



# Die Ausbilder-Eignung

Basiswissen für Prüfung und Praxis  
der Ausbilderinnen und Ausbilder



Wolfram Küper  
Amaya Mendizábal

 **FELDHAUS**



Wolfram Küper  
Amaya Mendizábal

# Die Ausbilder-Eignung

Basiswissen für Prüfung und Praxis  
der Ausbilderinnen und Ausbilder

25. Auflage

ISBN 978-3-88264-762-4

**Alle Rechte vorbehalten**

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung bedarf der schriftlichen Zustimmung des Verlages. Nachdrucke, Fotokopien, elektronische Speicherung oder Verbreitung sowie Bearbeitungen – auch auszugsweise – sind ohne diese Zustimmung verboten! Verstöße können Schadensersatzansprüche auslösen und strafrechtlich geahndet werden.

© 2024

FELDHAUS VERLAG GmbH & Co. KG

Postfach 73 02 40

22122 Hamburg

Telefon +49 40 679430-0

Fax +49 40 67943030

post@feldhaus-verlag.de

www.feldhaus-verlag.de

Satz und Gestaltung: FELDHAUS VERLAG, Hamburg

Umschlaggestaltung: Reinhardt Kommunikation, Hamburg

Grafische Beratung und Umsetzung: Amaya Mendizábal

Unterstützung und Beratung auf allen Ebenen: Rosemarie und Dr. Wolfgang Küper

Herstellung: WERTDRUCK, Hamburg

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



## Los geht's ...

Das Buch »Die Ausbilder-Eignung« wurde vor mehr als fünf Jahrzehnten von Paul Alef begründet und lange von Helmut Stein betreut. Aufbauend auf diesem bewährten Standardwerk haben wir als neues Autorenteam im Zuge des Inkrafttretens der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009 dieses Werk komplett neu gestaltet, um seinen Einsatz als Arbeitsmittel zur Unterstützung der Vorbereitung auf die ADA-Prüfung und für die Praxis zu optimieren. Auch diese Auflage – es ist bereits die 25.! – haben wir gründlich überarbeitet, aktualisiert und ergänzt.

Selbstverständlich wird im Buch die Novelle des Berufsbildungsgesetzes berücksichtigt, die am 1.1.2020 in Kraft getreten ist. Ziel der Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes war es, die duale berufliche Bildung zu modernisieren und zu stärken. Vor diesem Hintergrund wurde die Mindestvergütung für Auszubildende eingeführt, die Teilzeitausbildung gestärkt und die drei beruflichen Fortbildungsstufen im Gesetz verankert.

Inhalt der aktuellen Verordnung inkl. des 2024 aktualisierten AEVO-Rahmenplans sind die vier Handlungsfelder:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
3. Ausbildung durchführen
4. Ausbildung abschließen

Im ersten Kapitel dieses Buches werden in Abfolge des Rahmenstoffplans des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und der Handwerksordnung die vier Handlungsfelder anschaulich und unmittelbar praxisbezogen dargestellt. Dabei wird auch ersichtlich, wo sich Einzelinhalte in den vorgegebenen Strukturen überschneiden. Wir haben diese durch Hinweise auf die korrespondierenden Abschnitte des Rahmenstoffplans jeweils gekennzeichnet.

Das zweite Kapitel beschäftigt sich gründlich mit der Prüfung der »Ausbildung der Ausbilder«. Sie finden ausführliche Informationen zum schriftlichen und praktischen Teil der bundeseinheitlichen Prüfungsteile. Diese dienen Ihnen als Lernerfolgskontrolle und geben Ihnen Sicherheit bei der Prüfungsvorbereitung, denn: Übung macht den Meister!

Als Ergänzung zu diesem Buch nutzen Sie bitte in Praxis und Prüfung die bei FELDHAUS erschienene »Gesetzestext-Sammlung für Ausbilder/innen und für die Ausbildereignungsprüfung«.










Als Ausbilder, Trainer und Prüfer haben wir immer wieder festgestellt, wie viel Freude es bereiten kann, soll und muss, auszubilden. Wir wünschen Ihnen dieselbe Erfahrung und für Ihre Weiterbildungsprüfungen und in der Praxis viel Erfolg! Aber denken Sie auch daran: »Ein Ausbilder kann immer noch besser werden!«

Zum Schluss noch eine Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen – wie Ausbilder oder Auszubildende – und personenbezogenen Hauptwörtern im Buch meist die männliche Form verwendet. Die verkürzte Sprachform hat allein redaktionelle Gründe – selbstverständlich sind alle geschlechtlichen Identitäten gemeint und mögen sich bitte angesprochen fühlen.

Wolfram Küper und Amaya Mendizábal

Weitere Auskünfte finden Sie auf unserer Homepage [www.ausbildungfuerausbilder.de](http://www.ausbildungfuerausbilder.de) – über Kontaktaufnahme unter [info@ausbildungfuerausbilder.de](mailto:info@ausbildungfuerausbilder.de) freuen wir uns!

# Bedeutung der im Buch verwendeten Symbole

-  Bezug auf Gesetzestexte/Abdruck von Gesetzestexten
-  Leitfragen, die zum Nachdenken anregen und Orientierungshilfen geben
-  Kernaussagen und Handlungsanweisungen
-  Sinnvolle Handlungsmöglichkeiten und positive Beispiele
-  Problembereiche und negative Beispiele
-  Praxistipp
-  Checkliste
-  Ausbildungsbetrieb
-  Berufsschule

# Bedeutung der im Buch verwendeten Abkürzungen

ADA	Ausbildung der Ausbilder
AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EQ	Einstiegsqualifizierung
IHK	Industrie- und Handelskammer
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
Kap.	Kapitel
MuschG	Mutterschutzgesetz

# Inhaltsverzeichnis

Von der angestrebten punktgenauen Abfolge des 2024 aktualisierten Rahmenplans wurde zur besseren Anwendbarkeit und Verständlichkeit in den Untergliederungspunkten nur an manchen Stellen bewusst abgewichen.

<b>1</b>	<b>Die Ausbildung der Ausbilder in vier Handlungsfeldern</b>	
<b>1.1</b>	<b>Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen</b>	<b>11</b>
1.1.1	Ziele, Aufgaben, Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen	11
1.1.2	Mitwirkung bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen	14
1.1.2.1	Grundlagen des Rechts bzw. des Arbeits- und Berufsbildungsrechts	14
1.1.2.2	Rechtliche Regelwerke der Berufsausbildung/Zu den wichtigsten Gesetzen und Rechtsnormen	18
1.1.2.2.1	Das Berufsbildungsgesetz (BBiG)	18
1.1.2.2.2	Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	21
1.1.2.2.3	Weitere zu beachtende Gesetze	23
1.1.2.2.4	Weitere zu beachtende Rechtsnormen	26
1.1.3	Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen	28
1.1.3.1	Struktur des deutschen Bildungssystems	28
1.1.3.2	Strukturdarstellung des Berufsbildungssystems	28
1.1.3.2.1	Innerhalb des Dualen Systems	29
1.1.3.2.2	Entwicklungsperspektiven im beruflichen Bildungssystem	32
1.1.3.2.3	Hochschulbereich	32
1.1.3.3	Beteiligte und Mitwirkende außerhalb des Ausbildungsbetriebes	33
1.1.3.3.1	Gesetzliche Vertreter des Auszubildenden	33
1.1.3.3.2	Zuständige Stelle	34
1.1.3.3.3	Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)	35
1.1.3.3.4	Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	36
1.1.4	Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen	37
1.1.5	Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Ausbildung im Verbund, überbetriebliche Ausbildung oder andere geeignete Maßnahmen) vermittelt werden können	40
1.1.5.1	Eignung der Ausbildungsstätte	40
1.1.5.2	Erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung	41
1.1.5.2.1	Überbetriebliche Ausbildung	41
1.1.5.2.2	Verbundausbildung	42
1.1.6	Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen	42
1.1.6.1	Einstiegsqualifizierung (EQ)	43
1.1.6.2	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)	44
1.1.6.3	Assistierte Ausbildung	45
1.1.6.4	Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	45

1.1.6.5	Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	45
1.1.6.6	Berufsausbildungsvorbereitung für behinderte Menschen/ Berufsausbildungsvorbereitung von Menschen mit Behinderung	46
1.1.6.7	Berufsfachschule	47
1.1.6.8	Chancen und Abwicklung von Praktika	47
1.1.7	Persönliche und fachliche Eignung für das Ausbilden	49
<b>1.2</b>	<b>Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken</b>	<b>54</b>
1.2.1	Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert	54
1.2.1.1	Ausbildungsordnung	54
1.2.1.2	Ablauf der Ausbildungsplanung und betrieblicher (individueller) Ausbildungsplan	60
1.2.1.3	Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)	64
1.2.2	Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen	67
1.2.2.1	Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	67
1.2.2.2	Der Betriebsrat	67
1.2.2.3	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	70
1.2.3	Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abstimmen	72
1.2.3.1	Lernorte und Kooperationspartner während der Ausbildung	72
1.2.3.1.1	Zuständige Stelle	74
1.2.3.1.2	Berufsschule	74
1.2.3.1.3	Agentur für Arbeit	76
1.2.3.1.4	Überbetriebliche Ausbildung	78
1.2.3.1.5	Verbundausbildung	78
1.2.3.1.6	Berufsakademie/Duales Studium/Kombiniertes Bildungsmodell »Studium mit Berufsabschluss«	79
1.2.3.1.7	Externe Bildungsträger	80
1.2.4	Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden	81
1.2.4.1	Anforderungsgerechte Auswahlkriterien für die Bewerberauswahl	81
1.2.4.2	Ausbildungsmarketing und Berufsorientierungsmaßnahmen auch unter Einsatz digitaler Medien anwenden	84
1.2.4.3	Chancen und Abwicklung von Praktika	86
1.2.4.4	An Einstellungen mitwirken	86
1.2.4.5	Eignungsfeststellung	87
1.2.4.5.1	Analyse der Bewerbungsunterlagen	87
1.2.4.5.2	Eignungstests	89
1.2.4.5.3	Vorstellungsgespräch/Bewerbungsgespräch/Einstellungsgespräch	90
1.2.4.5.4	Rechtliche Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens	94
1.2.4.5.5	Assessment Center (AC)	97
1.2.5	Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen	98
1.2.5.1	Die Begründung des Ausbildungsverhältnisses	98
1.2.5.2	Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungszeit	99
1.2.5.3	Inhalte eines Ausbildungsvertrages	101
1.2.5.4	Rechte und Pflichten der Vertragspartner	108
1.2.5.5	Eintragungen und Anmeldungen vornehmen	112
1.2.5.6	Ärztliche Bescheinigungen	114



1.2.6	Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können	116
1.2.6.1	Vorteile von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und Betrieb	116
1.2.6.2	Rechtsgrundlagen	116
1.2.6.3	Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland	117
<b>1.3</b>	<b>Ausbildung durchführen</b>	<b>118</b>
1.3.1	Lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldungen geben und empfangen	118
1.3.1.1	Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen/Lernförderliche Rahmenbedingungen/Lernen durch grundlegende didaktische Prinzipien	118
1.3.1.1.1	Förderung und Formen des Lernens/ Lernen durch grundlegende didaktische Prinzipien	121
1.3.1.1.2	Grundlagen und Rolle der Motivation	126
1.3.1.1.3	Didaktik	131
1.3.1.1.4	Bedingungsfelder der Ausbildung und des Lehr-Lern-Prozesses	133
1.3.1.2	Arbeitsplätze bzw. Lernorte auswählen und aufbereiten	134
1.3.1.3	Auf Veränderungen der Arbeitsorganisation vorbereiten	137
1.3.1.4	Rolle des Ausbilders als Lernprozessbegleiter/Führungsverhalten und Führungsstile	138
1.3.1.5	Die Rolle der Rückmeldung (Feedback)	142
1.3.2	Probezeit organisieren, gestalten und bewerten	149
1.3.2.1	Rechtliche Grundlagen der Probezeit	149
1.3.2.2	Inhaltliche und organisatorische Gestaltung sowie Durchführung der Probezeit/Onboarding und Einführung der Auszubildenden in den Betrieb	150
1.3.2.3	Konsequenzen aus der Bewertung der Probezeit	152
1.3.3	Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten	153
1.3.3.1	Lernziele, Lerninhalte und Lernbereiche	154
1.3.3.1.1	Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernziele	154
1.3.3.1.2	Lernzielunterscheidungen	155
1.3.3.2	Berufliche Handlungsfähigkeit	162
1.3.3.2.1	Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen	162
1.3.3.2.2	Handlungsorientierung	166
1.3.4	Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht und situationsspezifisch auswählen und einsetzen	170
1.3.4.1	Auswahl und Einsatz von Methoden	170
1.3.4.1.1	Ausbilderzentrierte Methoden	171
1.3.4.1.1.1	Kurzvorträge/Vorträge/Lehrgespräche/Demonstrationen	171
1.3.4.1.1.2	Präsentationen	173
1.3.4.1.1.3	(Vier)-Stufen-Methode	174
1.3.4.1.2	Auszubildendenzentrierte Methoden	178
1.3.4.1.2.1	Selbstunterweisung	178
1.3.4.1.2.2	Computer Based Training (CBT)	178
1.3.4.1.2.3	Projektmethode	179
1.3.4.1.2.4	Modell der vollständigen Handlung/Leittextmethode	182
1.3.4.1.2.5	Fallmethode	188
1.3.4.1.2.6	Rollenspiel	189
1.3.4.1.2.7	Planspiel	191
1.3.4.1.2.8	Juniorfirma, Übungsfirma, Lernbüro, Übungswerkstatt	192

1.3.4.1.3	Kooperative/moderierende Methoden	193
1.3.4.1.3.1	Moderationsmethode	193
1.3.4.1.3.2	Lehr-Lern-Gespräche/Lehrgespräche	195
1.3.4.1.3.3	Brainstorming	197
1.3.4.1.3.4	Kartenabfrage	199
1.3.4.1.3.5	Blitzlicht	200
1.3.4.1.3.6	Mind-Mapping	201
1.3.4.1.3.7	Nachbereitung von Moderationen	203
1.3.4.1.4	Gegenüberstellung der Methoden	203
1.3.4.2	Aktives Lernen in Gruppen fördern	206
1.3.4.2.1	Grundlagen der Gruppenarbeit	206
1.3.4.2.2	Rollen der Gruppenmitglieder	210
1.3.4.2.3	Entwicklungsphasen einer Gruppe	211
1.3.4.3	Medien und Ausbildungsmittel	213
1.3.4.3.1	Funktionen von Medien und Formen der Visualisierung	213
1.3.4.3.2	Einteilung der Medien	215
1.3.4.3.2.1	Der Overheadprojektor	216
1.3.4.3.2.2	Tafel/Whiteboard	217
1.3.4.3.2.3	Pinnwand/Meta-Plan-Wand/Moderationswand	218
1.3.4.3.2.4	Flip-Chart	219
1.3.4.3.2.5	Videorekorder/Videofilm/Videokamera/Digitalkamera/Erklärvideo/Internetvideo	220
1.3.4.3.2.6	Fachbücher und aktuelle Berichte	220
1.3.4.3.2.7	Computer/Notebook/Tablet	221
1.3.4.3.2.8	Augmented-Reality-Apps	221
1.3.4.3.2.9	Kollaborationstools	222
1.3.4.3.2.10	Beamer	222
1.3.4.3.2.11	Podcasts bzw. Audio-on-Demand	223
1.3.4.3.2.12	Tutorials	223
1.3.4.3.2.13	Online-Kurse	223
1.3.4.3.2.14	Webinare/Online-Workshops	224
1.3.4.3.2.15	Informations- und Arbeitsblätter	224
1.3.5	Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen	225
1.3.5.1	Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten erkennen und unterscheiden	225
1.3.5.2	Lernberatung bei Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten	228
1.3.5.3	Mögliche Ursachen von Lernschwierigkeiten	229
1.3.6	Auszubildenden zusätzliche Angebote z. B. in Form von Zusatzqualifikationen machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen	230
1.3.6.1	Zusatzqualifikationen	230
1.3.6.2	Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer und vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	232
1.3.7	Soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen sowie auf eine Lösung hinwirken	234
1.3.7.1	Bedeutung des Betriebes für die Sozialisation von Auszubildenden	234
1.3.7.2	Konfliktmanagement/Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten	237
1.3.8	Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen	238

1.3.8.1	Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen/ Lernerfolgskontrollen	238
1.3.8.1.1	Grundlagen der Beurteilung	238
1.3.8.1.2	Beurteilungssystem festlegen	240
1.3.8.1.3	Beurteilungsfehler	248
1.3.8.1.4	Beurteilungsgespräche führen	251
1.3.8.2	Leistungsfeststellung und Bewertung durch die zuständige Stelle	253
1.3.8.3	Leistungsfeststellung und Bewertung durch die Berufsschule	253
1.3.9	Interkulturelle Kompetenzen fördern	254
1.3.9.1	Allen Kulturkreisen offen begegnen, kulturell bedingte Unterschiede positiv einordnen	254
1.3.9.2	Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt vermitteln	254
1.3.9.3	Auszubildende unterstützen, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln	256
<b>1.4</b>	<b>Ausbildung abschließen</b>	<b>257</b>
1.4.1	Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen	257
1.4.1.1	Die Zwischenprüfung/Teil 1 der »gestreckten« Abschlussprüfung	257
1.4.1.2	Die Abschlussprüfung und Prüfungsanforderung gemäß Verordnung des Berufsbildes/Bereitstellung der erforderlichen Prüfungsmittel	258
1.4.1.3	Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen	261
1.4.1.4	Zusammensetzung und Aufgaben von Prüfungsausschüssen und an Prüfungen mitwirken	262
1.4.2	Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen	265
1.4.2.1	Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfung und Prüfungsanmeldung	265
1.4.2.2	Ausbildung beenden	271
1.4.2.2.1	Bestehen der Abschlussprüfung und das (formale) Ende der Ausbildung	271
1.4.2.2.2	Formen der Kündigung	275
1.4.2.2.2.1	Kündigung während der Probezeit	275
1.4.2.2.2.2	Kündigung nach Beendigung der Probezeit	275
1.4.2.2.3	Abmahnung	282
1.4.2.2.4	Vorgaben zur Wiederholungsprüfung/Ausbildung verlängern	282
1.4.2.2.4.1	Gründe der Vertragsverlängerung	282
1.4.2.2.4.2	Wiederholung der Prüfung und Verlängerung der Ausbildungszeit	284
1.4.3	An der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken	285
1.4.3.1	Betriebliches Ausbildungszeugnis	285
1.4.3.1.1	Gesetzliche und betriebliche Vorgaben sowie Inhalte eines Zeugnisses	285
1.4.3.1.2	Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen	287
1.4.3.1.3	Konsequenzen von Zeugnisformulierungen	288
1.4.3.2	Zeugnis der zuständigen Stelle	289
1.4.3.3	Zeugnis der Berufsschule	289
1.4.4	Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten	291
1.4.4.1	Die verschiedenen Formen und Stellenwerte der Fort- bzw. Weiterbildung	291
1.4.4.2	Berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten	291
1.4.4.3	Fördermöglichkeiten für Aus-, Fort- und Weiterbildung	295

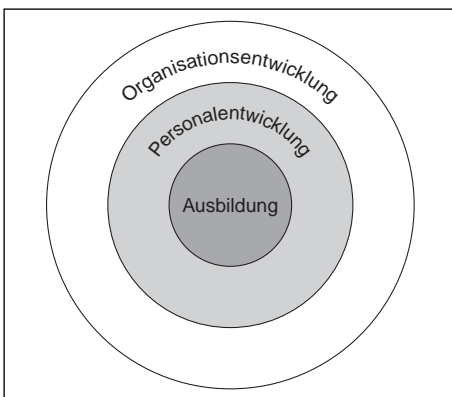
<b>2</b>	<b>Die Prüfung der Ausbilder</b>	
<b>2.1</b>	<b>Die schriftliche Prüfung</b>	299
<b>2.2</b>	<b>Lösungshinweise</b>	366
<b>2.3</b>	<b>Die praktische Prüfung</b>	367
2.3.1	Präsentation der Ausbildungseinheit und Prüfungsgespräch	368
2.3.2	Praktische Durchführung der Ausbildungseinheit und Prüfungsgespräch	377
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	387
	<b>Autorin und Autor</b>	391

# 1 Die Ausbildung der Ausbilder in vier Handlungsfeldern

## 1.1 Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

### 1.1.1 Ziele, Aufgaben, Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen

Die berufliche Ausbildung ist neben Praktika, Traineeprogrammen für Hochschulabgänger, Jobrotation, Projektgruppen und Seminaren ein bedeutender strategischer Bereich jedes zukunftsorientierten Unternehmens, welches nicht nur reaktiv, sondern aktiv seine Entwicklung gestalten will. Dabei ist die betriebliche Ausbildung ein Teilbereich der Personalentwicklung, die wiederum Teil der Organisationsentwicklung ist.



Die Ausbildung stellt im Rahmen der Personalentwicklung die Sockelqualifikation dar, auf der alle weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen aufbauen.

Das Ziel der Personalentwicklung ist grundsätzlich, dass das Personal

- zur richtigen Zeit
- in der richtigen Menge
- am richtigen Ort
- zu angemessenen Kosten
- mit den notwendigen Qualifikationen

bereitgestellt und gehalten werden kann. Es geht um den qualitativen und quantitativen Bedarf an Mitarbeitern.

Die Personalentwicklung eines Ausbildungsbetriebes hängt u. a. ab von

- der Arbeitsplatzentwicklung in den jeweiligen Betriebsbereichen und
- dem Renteneintritt der derzeit beschäftigten Mitarbeiter in den nächsten Jahren.

Vor diesem Hintergrund beginnt Personalentwicklung mit der Suche von Auszubildenden und der Ausbildung. Alle anderen Maßnahmen können sich erst anschließen, sobald die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb sind.

Dem Personalmanagement stehen dabei eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung. Ziel ist es immer, die Handlungskompetenz des Auszubildenden bzw. Mitarbeiters zu fördern.

Zu den Instrumenten zählen:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktika</li> <li>• Assessment-Center</li> <li>• Tests</li> <li>• Projektarbeiten</li> <li>• Seminare</li> <li>• Zusatzqualifikationen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innerbetrieblicher Unterricht</li> <li>• Auslandsentsendungen</li> <li>• Ausbildung</li> <li>• Fortbildung</li> <li>• Traineeprogramme</li> </ul> |
|--|--|

Die Gründe betrieblicher Ausbildung sind vielfältig, werden aber unterschiedlich wahrgenommen. Grundlage für Ausbildungsaktivitäten ist die Entscheidung, als Ausbildungsbetrieb aktiv zu werden, und die Festlegung auf einen passenden Ausbildungsberuf.



Zu den Gründen für betriebliche Ausbildung und das damit verbundene Ausbildungsplatzangebot zählen:

- Ausbildung ist für Betriebe eine Investition in die Zukunft
- »Billige« Arbeitskräfte/Produktiver Einsatz der Auszubildenden
- »Preiswerte« Übernahme qualifizierter Auszubildender nach der Ausbildung/Interne Besetzung
- Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs
- »Maßschneiderung« der jungen Menschen, bezogen auf betriebliche Belange
- Geringere Einarbeitungs- und Personalrekrutierungskosten
- Positives Unternehmensimage
- Gesellschaftliche Verpflichtung
- Tradition in der Ausbildung
- Verjüngung der Belegschaft
- Unabhängigkeit vom Arbeitsmarktangebot
- Weniger Fluktuation und Fehlbesetzungen

Die Entscheidung für die Ausbildung wird i. d. R. primär nach rein betriebswirtschaftlichen Kriterien getroffen. Damit verbunden sind auf der einen Seite Kosten und auf der anderen Erträge/Nutzen, die je nach Branche, Beruf, Unternehmensgröße und Unternehmenszielen variieren und teilweise schwer quantifizierbar sind. So ist es oftmals problematisch, die Kosten und Erträge der Ausbildung zu berechnen und gegenüberzustellen.

Zu den Bruttokosten der Ausbildung zählen:

- Ausbildungsvergütung
- Lohnnebenkosten/Sozialleistungen/Sozialversicherungsabgaben
- Anteilige Lohnkosten für das Ausbildungspersonal
- Ausbildungsmaterialien
- Anwerbungskosten
- Ausfallzeiten der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten
- Kammergebühren (u. a. für die Vertragseintragung und die Prüfungen)
- Evtl. innerbetrieblicher Unterricht/Prüfungsvorbereitung

Diese Kosten stellen eine Investition in die Zukunft des Unternehmens dar und sollen sich mittel- und langfristig auszahlen!

Bezogen auf die Kosten von Lernmitteln und Büchern der Berufsschule gilt, dass der Auszubildende nicht verpflichtet ist, die Bücher der Berufsschule zu zahlen. Auszubildende haben sich die Lernmittel ggf. selbst zu beschaffen und zu bezahlen.



Zu den Erträgen, bzw. zum Nutzen der betrieblichen Ausbildung zählen:

- Die Ausbildung kann an realen Arbeitsaufträgen durchgeführt werden
- Der Betrieb kann am Ende der Ausbildung mit kompetenten Fachkräften rechnen
- Passgenaue Qualifikation der benötigten Fachkräfte.
- Produktiver Einsatz der Auszubildenden
- Potenzielle Übernahme nach der Ausbildung/Nachwuchssicherung an branchenspezifischen Fachkräften/geringe Einarbeitungszeit
- Imageverbesserung des Ausbildungsbetriebes
- Konkurrenzvorsprung
- Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt
- Zukunftsfähigkeit des Betriebes sicherstellen
- Nachhaltiges handeln (sozial, ökologisch und wirtschaftlich) der Auszubildenden und künftigen Mitarbeiter)

Da die Ausbildung wie alle anderen Maßnahmen der Personalentwicklung mit Kosten und Aufwand verbunden ist, geht es letztlich um einen »Return-On-Invest«, d. h. um einen höheren Ausbildungsnutzen als den damit verbundenen Aufwand.

Dementsprechend gilt es, die anfallenden Kosten und Erträge/Nutzen zu sammeln, zu analysieren, gegenüberzustellen und daraus Schlüsse zu ziehen (Ausbildungscontrolling).

Trotz der langjährigen Diskussion um die Ausbildungsplatzabgabe: Kein Unternehmen ist zur Ausbildung verpflichtet. Das heißt, die Unternehmen entscheiden autonom, ob, in welchem Beruf und wie viele Ausbildungsplätze sie bereitstellen. Sofern der Nutzen der Ausbildung höher ist als die damit verbundenen Kosten, werden Betriebe i. d. R. umfangreich ausbilden.

Bei der Personalplanung spielt das Anforderungsprofil eine bedeutende Rolle. Hier wird der qualitative und quantitative Personalbedarf der neuen Auszubildenden überprüft und festgelegt.

Beim Personalbedarf wird bezogen auf die Anzahl der Auszubildenden zwischen einer qualitativen und quantitativen Betrachtung unterschieden.

Qualitativ bedeutet, dass die Qualität der Ausbildung dafür sorgen muss, dass die Auszubildenden eines Tages den Anforderungen der Stellenbeschreibungen im Betrieb gerecht werden. Es geht dabei um die Festlegung der Qualifikationsmerkmale.

Quantitativ bedeutet, dass betriebliche Planstellen durch die Auszubildenden nach Ausbildungsende in ausreichendem Maße innerbetrieblich besetzt werden, damit die Unternehmensziele erreicht werden können und der Personalbestand keinen Engpass darstellt. Informationen hierzu lassen sich über Statistiken zur Unternehmensentwicklung, Anfragen bei der Personalabteilung betreffend der Personalentwicklung sowie durch Neuerungen im Bereich Organisationsstrukturen und Auskünfte der Geschäftsleitung gewinnen.

Den Bedarf – sowohl qualitativ, als auch quantitativ – legt jedes Unternehmen nach eigenen Vorstellungen fest. Letzlich geht es darum, dass die Auszubildenden später gezielt im Unternehmen eingesetzt werden können.

Ferner gilt es sich auch darüber bewusst zu sein, warum Auszubildende eine Ausbildung anstreben und sich dementsprechend einen passenden Ausbildungsberuf und -betrieb suchen.

Gründe, warum Auszubildende eine Ausbildung anstreben:

- Interesse an dem Beruf und/oder an der Branche
- Tradition (man »macht halt« nach der Schule erstmal eine Ausbildung)
- Rolle der Eltern (»Solange Du Deine Füße unter meinen Tisch stellst...«)
- Fehlende Alternativen (bspw. kein Zugang zum Studium)
- Finanzielle Gründe (die Ausbildungsvergütung ist zumeist höher als das Taschengeld)
- Chance als Berufseinstieg

Vorteile, die sich aus der Ausbildung für einen Auszubildenden ergeben:

- Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit bereits in der Ausbildungszeit.
- Berufsschulwissen lässt sich auf die Arbeit übertragen.
- Er kann sich bereits am Ende der Ausbildungszeit als vollwertiger Mitarbeiter fühlen.

Darüber hinaus sind mit der betrieblichen Ausbildung weitere Funktionen auf einer eher überbetrieblichen Ebene verbunden. Hierzu zählen:

- Qualifikationsfunktion (in der Ausbildung werden Grundlagen für das gesamte Berufsleben gelegt).
- Erziehungsfunktion/Integrationsfunktion (durch die Ausbildung werden zahlreiche Schlüsselqualifikationen erworben).
- Selektionsfunktion (nicht alle Bewerber kommen in die Ausbildungsberufe, die sie sich wünschen: Der Ausbildungsmarkt regelt sich durch Angebot und Nachfrage).
- Aufbewahrungsfunktion (manche Ausbildungsmaßnahmen sind staatlich gefördert, damit junge Menschen nicht auf der Straße stehen, sondern stattdessen eine Qualifikation erhalten).

Im Jahr 2023 wurden 489.200 Ausbildungsverträge abgeschlossen.



## 1.1.2 Mitwirkung bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen

### 1.1.2.1 Grundlagen des Rechts bzw. des Arbeits- und Berufs-bildungsrechts

Das Arbeitsrecht umfasst alle Gesetze und Verordnungen hinsichtlich unselbstständiger, abhängiger und somit fremdbestimmter Arbeit.

Betrachtet man die rechtlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung, gilt es sich zunächst mit den Formen des Rechts und den Rechtsquellen zu beschäftigen.

#### Formen des Rechts (im Bereich der Ausbildung)/Rechtsquellen:

Unterscheidungskriterium	Privatrecht	Öffentliches Recht (im Bereich der Berufsausbildung)
Stellung der Beteiligten:	Gleichstellung	Über- und Unterordnung von Staat bzw. Bürger
Gesetze, die entsprechendes Recht repräsentieren:	Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Berufsbildungsgesetz</li><li>• Jugendarbeitsschutzgesetz</li><li>• Betriebsverfassungsgesetz</li></ul>
Konsequenzen bei Verstößen:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auf Vertragserfüllung bestehen</li><li>• Kündigungsrecht</li><li>• Schadensersatz</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Keine Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverträge</li><li>• Geld- oder Freiheitsstrafe</li><li>• Untersagung der Ausbildung</li></ul>
Überwachung:	Betroffene Vertragspartner selber	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zuständige Stelle</li><li>• Schulamt</li><li>• Gewerbeaufsichtsamt</li></ul>

Das Arbeitsrecht – und somit das Berufsbildungsrecht – umfasst sowohl Inhalte des privaten als auch des öffentlichen Rechts.

#### Zur Unterscheidung von Individual- und Kollektivarbeitsrecht / Privatrecht und öffentlichem Recht

Das Individualarbeitsrecht regelt das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer (Auszubildenden) und Arbeitgeber (Ausbildender).

Das Kollektivarbeitsrecht regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber (Ausbildender) und Gruppen von Arbeitnehmern.

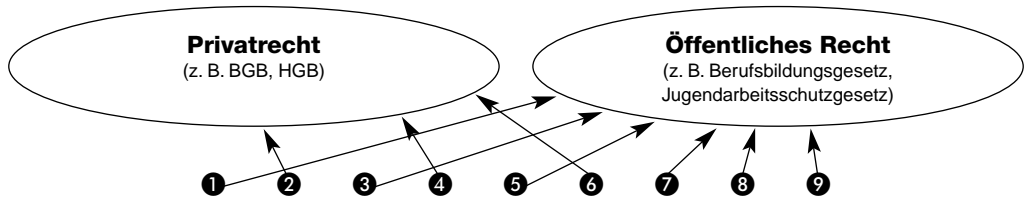
Das Privatrecht regelt die rechtlichen Beziehungen von untereinander gleichgestellten Personen, bspw. zwischen Auszubildenden und Ausbildenden. Es betrifft also Individualinteressen, dabei gilt der Grundsatz der Gleichordnung.

Das öffentliche Recht regelt die Rechtsbeziehungen des Einzelnen zu Gesellschaft und Staat, bspw. des Ausbildenden und der zuständigen Stelle. Es betrifft also Sozialinteressen. Der Einzelne ist untergeordnet, der Staat ist übergeordnet.

Zu beachten ist, dass sich sowohl hinter dem öffentlichen als auch privaten Recht eine Reihe anderer Gesetze verbergen und diese beiden Begriffe nur Oberbegriffe sind.



Die Grafik zeigt die Zuordnung der Sachverhalte zu Privatrecht und Öffentlichem Recht:



- ① Tägliche Arbeitszeit
- ② Wahl der Ausbildungsvertragspartner
- ③ Führen des Ausbildungsnachweises
- ④ Wahl des Ausbildungsberufs
- ⑤ Mindestens zu regelnde Vertragspunkte
- ⑥ Beginn der Berufsausbildung
- ⑦ Freistellung zur Abschlussprüfung
- ⑧ Vorlage des Vertrags zwecks Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverträge
- ⑨ Freistellung zur Berufsschule

Das Recht der Berufsausbildung ist demnach dadurch gekennzeichnet, dass öffentliches und privates Recht ineinanderfließen. So sind z. B. die zwingenden Normen des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes öffentliches Recht mit der Wirkung, dass diese von den Vertragspartnern nicht (negativ) abgewandelt werden dürfen, während in den Bereich des Privatrechts die frei gestaltbaren Regelungen der Beziehungen zwischen Auszubildenden und Auszubildenden fallen.

Testen wir – auf der nächsten Seite – unser Rechtsgefühl, diesmal aber nicht nur auf die Unterscheidung zwischen privatem und öffentlichem Recht bezogen, sondern auf konkrete Gesetze/Rechtsquellen.

## 1.1 Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Welches Gesetz bzw. welche Verordnung regelt die genannten Sachverhalte im Berufsausbildungsverhältnis?

Sachverhalt	Gesetz/Verordnung
1. Dauer der Probezeit	Berufsbildungsgesetz
2. Beschäftigungsverbote bei Schwangerschaft	Mutterschutzgesetz
3. Diskriminierungsverbot aufgrund sexueller Orientierung	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
4. Maximale tägliche Arbeitszeit eines Jugendlichen	Jugendarbeitsschutzgesetz
5. Maximale Wochenarbeitszeit von Volljährigen	Arbeitszeitgesetz
6. Maximale wöchentliche Arbeitszeit bei Minderjährigen	Jugendarbeitsschutzgesetz
7. Ordentliche (fristgemäße) Kündigung	Berufsbildungsgesetz
8. Auszubildender beschädigt fahrlässig eine Maschine	Berufsbildungsgesetz
9. Es sind nur ausbildungsbezogene Weisungen zu erteilen	Berufsbildungsgesetz
10. Pausenregelungen für volljährige Auszubildende	Arbeitszeitgesetz
11. Pausenregelung für Jugendliche	Jugendarbeitsschutzgesetz
12. Bußgeldvorschriften bei Verstößen des Auszubildenden	Berufsbildungsgesetz
13. Berufsschulpflicht für Auszubildende	Berufsbildungsgesetz, Schulpflichtgesetz des Landes
14. Widerspruch gegen ein Prüfungsergebnis	Prüfungsordnung der zuständigen Stelle
15. Höhe der Ausbildungsvergütung	Berufsbildungsgesetz und ggf. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
16. Verkürzung der Ausbildungsdauer	Berufsbildungsgesetz
17. Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung	Ausbildungsordnung bzw. Ausbildungsrahmenplan
18. Schadenersatz bei Verstoß gegen die Pflichten des Auszubildenden	Berufsbildungsgesetz
19. Urlaubsanspruch einer 20-jährigen Auszubildenden	Bundesurlaubsgesetz und ggf. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
20. Urlaubsanspruch eines 17-jährigen Auszubildenden	Jugendarbeitsschutzgesetz und ggf. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
21. Unterschrift des Erziehungsberechtigten bei Abschluss des Ausbildungsvertrages eines Minderjährigen	Bürgerliches Gesetzbuch, Berufsbildungsgesetz
22. Anspruch auf Elternzeit einer Auszubildenden	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
23. Regeln zur Vermeidung von Betriebsunfällen	Unfallverhütungsvorschriften
24. Höhe der Vergütungfortzahlung	Berufsbildungsgesetz
25. Verbot der Beschäftigung mit gefährlichen Arbeiten bei Minderjährigen	Jugendarbeitsschutzgesetz
26. Durchführung der Betriebs-, Jugend- und Auszubildenden-Versammlung	Betriebsverfassungsgesetz
27. Verbot der Abgabe von Branntwein an Jugendliche bei der Weihnachtsfeier	Jugendschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz
28. Regelungen zur Ausbildung behinderter Menschen	Berufsbildungsgesetz Sozialgesetzbuch

## Zur Grundsystematik/Hierarchie der Rechtsvorschriften

Die Grundlage der Rechtsordnung in Deutschland bilden die Rechtsquellen mit folgender Rangordnung (Hierarchie):



Liegen keine schriftlichen Rechtsquellen vor, so greift das sogenannte **»Richterrecht«**. Hierbei gelten Gerichtsurteile mit Grundsatzcharakter als verbindliche Rechtsquellen.

Ein Beispiel hierzu ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Mindestausbildungsvergütung für nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe vom 10.4.1991. Hintergrund ist die mangelnde Aussagekräftigkeit des BBiG (§ 17: »Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich an.«). Durch die Festlegung, dass bei fehlender Tarifbindung die Ausbildungsvergütung an den Tarifvertrag angelehnt werden muss, wurde Klarheit geschaffen. So gilt nach dem Richterspruch, dass Ausbildungsbetriebe ohne Tarifbindung mindestens 80 % der tarifvertraglichen Vergütung zu zahlen haben. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich somit nach der für die Branche und Region üblichen Bezahlung für Auszubildende. Sie hat sich am BBiG, Tarifvertrag, Empfehlungen der Kammer oder betriebsüblichen Sätzen zu orientieren.

Die zahlreichen arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften gelten, wenn sie Auszubildende ausdrücklich einbeziehen (z. B. Bundesurlaubsgesetz) oder dem Auszubildendenschutz dienen (z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz). Auszubildende sind dementsprechend Arbeitnehmer in einem besonderen Verhältnis und werden besonders geschützt.

Zu beachten gilt:

- Höherrangiges Recht (z. B. Tarifvertrag) geht i.d.R. vor niederrangigem Recht (z. B. Betriebsvereinbarung)!
- Gesetzesrecht geht i. d. R. über Vertragsrecht!
- Der Ausbildungsvertrag darf Auszubildende nicht schlechter stellen, als es eine höherrangige Rechtsform vorgibt.
- Der Ausbildungsvertrag darf Auszubildende besserstellen, als es eine höherrangige Rechtsform vorgibt.
- Regeln zwei gleichrangige Vorschriften (z. B. Gesetze) den gleichen Sachverhalt, so gilt die Vorschrift, die dem Sachverhalt am nächsten ist (z. B. Kündigungsfristen sind im BGB und im BBiG unterschiedlich geregelt. Es gilt hier das BBiG.)



und/oder

- dem Auszubildenden den größeren Schutz bietet (z. B.: Eine Auszubildende wird während der Probezeit schwanger. Das BBiG erlaubt in der Probezeit eine Kündigung ohne Angaben von Gründen und Einhaltung einer Frist. Das Mutterschutzgesetz hingegen verbietet grundsätzlich die Kündigung von Schwangeren.).

Man muss die Rechtsquellen nicht immer auswendig kennen. Allerdings muss man wissen, in welcher Rechtsquelle welcher Sachverhalt geregelt ist. Wer etwa Sachverhalte des Jugendschutzgesetzes im Jugendarbeitsschutzgesetz sucht, wird seine Zeit verschwenden.



Zwei weitere Grundregeln zum Arbeits- und Berufsbildungsrecht:

- Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter!
- Arbeitsrecht ist (nahezu) immer Arbeitnehmerschutzrecht!

Zu Risiken und Nebenwirkungen von rechtlichen Problemen fragen Sie stets Ihren Ausbildungsberater der zuständigen Stelle, Auszubildenden oder die Rechtsabteilung des Unternehmens!

### 1.1.2.2 Rechtliche Regelwerke der Berufsausbildung/ Zu den wichtigsten Gesetzen und Rechtsnormen

#### 1.1.2.2.1 Das Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Berufsbildungsgesetz von 1969 ist die »Mutter« aller Gesetze im Bereich der Berufs(aus)bildung. Es regelt im Rahmen des Dualen Systems vor allem den betrieblichen Teil der Ausbildung. Das Gesetz verfolgt das Ziel, eine umfassende bundeseinheitliche Regelung für die berufliche Bildung zu schaffen. Es definiert das Ziel der Berufsausbildung als Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit, die darüber hinaus auch Berufserfahrung ermöglichen soll.

Zum 1.1.2020 wurde das Gesetz in einem Reformprozess überarbeitet und neu verabschiedet. Ziel der Reform war es, mehr jungen Leuten eine berufliche Erstausbildung zu ermöglichen, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Systems zu sichern, die regionale Verantwortung zu stärken, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen zu erhöhen, eine Verschlankung der Gremien bzw. Bürokratieabbau zu unterstützen sowie die Kooperation der Lernorte Schule und Betrieb zu verbessern. Das Gesetz besteht aus 106 Paragraphen.

Zunächst klärt das BBiG in § 1 die grundsätzliche Frage, was unter beruflicher Bildung zu verstehen ist.

Berufsbildung lässt sich in vier Bereiche gliedern:

- Berufsausbildungsvorbereitung
- Berufsausbildung
- Berufliche Fortbildung (das Gesetz trifft keine Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung)
- Berufliche Umschulung

Das Gesetz heißt deshalb nicht Berufsa**us**bildungsgesetz. Der Prozess der beruflichen Bildung ist nie abgeschlossen, solange ein Mensch im Arbeitsleben steht! Lebenslanges Lernen und dessen gesetzliche Regelungen sind somit eng mit dem Berufsbildungsgesetz verbunden.

Wenn Vorschriften des Gesetzes nicht eingehalten werden, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die – gemäß BBiG § 101 – mit Geldbußen bis zu 5.000 Euro (durch die zuständige Stelle) oder Schadensersatzleistungen (durch das Arbeitsgericht) belegt werden kann.

Die wesentlichen Bereiche des BBiG, die die Berufsa**us**bildung betreffen, sind in der folgenden Inhaltsübersicht benannt.

**Teil 1: Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung
- § 2 Lernorte der Berufsbildung
- § 3 Anwendungsbereich

**Teil 2: Berufsbildung**

**Kapitel 1: Berufsausbildung**

**Ordnung der Berufsausbildung; Anerkennung von Ausbildungsberufen**

- § 4 Anerkennung von Ausbildungsberufen
- § 5 Ausbildungsordnung
- § 6 Erprobung neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen
- § 7 Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer
- § 7a Teilzeitberufsausbildung
- § 8 Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer
- § 9 Regelungsbefugnis

**Begründung des Ausbildungsverhältnisses**

- § 10 Vertrag
- § 11 Vertragsniederschrift
- § 12 Nichtige Vereinbarungen

**Pflichten der Auszubildenden**

- § 13 Verhalten während der Berufsausbildung

**Pflichten der Ausbildenden**

- § 14 Berufsausbildung
- § 15 Freistellung, Anrechnung
- § 16 Zeugnis

**Vergütung**

- § 17 Vergütungsanspruch und Mindestvergütung
- § 18 Bemessung und Fälligkeit der Vergütung
- § 19 Fortzahlung der Vergütung

**Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

- § 20 Probezeit
- § 21 Beendigung
- § 22 Kündigung
- § 23 Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung

**Sonstige Vorschriften**

- § 24 Weiterarbeit
- § 25 Unabdingbarkeit
- § 26 Andere Vertragsverhältnisse

**Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal**

- § 27 Eignung der Ausbildungsstätte
- § 28 Eignung von Ausbildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen
- § 29 Persönliche Eignung
- § 30 Fachliche Eignung
- § 31 Europaklausel
- § 31a Sonstige ausländische Vorqualifikationen
- § 32 Überwachung der Eignung
- § 33 Untersagung des Einstellens und Ausbildens

**Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse**

- § 34 Einrichten, Führen
- § 35 Eintragen, Ändern, Löschen
- § 36 Antrag und Mitteilungspflichten

**Prüfungswesen**

- § 37 Abschlussprüfung
- § 38 Prüfungsgegenstand
- § 39 Prüfungsausschüsse, Prüferdelegationen
- § 40 Zusammensetzung, Berufung
- § 41 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung
- § 42 Beschlussfassung, Bewertung der Abschlussprüfung
- § 43 Zulassung zur Abschlussprüfung
- § 44 Zulassung zur Abschlussprüfung bei zeitlich auseinanderfallenden Teilen
- § 45 Zulassung in besonderen Fällen
- § 46 Entscheidung über die Zulassung
- § 47 Prüfungsordnung
- § 48 Zwischenprüfungen
- § 49 Zusatzqualifikationen
- § 50 Gleichstellung von Prüfungszeugnissen
- § 50a Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen

**Interessenvertretung**

- § 51 Interessenvertretung
- § 52 Verordnungsermächtigung

**Kapitel 2: Berufliche Fortbildung**

- § 53 Fortbildungsordnungen der höheren qualifizierenden Berufsbildung
- § 53a Fortbildungsstufen
- § 53b Geprüfter Berufsspezialist und Geprüfte Berufsspezialistin
- § 53c Bachelor Professional
- § 53d Master Professional
- § 53e Anpassungsfortbildungsordnungen
- § 54 Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen
- § 55 Berücksichtigung ausländischer Vorqualifikationen
- § 56 Fortbildungsprüfungen
- § 57 Gleichstellung von Prüfungszeugnissen

**Kapitel 3: Berufliche Umschulung (§§ 58–63)**

**Kapitel 4: Berufsbildung für besondere Personengruppen**  
**Berufsbildung behinderter Menschen (§§ 64–67)**  
**Berufsausbildungsvorbereitung (§§ 68–70)**

**Teil 3: Organisation der Berufsbildung**

**Kapitel 1: Zuständige Stellen; zuständige Behörden**

- Bestimmung der zuständigen Stelle (§§ 71–75)**
- Überwachung der Berufsbildung (§ 76)**
- Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle (§§ 77–80)**
- Zuständige Behörden (§ 81)**

**Kapitel 2: Landesausschüsse für Berufsbildung (§§ 82–83)**

**Teil 4: Berufsbildungsforschung, Planung und Statistik (§§ 84–88)**

**Teil 5: Bundesinstitut für Berufsbildung (§§ 89–100)**

**Teil 6: Bußgeldvorschriften (§101)**

**Teil 7: Übergangs- und Schlussvorschriften (§§ 102–106)**

Das aktuelle Berufsbildungsgesetz findet sich im Internet unter: [www.gesetze-im-internet.de/bbigo\\_2005](http://www.gesetze-im-internet.de/bbigo_2005)

### 1.1.2.2.2 Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Der Geltungsbereich des Gesetzes betrifft vor allem die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (§ 1). Allerdings gibt es eine Ausnahme. Diese betrifft die Regelungen über das Beschäftigungsrecht an Berufsschultagen, die auch für volljährige Auszubildende gelten (§ 9).

Jugendliche Auszubildende dürfen nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

Die Inhalte des Gesetzes sollen – wie es der Name bereits andeutet – vor allem dem Schutz der Jugendlichen vor Überbeanspruchung und Gesundheitsbeeinträchtigung dienen.



Das Gesetz enthält im Wesentlichen Bestimmungen über:

- Dauer der Arbeitszeit (§ 8)
- Berufsschule (§ 9)
- Prüfungen und außerbetriebliche Maßnahmen (§ 10)
- Ruhepausen, Aufenthaltsräume (§ 11)
- Schichtzeit (§ 12)
- Tägliche Freizeit (§ 13)
- Nachtruhe (§ 14)
- Fünf-Tage-Woche (§ 15)
- Samstagsruhe (§ 16) / Sonntagsruhe (§ 17) / Feiertagsruhe (§ 18)
- Urlaub (§ 19)
- Abweichende Regelungen (§ 21 a)
- Gefährliche Arbeiten (§ 22)
- Akkordarbeit, tempoabhängige Arbeiten (§ 23)
- Behördliche Anordnungen und Ausnahmen (§ 27)
- Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak (§ 31)
- Gesundheitliche Betreuung (Erstuntersuchung (§ 32), Erste Nachuntersuchung (§ 33), Weitere Nachuntersuchungen (§ 34))

Das aktuelle Jugendarbeitsschutzgesetz findet sich im Internet unter: [www.gesetze-im-internet.de/jarbschg](http://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg)

Zur Gegenüberstellung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes (dieses betrifft volljährige Auszubildende und volljährige Arbeitnehmer):

	<b>Vor dem 18. Geburtstag</b>	<b>Ab dem 18. Geburtstag</b>
<b>Rechtsgrundlage:</b>	Jugendarbeitsschutzgesetz	Arbeitszeitgesetz
<b>Arbeitszeit:</b>	Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen	Zeit zwischen Beginn und Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen
<b>Höchst Arbeitszeit:</b>	Arbeitstäglich: 8 Stunden Wöchentlich: 40 Stunden Bei Verkürzung der Arbeitszeit an einzelnen Arbeitstagen auf weniger als 8 Stunden, an den übrigen Werktagen derselben Woche bis zu 8,5 Stunden	Werktäglich: 10 Stunden Wöchentlich: 48 Stunden Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit bis zu 10 Stunden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten werden
<b>Verteilung der Arbeitszeit:</b>	Auf 5 Arbeitstage in der Woche/ 5-Tage-Woche	Auf bis zu 6 Werktagen in der Woche/ 6-Tage-Woche
<b>Schichtzeit:</b>	Tägliche Arbeitszeit darf einschließlich der Ruhepausen i. d. R. 10 Stunden nicht überschreiten	Keine Regelungen

<b>Ruhepausen während der Arbeitszeit (sind im Voraus festzulegen):</b>	Bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden: 30 Minuten täglich Bei mehr als 6 Stunden: 60 Minuten täglich	30 Minuten täglich; Bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden: 45 Minuten
<b>Zeitpunkt der Ruhepausen:</b>	Spätestens nach einer Arbeitszeit von 4,5 Stunden. Dementsprechend darf maximal 4,5 Stunden ohne Pause gearbeitet werden. Eine explizite Mittagspause muss es nicht geben.	Ab einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden
<b>Freizeit bzw. Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit:</b>	Mindestens 12 Stunden (es gibt Ausnahmen)	Mindestens 11 Stunden
<b>Nachtarbeitsverbot:</b>	Von 20 bis 6 Uhr (es gibt Ausnahmen)	Keine Regelungen
<b>Sonn- und Feiertagsarbeit:</b>	Verbot mit Ausnahmen	Verbot mit Ausnahmen

Weitere zu beachtende Aspekte:

- Jugendliche dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die ihre physische und psychische Leistungsfähigkeit übersteigen.
- Besondere Ausnahmen gelten für die Gastronomie bezogen auf die Nachtruhe (Jugendliche über 16 Jahre dürfen bis 22 Uhr beschäftigt werden), Samstagsruhe (hier ist die Beschäftigung zulässig, es sollen allerdings zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben).
- Jugendliche dürfen weder leistungsbezogen bezahlt, noch im Mehrschichtbetrieb eingesetzt werden.

Verstöße gegen die Bestimmungen des Gesetzes werden, je nach Schwere der Zuwiderhandlungen, mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro, Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr sanktioniert (JArbSchG § 58 f.).

Ansprechpartner zu Fragen/Problematiken des Jugendarbeitsschutzes ist das Gewerbeaufsichtsamt.

### • Abweichende Regelungen im Jugendarbeitsschutzgesetz



§ 21a Abweichende Regelungen:

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden

1. abweichend von den §§ 8, 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 die Arbeitszeit bis zu neun Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu fünfeinhalb Tagen in der Woche anders zu verteilen, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten,
2. abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 2 die Ruhepausen bis zu 15 Minuten zu kürzen und die Lage der Pausen anders zu bestimmen,
3. abweichend von § 12 die Schichtzeit mit Ausnahme des Bergbaus unter Tage bis zu einer Stunde täglich zu verlängern,
4. abweichend von § 16 Abs. 1 und 2 Jugendliche an 26 Samstagen im Jahr oder an jedem Samstag zu beschäftigen, wenn statt dessen der Jugendliche an einem anderen Werktag derselben Woche von der Beschäftigung freigestellt wird,
5. abweichend von den §§ 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 Jugendliche bei einer Beschäftigung an einem Samstag oder an einem Sonn- oder Feiertag unter vier Stunden an einem anderen Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche vor- oder nachmittags von der Beschäftigung freizustellen,
6. abweichend von § 17 Abs. 2 Satz 2 Jugendliche im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie in der Landwirtschaft während der Saison oder der Erntezeit an drei Sonntagen im Monat zu beschäftigen.



(2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Jugendlichen übernommen werden.

(3) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

### • **Berufsschulfreistellung gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz**

§ 9 Berufsschule (Auszug):

(1) »Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen **nicht** beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt sind und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen; zusätzliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich sind zulässig.«

### 1.1.2.2.3 Weitere zu beachtende Gesetze

Neben dem BBiG, JArbSchG und dem Betriebsverfassungsgesetz (Kap. 1.2.2) gilt es eine Reihe anderer Gesetze und Verordnungen im Bereich der Berufs(aus)bildung zu beachten. Hierzu zählen:

#### • **Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC)**

Die Charta kodifiziert Grund- und Menschenrechte im Rahmen der Europäischen Union. In der Rechtshierarchie steht sie über dem Grundgesetz. Sie gewährt damit auch deutschen Bürgern das Recht auf Bildung sowie Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung (Artikel 14). Mit ihr verbunden ist allerdings kein Recht auf einen konkreten Ausbildungsplatz.

#### • **Grundgesetz (GG)**

Das Grundgesetz der Bundesrepublik gewährt

- jedem Bürger das Recht seinen Beruf und seine Ausbildungsstätte frei zu wählen (Artikel 12).
- den Bürgern keinen Rechtsanspruch auf Ausbildung.
- den Auszubildenden das Recht auf Mitbestimmung in der Ausbildung.

#### • **Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**

Das Bürgerliche Gesetzbuch ist eine systematische Zusammenfassung der Rechtssätze eines Rechtsgebietes in einem einheitlichen Gesetzeswerk. Der Geltungsbereich des Bürgerlichen Gesetzbuches im Bereich der Berufsausbildung bezieht sich vor allem auf das Vertragswesen mit minderjährigen Auszubildenden (Unterschriftenregelung und Geschäftsfähigkeit). Es regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen.

Da minderjährige Auszubildende nicht vollgeschäftsfähig sind, müssen die Erziehungsberechtigten den Ausbildungsvertrag mit unterschreiben. Vergleiche hierzu BBiG § 11 (Vertragsniederschrift). Bei den relevanten Paragrafen des BGB hierzu handelt es sich insbesondere um §§ 106–108.

Ferner geht es um den Umgang mit Fahrlässigkeit: Wer fahrlässig oder vorsätzlich die Freiheit, das Eigentum, den Körper, die Gesundheit, das Leben oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist diesem zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Darüber hinaus konkretisiert es die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten des bestellten Ausbilders als Erfüllungsgehilfen des Auszubildenden.

- **Jugendschutzgesetz (JUSchG)**

Das Jugendschutzgesetz ist nicht mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz zu verwechseln. Es betrifft weniger die Arbeitszeit, sondern regelt u. a. den Verkauf, die Abgabe und den Verzehr von Alkohol sowie den Aufenthalt in Gaststätten und Diskotheken.

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Nach diesem Gesetz soll eine Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion bzw. der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert bzw. beseitigt werden.

- **Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG)**

Dieses Gesetz regelt u. a.:

- Ziele der Berufsbildungsplanung
- den Berufsbildungsbericht durch das zuständige Ministerium
- Zweck und Durchführung der Berufsbildungsstatistik
- Erhebungen
- Aufgaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung. Alle natürlichen und juristischen Personen sowie Behörden, die Berufsbildung durchführen, sind gegenüber dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) auskunftspflichtig.

- **Bundesausbildungsförderungsgesetz (BaföG)**

Ziel dieses Gesetzes ist die Förderung, die Erhöhung der Chancengleichheit im Bildungswesen sowie die Mobilisierung von Bildungsreserven in einkommensschwachen Bevölkerungsschichten.

- **Sozialgesetzbuch (SGB)**

Hier werden u. a. die Umschulung sowie die speziellen Rechte von Behinderten (Zusatzurlaub, Diskriminierungsverbot) geregelt. Für den Bereich der Ausbildung sind insbesondere die Bücher III (Arbeitsförderung, Einstiegsqualifizierung, assistierte Ausbildung) und IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen).

- **IHK-Gesetz**

Als Kammerzwangsmittglied ist für die Ausbildungsbetriebe eine ständige Kooperation mit der zuständigen Stelle zwingend notwendig. Das Gesetz regelt vor allem die Aufgaben der Industrie- und Handelskammern.

- **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)**

Dieses Gesetz regelt vor allem den Mindesturlaub volljähriger Auszubildender und Arbeitskräfte. Der Mindesturlaub beträgt jährlich 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage (§ 3). Ferner gilt, dass der volle gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Berufsausbildungsverhältnisses erworben wird (§ 4). Zu dem trifft das Gesetz Regelungen zum Teilurlaub von (jugendlichen) Auszubildenden.

- **Tarifvertragsgesetz**

Dieses Gesetz legt die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen fest. Tarifverträge regeln die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeits- bzw. Auszubildungsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen klären. Besteht Tarifbindung, sind abweichende Vereinbarungen zu Ungunsten des Auszubildenden unwirksam.

Nach einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahre 1984 dürfen Auszubildende an befristenden Arbeitsniederlegungen teilnehmen, wenn Forderungen durchgesetzt werden sollen, die auch sie betreffen (wie z. B. eine Verbesserung der Auszubildendenvergütung).

• **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**

Ziel des Gesetzes ist es u.a. die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge (auch nach der Ausbildung) festzulegen und die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. So kann mit Auszubildenden nach der Ausbildung ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, wenn der Übergang von der Ausbildung nahtlos in eine Anschlussbeschäftigung erfolgt. Die vorhergehende Ausbildung gilt als sachlicher Grund.

• **Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)**

Alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (und damit auch weibliche Auszubildende), genießen während der Schwangerschaft und nach der Geburt einen besonderen Schutz (Mutterschutz).

Von besonderer Bedeutung ist dabei die Mitteilungspflicht (§ 15). Hiernach soll die werdende Mutter dem Arbeitgeber bzw. Auszubildenden ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist hierzu ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.



Zu beachten gilt:

- Es gilt unverzüglich die zuständige Aufsichtsbehörde zu informieren.
- Freistellungen zu Untersuchungen während der Arbeitszeit (§ 7).
- Es gilt den Arbeitsplatz der Auszubildenden an deren veränderte Bedürfnisse anzupassen.
- Es sind keine schwangerschaftsgefährdenden Arbeiten, keine Akkordarbeit und keine Nachtarbeit erlaubt (§§ 11, 12).
- Schutzfristen vor und nach der Entbindung: Eine werdende Mutter darf in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt hat. Diese Erklärung kann allerdings jederzeit widerrufen werden (§ 3).
- Absolutes Beschäftigungsverbot: Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden (§ 3).
- Kündigungsverbot: Eine Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 17).
- Ist die Frau in der gesetzlichen Krankenversicherung, erhält sie während der Schutzfrist Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse (§ 19).
- Sofern eine schwangere Auszubildende ihre Ausbildung weiterführen möchte, gilt, dass sie die Ausbildung bis zum Beginn der Elternzeit fortführt. Diese gilt dann als Unterbrechung der Ausbildung. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich dann um diesen Zeitraum.
- Sofern eine Auszubildende innerhalb der Probezeit vor 3 Wochen eine fristlose Kündigung erhalten hat und heute mitteilt, dass sie seit 6 Wochen schwanger ist, gilt:  
Der Ausbildungsvertrag ist durch die Kündigung rechtswirksam beendet worden.
- Die Auszubildende kann die Unwirksamkeit der Kündigung durch eine Kündigungsschutzklage geltend machen.
- Zum Ausbildungsende: Sofern eine Auszubildende kurz vor Ende der Ausbildung schwanger wird, meldet sie das dem Auszubildenden. Der Vertrag endet dann mit bestandener Abschlussprüfung (Zweckerreichung) oder wenn der Zeitvertrag ausläuft. Besteht sie die Abschlussprüfung, hat sie kein Recht auf eine Übernahme. In diesem Fall gilt auch nicht das Kündigungsschutzgesetz, da das Ziel der Ausbildung mit dem Bestehen der Prüfung erreicht wurde.

- **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** (früher Erziehungsurlaub)

Für den Anspruch auf Elternzeit für Kinder ab dem Geburtsjahr 2001 gelten folgende Regelungen:

- Die Eltern können, sofern sie es wollen, die Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes gemeinsam nutzen.
- Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Übertragung von einem Jahr Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes möglich.
- Die Anmeldefrist (schriftlich) der Elternzeit beträgt sechs Wochen, wenn die Elternzeit nach der Geburt oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll. In anderen Fällen acht Wochen.
- Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden, bei gemeinsamer Elternzeit von zusammen bis zu 60 Stunden wöchentlich zulässig. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten gilt ein Anspruch auf Verringerung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- Da gemäß Bundeserziehungsgeldgesetz die Elternzeit nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet wird, verlängert sich diese um die Dauer der Elternzeit.

- **Schulgesetze**

Neben den beschriebenen Bundesgesetzen gilt es auch das Schulrecht der Länder zu beachten. In Deutschland zählt das Schulrecht zu den Hoheitsrechten der Bundesländer. Im Schulrecht werden u. a. die berufsqualifizierenden Bildungsgänge, die Berufsschulpflicht, Freistellungen, die pädagogischen Maßnahmen und Ordnungsmaßnahmen geregelt.

Bezogen auf die (Berufs-)Schulpflicht gilt:

- Jedes Bundesland hat eigene Schulgesetze. Die Berufsschulpflicht in den einzelnen Bundesländern unterliegt landesspezifischen Regelungen.
- Die Bezeichnungen der Schulabschlüsse sind bundesländerabhängig.
- Die Schulgesetze der Bundesländer regeln u. a. die Berufsschulpflicht.
- Berufsschulpflicht gilt nicht nur für Auszubildende. In den meisten Bundesländern gilt sie auch für Jugendliche, die ohne ein Ausbildungsverhältnis erwerbstätig sind.

- **Betriebsverfassungsgesetz**

Dieses Gesetz regelt in erster Linie die Rechte des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (mehr dazu unter 1.2.2).

- **Bundespersönalvertretungsgesetz**

Dieses Gesetz ist die Rechtsgrundlage für die Bildung und Tätigkeit von Personalräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen im öffentlichen Dienst des Bundes.

### 1.1.2.2.4 Weitere zu beachtende Rechtsnormen

- **Verordnungen**

Verordnungen werden von der Regierung, einem Minister oder einer Behörde auf Grundlage eines Gesetzes oder einer gesetzlichen Ermächtigung erlassen.

Zum Bereich Berufsschule:

Nach den Verfassungen der Länder sind diese für die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Schulwesens zuständig. Der Bereich der Berufsschule ist somit Ländersache. Eine Abstimmung erfolgt über die Kultusministerkonferenz (KMK). Verordnungen für die Berufsschule erlässt der jeweilige Landeskultusminister.



Zum Bereich Betrieb:

Das jeweilige Fachministerium des Bundes bzw. des Landes erlässt Verordnungen im Bereich der Berufsausbildung.

Wichtige Verordnungen sind:

- Ausbildungs(ver)ordnung (Bundesebene)
- Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Sie ist Grundlage dieses Buches und der Ausbilder-eignungsprüfung (Bundesebene)



### • Tarifvertrag

Der Tarifvertrag ergänzt den Ausbildungsvertrag bezogen auf Arbeitszeit, Urlaub und Pausenzeiten. Von den Normen eines Tarifvertrags (Mindestbedingungen) kann durch Ausbildungsvertrag oder Betriebsvereinbarung lediglich zugunsten des Auszubildenden abgewichen werden.

Bezogen auf einen Tarifvertrag gilt:

- Ein Tarifvertrag bedarf der Schriftform.
- Tarifverträge enthalten Rechtsnormen, die Inhalte von Ausbildungsverträgen regeln können.
- Tarifverträge regeln Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, d.h. von Arbeitgeberverbänden oder Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Unterschieden werden der Entgelt- und der Manteltarifvertrag. Der Entgelttarifvertrag regelt durch Vereinbarung der Tarifpartner die Mindestvergütung für Auszubildende, die dann über dem Mindestlohn des Berufsbildungsgesetzes liegt. Der Manteltarifvertrag regelt die Urlaubstage, die über den gesetzlichen Vorgaben liegen. Ferner kann er Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden beinhalten.

Tarifverträge können durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als allgemeinverbindlich beschlossen werden.

Bezogen auf die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen gilt, dass sie

- zwingend sind und unmittelbare Gültigkeit für alle Betriebe der Branche haben. Auch für die, die keiner Tarifvertragspartei angehören.
- bindend sind und dass nur von den Regelungen abgewichen werden darf, wenn sie für die Auszubildenden positiv sind.

### • Betriebsaushänge

Zur Unterrichtung der Beschäftigten und zur Beachtung der Arbeitsschutzvorschriften sind verschiedene Aushänge im Betrieb an sichtbarer Stelle anzubringen oder auszulegen.

Zu diesen Aushängen zählen:

- Arbeitszeitgesetz, wenn mindestens ein Auszubildender über 18 Jahre beschäftigt wird.
- Jugendarbeitsschutzgesetz und Anschrift des Gewerbeaufsichtsamts, wenn regelmäßig ein Jugendlicher beschäftigt wird.
- Mutterschutzgesetz, wenn mindestens vier Frauen beschäftigt werden.
- Ladenschlussgesetz in Verkaufsstellen.
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Unfallverhütungsvorschriften samt Adresse der zuständigen Berufsgenossenschaft.
- Entgelt- und Rahmentarifvertrag, wenn der Betrieb tarifgebunden ist.

### • Darüber hinaus sind zu beachten:

- Prüfungsordnung der zuständigen Stelle (Kammer)
- Gewerbeordnung
- Betriebsvereinbarungen
- Ausbildungsvertrag

## 1.1.3 Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen

### 1.1.3.1 Struktur des deutschen Bildungssystems



Die schulische Bildung spielt für den Ausbildungsbetrieb bei der Festlegung der Auswahlkriterien und der Bewerberauswahl eine gewichtige Rolle. Um die schulische Vorbildung der Bewerber – im Hinblick auf die Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsberufes – einzuschätzen, ist es notwendig, die verschiedenen Schultypen zu kennen. Dies ist umso problematischer, da wegen der Kulturhöhe die Zuständigkeit für das Schul- und Hochschulwesen in Deutschland bei den Bundesländern liegt. So können Teile des Bildungssystems unterschiedlich gestaltet und benannt sein.

Die Stufen des allgemeinbildenden Schulwesens umfassen i. d. R. folgende Schulformen:

**Primärstufe:** Die ersten vier Schuljahre in der Grundschule (oder bereits in der Förderschule)

**Sekundarstufe I:** Die Schulstufen der mittleren Bildung, Hauptschule, Realschule, die verbundene Haupt- und Realschule, Gesamtschule (bis einschließlich Klasse 10), das Gymnasium (bis einschließlich Klasse 10, im verkürzten Bildungsgang (G8) bis einschließlich Klasse 9)

**Sekundarstufe II:** Die gymnasiale Oberstufe, die berufsbildenden Schulen (schulische Berufsausbildungen sind staatlich anerkannt und der Ausbildung im Dualen System gleichwertig)

**Tertiärer Bereich:** Universität, Fachhochschule, Berufsakademie. Hierzu zählen auch die neuen Bezeichnungen für die höherqualifizierende Berufsbildung wie Geprüfte/r Berufsspezialist/in, Bachelor Professional, Master Professional.

Dieser Bereich beginnt i. d. R. nach Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung.

### 1.1.3.2 Strukturdarstellung des Berufsbildungssystems

Berufsausbildung findet in Deutschland in vielfältiger Weise statt. Es wird unterschieden nach:

- **Anerkannten Ausbildungsberufen.** Diese besitzen eine Ausbildungsordnung und sind im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe aufgelistet (zzt. rund 330).
- **Fachschulberufen.** Diese Ausbildungsberufe werden weitgehend staatlich durchgeführt bzw. überwacht. Hierzu zählen der Beruf des Erziehers oder des Krankenpflegers.
- **Hochschulberufen.** Universitäten und Fachhochschulen sind keine Fort-, sondern Ausbildungsstätten. Eine Vielzahl von Berufen wird ausschließlich über Hochschulen ausgebildet. Hierzu zählen u. a.: Rechtsanwalt (Jura), Lehrer (Pädagogik), Ärzte (Medizin) oder Ingenieure. Zudem sind Hochschulen Partner bei ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen (vgl. 1.2.3.1.6)
- **Spezialberufen.** Für diese gibt es keine auf gesetzlichen Grundlagen aufbauende Ausbildung. Hierzu zählen z. B. Detektiv, Journalist oder Fußballer.

Hintergrund dieser Vielfalt ist, dass das Duale System nicht alle Bereiche abdecken kann und es auch Interessenvertretungen gibt, die bestimmte Ausbildungssysteme prägen. Zudem tut dem Ausbildungsmarkt eine gesunde Konkurrenz gut.

Als Formen der beruflicher Erstausbildung zählen neben dem Dualen System:

- Private Berufsfachschulen.
- Berufsbildende Schulen mit Abschlussmöglichkeit.
- Das kombinierte Bildungsmodell bestehend aus Ausbildung und Studium.