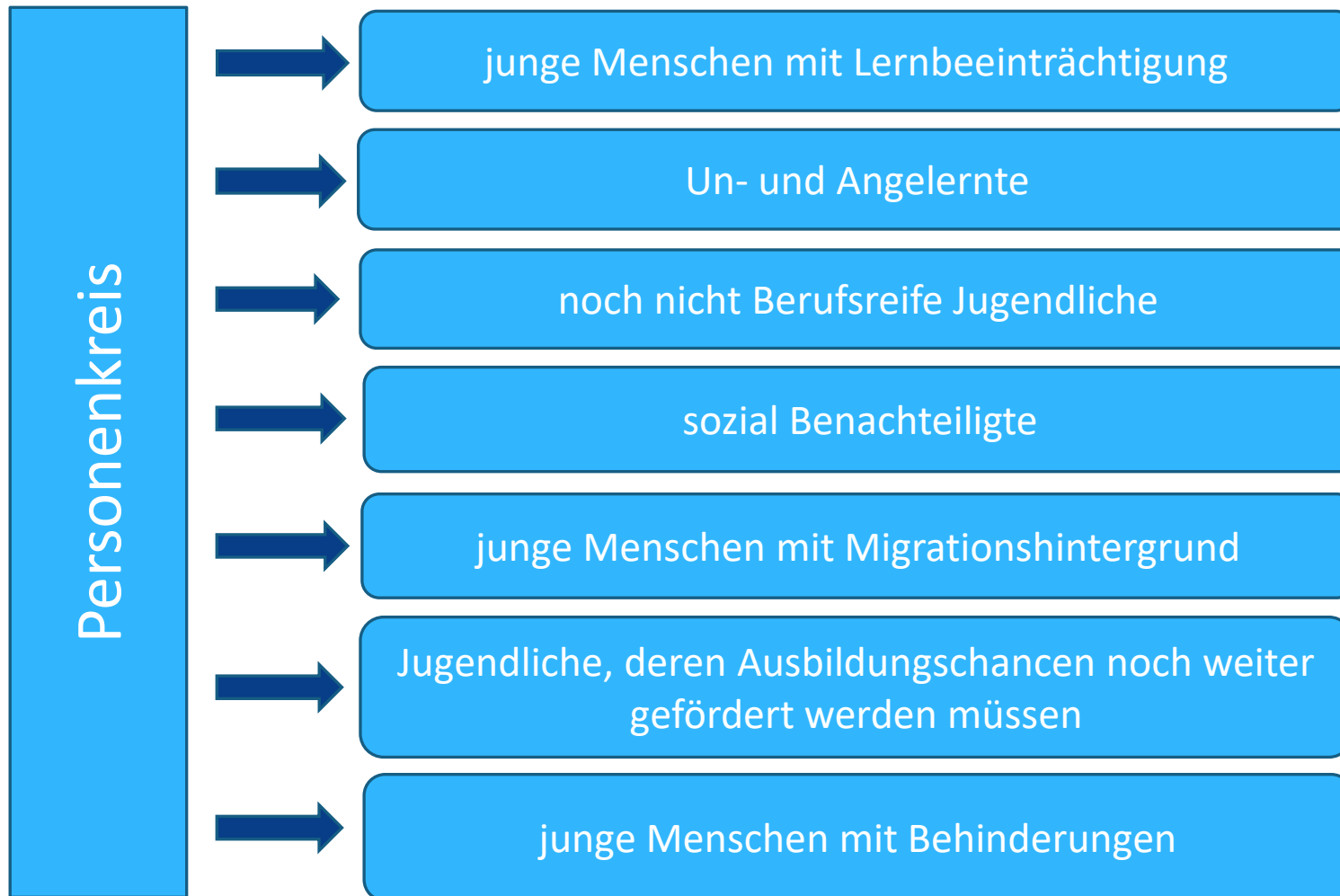
für Unternehmen:

- * Ausbildungsbegleiter als feste Bezugsperson (Unterstützungsbedarf und Koordinierung)
- * Unterstützung für Ausbildungspersonal
- * unterstützende Konfliktmoderation

für Azubi:

- * Abbau von Sprach- oder Bildungsdefiziten
- * Förderung fachtheoretischer Kenntnisse und Fähigkeiten
- * individuelle bedarfsgerechte Unterstützung
- * sozialpädagogische Begleitung

Vorbereitende Maßnahmen auf die Berufsausbildung



1. Einstiegsqualifizierung

-6 bis 12-monatiges Praktikum in einem Unternehmen, welches auf eine duale Ausbildung vorbereiten soll.

Zu vermitteln sind in dieser Zeit Fertigkeiten und Kenntnisse aus entsprechenden Teilbereichen der Berufsausbildung.

Besuch der Berufsschule eventuell zusätzlicher Deutschunterricht.

Dieses Praktikum kann im nachhinein an die Ausbildungszeit angerechnet werden (§8 BBiG).

2. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

Wird im Durchschnitt für 10 Monate bei einem anerkannten zertifizierten Bildungsträger durchgeführt.

Ziel:

- * Erweiterung des Berufswahlspektrums
- * Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung
- * Vermittlung fachtheoretischer und fachpraktischer Grundkenntnisse und-fertigkeiten
- * Stärkung der sozialen Kompetenzen

TN ohne Schulabschluss haben einen Anspruch auf Erwerb eines solchen (Berufsreife).

3. Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

Ist ein 1 jähriger Bildungsgang in einer bestimmten Fachrichtung.
Ist angedacht für TN die nach Beendigung oder Abbruch der Schule keine Ausbildung oder weiterführende Schule absolvieren.
Ziel ist die Einmündung in eine Berufsausbildung.

4. Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)

Umfasst die berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld auf einem höheren Niveau als beim BVJ.
Die Dauer kann auf die berufliche Bildung anerkannt werden.

5. Berufsbildungsvorbereitung für behinderte Menschen

Lt. § 160 SGB IX muss ein AG von mind. 20 AN eine sogenannte Ausgleichsabgabe zahlen, wenn er nicht „Schwerbehinderte“ mit mind. 50% Behinderung beschäftigt.

Dieses Geld wird für die Integration von Behinderten im Berufsleben verwendet.

Je nach Grad und Form der Behinderung, wird der Jugendliche beruflich vorqualifiziert, um ihn dann in bestehende Berufsausbildungen einzugliedern.

6. Berufsfachschule

Berufsfachschulen (staatliche und private) bereiten ihre Schüler auf die Fachbildung in anerkannten Ausbildungsberufen vor oder führen diese selber zu einem Berufsabschluss.

Dieser Abschluss kann ebenfalls auf eine spätere Ausbildung mit bis zu einem Jahr anerkannt werden.

An einer Berufsfachschule bewirbt sich, wer beispielsweise **Erzieher, Physiotherapeut, Dolmetscher, Mediengestalter, Wirtschaftsprüfer** oder **technischer Assistent** werden will.

Die Bandbreite der Ausbildungsmöglichkeiten ist sehr breit gefächert - man kann sich hier beispielsweise auch zum **Goldschmied, Masseur oder Jazzmusiker** ausbilden lassen. Am Ende steht eine Abschlussprüfung. Wer sie besteht, bekommt den Berufsabschluss in der jeweiligen Fachrichtung.

7. Abwicklung und Chancen von Praktika

↳ Schülerpraktika

während der Schulzeit zur Orientierung in der freien Wirtschaft

↳ im Rahmen des Studiums

Pflichtpraktika, zur Orientierung, für eine Abschlussarbeit

↳ Sonstige

im Rahmen einer Weiterbildung, Berufseinsteiger

Beteiligte und Mitwirkende innerhalb des Ausbildungsbetriebes

A: der Ausbilder/ der Ausbildende

§ 28 Eignung der Ausbildenden und Ausbildern

(1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist.

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

(2) Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.

.....

(3) Unter der Verantwortung des Ausbilders kann bei der Berufsausbildung mitwirken, wer selbst nicht Ausbilder ist, aber abweichend von den besonderen Voraussetzungen des § 30 die für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und persönlich geeignet ist.

Der Ausbildende kann selbst ausbilden oder er kann Ausbilder ausdrücklich damit beauftragen.

Ausbilden darf aber nur, wer persönlich und fachlich dazu geeignet ist.

Dies wird von der zuständigen Stelle (IHK, HWK) geprüft und kontrolliert.

Qualifikation des Ausbildungspersonals

nebenberufliche Ausbilder:

Nachweis der Eignung durch Prüfung nach AEVO + berufliche Eignung

hauptberuflicher Ausbilder:

Nachweis der Eignung durch Prüfung nach AEVO + berufliche Eignung

ausbildende Fachkräfte:

Ausbilderlehrgang,

Vorbereitungslehrgang für die AEVO- Prüfung,

zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote + berufliche Eignung

Persönliche Eignung

Nicht geeignet ist:

- * wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf **oder**
- * weil er innerhalb der letzten 5 Jahre wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens 2 Jahren verurteilt wurde **oder**
- * wegen eines Sittlichkeitsverbrechens verurteilt wurde **oder**
- * wer wiederholt oder schwer gegen geltende Bestimmungen und Gesetze verstoßen hat (BBiG, JArbSchG, JSchG) § 29 BBiG **oder**
- * wer mehr als 3 Monate wegen einer Straftat nach BTMG verurteilt wurde § 25 JArbSchG

Fachliche Eignung

Geeignet ist, wer berufliche sowie berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, d.h.

1. die **Abschlussprüfung** in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat **oder**
2. eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine **Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule** in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat, **oder**
3. eine Abschlussprüfung an einer **deutschen Hochschule** in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat **oder**
4. im **Ausland** einen **Bildungsabschluss** in einer dem Ausbildungsberuf **entsprechenden Fachrichtung** erworben hat, dessen **Gleichwertigkeit** nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz oder anderen rechtlichen Regelungen festgestellt worden ist

und in dem Beruf eine angemessene Zeit tätig ist.

Ausbildung im Ausland



Im Zuge der internationalen Wirtschaftsverflechtung, ergeben sich immer mehr Chancen für den Azubi, während der Ausbildung eine gewisse Zeit, seine Ausbildung im Ausland fortzusetzen.

Das geht nur mit Übereinstimmung aller Beteiligten.

Im § 2 Abs. 3 BBiG ist festgelegt, dass die Dauer des Aufenthaltes aber **nicht länger als ein Viertel der Gesamtausbildungsdauer** überschreiten sollte.

Der Azubi muss für die Zeit keine Berufsschule im Ausland besuchen, ist aber verpflichtet selbständig den Unterrichtsstoff nachzuholen.

Ebenfalls damit verbunden ist eine erschwerte Überwachung der Ausbildung durch die zuständige Stelle, deshalb muss ein Aufenthalt **über 4 Wochen**, bei der Kammer, schriftlich mit einem zusätzlichen Plan abgestimmt werden.

Welche Fragen sind noch zu klären?

