

Tipps und Hilfen für Betriebe

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



Ratgeber Ausbildung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Jetzt Ausbildungsplätze schaffen

Ausbilden lohnt sich. Denn die Berufsausbildung bietet Betrieben und Unternehmen qualifizierten Nachwuchs und jungen Leuten eine berufliche Qualifikation. Unternehmen, die jetzt ausbilden, sichern sich künftig benötigte Fachkräfte und stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Bei Fragen zum Thema Ausbildung wenden Sie sich an Ihre Agentur für Arbeit – sie bietet Ihnen wertvolle Tipps und praktische Hilfen. Dies gilt in besonderem Maße für Betriebe und Unternehmen, die bisher noch nicht ausgebildet haben.

Als weitere Unterstützung gibt die Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung, den Kammerorganisationen und den Gewerkschaften diesen Ausbildungsratgeber heraus. Er dient als Orientierungshilfe für Betriebe und Unternehmen, die ausbilden möchten und gibt Antworten auf Fragen rund um das Thema Ausbildung.

INHALT

Ausbilden lohnt sich	5
Nutzen durch Berufsausbildung	6
Der Weg zum geeigneten Auszubildenden	7
Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung	7
www.arbeitsagentur.de	8
Individuelle Vorauswahl geeigneter Bewerber	9
Besondere Personengruppen	10
– Jugendliche mit Lernschwierigkeiten	10
– Jugendliche mit Migrationshintergrund	10
– Junge Menschen mit Behinderung	11
Ausbildung flexibel gestalten	12
Teilzeitausbildung	12
Möglichkeiten im Vorfeld betrieblicher Ausbildung	14
Berufsausbildungsvorbereitung (BAV)	14
Praktikum	15
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	15
Finanzielle Fördermöglichkeiten	17
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	17
Ausbildungszuschuss (AZ)	18
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	18

Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)	20
KAUSA im Internet	20
Abschluss des Ausbildungsvertrages	21
Vertragspartner	21
Ausbildungsvertrag	22
Unzulässige Vereinbarungen	23
Vertragsniederschrift	23
Eintrag ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	23
Kündigung	24
Organisation der Ausbildung	26
Inhalte der Ausbildungsordnung	26
Planung der betrieblichen Ausbildung	27
Wesentliche Lernorte	31
Verbindung von Theorie und Praxis	36
Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb	37
Überbetriebliche Ausbildungsstätten/Ausbildungsverbund	37
Gesetze, Ausbildungsordnung und Hilfsmittel	38
Checkliste	39
Informationen im Internet	42
Wichtige Ansprechpartner	43

Hinweise für schnelle Leser

Ausbilden lohnt sich

Von der Berufsausbildung profitieren Sie gleich doppelt: mit selbst ausgebildeten Mitarbeitern sparen Sie bares Geld im Vergleich zur Einstellung von teurem Fachpersonal vom Arbeitsmarkt und gleichzeitig tragen Sie zur Sicherung Ihrer Wettbewerbsfähigkeit bei, denn Ausbildung ist Teil einer langfristigen Unternehmensplanung und sie kann entsprechend den Anforderungen im Betrieb gestaltet werden. Darüber hinaus wirken Sie mit Ihrer Ausbildungsbereitschaft dem Fachkräftemangel entgegen, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung abzeichnet.

Sie möchten in Ihrem Unternehmen gerne ausbilden – wissen aber nicht genau, in welchem Beruf? Lassen Sie sich von Ihrer Agentur für Arbeit beraten, denn Ausbilden ist in jedem Fall eine lohnende und Gewinn bringende Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens.

Melden Sie Ihre Ausbildungsstellen Ihrer Agentur für Arbeit!

Nutzen durch Berufsausbildung

Die 10 wichtigsten Vorteile für Sie, selbst auszubilden:

1. Sicherung Ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs
2. Motivierte, im eigenen Betrieb erprobte Mitarbeiter
3. Mitarbeiter, die Ihren betrieblichen Anforderungen entsprechen
4. Keine langwierigen Einarbeitungszeiten neuer Kräfte
5. Produktive Arbeit des Auszubildenden
6. Erhöhung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit
7. Positive Impulse für die Gestaltung von Weiterbildung
8. Verjüngung der Belegschaft
9. Imagegewinn als Ausbildungsbetrieb
10. Nachhaltiger gesellschaftlicher Beitrag für Jugendliche

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie unter **<http://www.bibb.de/de/wlk.htm>** auf der Homepage des Bundesinstitutes für Berufsbildung.

Der Weg zum geeigneten Auszubildenden

Sie suchen nach geeigneten Auszubildenden für Ihr Unternehmen? Wenden Sie sich an Ihre Agentur für Arbeit. Hier wird sowohl Ihnen als auch Jugendlichen individuelle Beratung und tatkräftige Unterstützung in allen Fragen rund um die Ausbildung geboten – kompetent, schnell und kostenlos.

Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung

In Ihrer Agentur für Arbeit ist das Team U25/Berufsberatung zuständig für die Vermittlung von Jugendlichen unter 25 Jahren in Ausbildung und Arbeit. Dieses Team hat einen differenzierten Überblick über den örtlichen, regionalen und bundesweiten Ausbildungsmarkt. Es kennt die Ausbildungsbetriebe sowie die aktuellen Ausbildungsangebote und arbeitet eng mit den Kammern, den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen, Verbänden und Institutionen der Wirtschaft zusammen. Das Team U25/Berufsberatung verfügt über einen großen Pool an geeigneten Bewerbern. Es steht unter anderem in engem Kontakt zu Haupt-, Realschulen und Gymnasien und zu den jeweiligen Schülern in den Abschlussklassen.

www.arbeitsagentur.de

Unter **www.arbeitsagentur.de** steht Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Arbeit- und Ausbildungsuchenden ein umfassendes Stellen-, Bewerber- und Serviceportal zu Verfügung.

Ausbildungsbetrieben wird bei **www.arbeitsagentur.de** unter der Rubrik **Arbeitgeber** die Möglichkeit geboten, für die Suche nach passenden Auszubildenden verschiedene Verfahren zu nutzen und selbst ein Online-Stellenangebot aufzugeben. Dabei wird ihnen ermöglicht, das Profil ihrer Ausbildungsstellen zu präsentieren und präzise mit den Profilen der Bewerber abzugleichen.

Eine Unternehmensdarstellung direkt bei **www.arbeitsagentur.de** oder die Verlinkung auf Ihre eigene Internetpräsentation komplettieren dieses Angebot.

Ausbildungsuchende erhalten bei **www.arbeitsagentur.de** unter der Rubrik Arbeitnehmer, Arbeit- und Ausbildungsuchende eine Plattform, um sich Ausbildungsbetrieben vorzustellen und nach offenen Ausbildungsstellen zu suchen.

Eine Kontaktaufnahme zwischen Ihnen und Ausbildungsuchenden ist über Ihren persönlichen Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit oder über ein integriertes Postfach im Jobportal **www.arbeitsagentur.de** möglich.

Sie suchen einen Auszubildenden? Für alle Fragen zur Berufsausbildung und Meldung offener Stellen steht Ihnen Ihr persönlicher Ansprechpartner in Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit zur Verfügung.

Individuelle Vorauswahl geeigneter Bewerber

Wenn Sie den Auftrag zur Vermittlung erteilen, bietet Ihnen Ihr persönlicher Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit eine individuelle Vorauswahl, die exakt auf Ihre Bedürfnisse und Anforderungen zugeschnitten ist. Mit Unterstützung moderner Datenverarbeitungstechnik ermittelt er die Bewerber bzw. Bewerberinnen, die Ihrem Bedarf entsprechen. Darüber hinaus kann der psychologische Dienst der Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen Eignungsuntersuchungen mit Bewerbern durchführen.

Besondere Personengruppen

Nicht für jeden Jugendlichen gestaltet sich die Ausbildungsplatzsuche einfach. Einige Jugendliche entsprechen nicht dem gewünschten Anforderungsprofil, verfügen jedoch über Fähigkeiten, die auf den ersten Blick nicht zu erkennen sind.

Jugendliche mit Lernschwierigkeiten

Schlechte Noten können viele Gründe haben und spiegeln nicht immer objektiv die Leistungen eines Jugendlichen wider. Geben Sie Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten eine Chance, sich in Ihrem Unternehmen zu bewähren. Sie verfügen oftmals über eine hohe Motivation und sehr gute praktische Fähigkeiten, welche sie in einer Berufsausbildung unter Beweis stellen möchten. Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten bieten die Agenturen für Arbeit ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) an.

Jugendliche mit Migrationshintergrund

Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund sind um ihre berufliche Integration bemüht. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung können Sie dabei von den Kenntnissen und Fähigkeiten dieser Jugendlichen profitieren. Geben Sie ihnen die Möglichkeit, sich in Ihrem Unternehmen zu beweisen. Bitte beachten Sie dabei: für die Aufnahme einer Ausbildung in der Bundesrepublik Deutschland benötigen ausländische

Auszubildende aus bestimmten Staaten einen Aufenthaltstitel, der die Beschäftigung erlaubt. Für Fragen zu diesem Thema steht Ihnen gerne Ihr persönlicher Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit zur Verfügung.

Jugendliche mit Behinderung

Gerade für Menschen mit Behinderung ist die aktive Teilhabe am Arbeitsleben ein wesentlicher Bestandteil für ihr Leben in der Gesellschaft. Unterstützen Sie Menschen mit Behinderung und bieten Sie Ihnen die Chance, sich in Ihrem Unternehmen aktiv zu engagieren. Menschen mit Behinderung können oft viel mehr, als man ihnen zutraut und sind überaus motiviert.

Ihre Agentur für Arbeit informiert Sie gerne über die Fördermöglichkeiten und besonderen Regelungen der Ausbildung junger Menschen mit Lernschwierigkeiten, Migrationshintergrund oder Behinderung. Dabei steht sie Ihnen als Partner in allen Fragen rund um die Ausbildung dieser Personengruppen gerne zur Verfügung.

Ausbildung flexibel gestalten

Teilzeitausbildung

Auch junge Menschen, die familiäre Verpflichtungen wahrnehmen, brauchen einen Berufsabschluss. Die Teilzeitausbildung soll der Benachteiligung von jungen Müttern und Vätern sowie von jungen Menschen mit betreuungs- oder pflegebedürftigen Angehörigen entgegenwirken und eine Ausbildung durch Reduzierung der täglichen Ausbildungszeit ermöglichen.

Folgende Varianten sind möglich:

- Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit.
Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt 25–30 Wochenstunden.
- Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 20 Wochenstunden und die Gesamtzeit der Ausbildung verlängert sich um bis zu einem Jahr.

Gesetzliche Grundlage ist § 8 BBiG: Er ermöglicht eine Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildung. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit richten.

Vorteile für Sie als Ausbildungsbetrieb:

- Die Auszubildenden können zeitlich passend zu ihrer Betriebsstruktur eingesetzt werden, da eine individuelle Absprache über die Arbeitszeiten zwischen den Vertragspartnern erfolgt. Der Berufsschulunterricht findet während der regulären Unterrichtszeit statt.
- Bereits geleistete Investitionen in ein Ausbildungsverhältnis, das wegen Elternzeit unterbrochen werden musste, waren nicht umsonst, da eine Fortsetzung in Teilzeit möglich ist.
- Ihr Betrieb wird finanziell weniger stark belastet, da sich die monatliche Ausbildungsvergütung entsprechend der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit verringert.
- Betriebe, die bereits in Teilzeit ausbilden, bestätigen eine weitaus höhere Motivation bei ihren Auszubildenden.

Möglichkeiten im Vorfeld betrieblicher Ausbildung

Berufsausbildungsvorbereitung

Die Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) führt junge Menschen, die noch nicht ausbildungsreif sind, an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heran. Alle im Rahmen der BAV durchgeführten Maßnahmen dienen der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und werden durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet. Die Teilnehmer an einer BAV erlangen wichtige ausbildungsrelevante Grundkenntnisse und -fertigkeiten und erwerben erste berufliche Erfahrungen.

Weitere Informationen zur BAV finden Sie unter **www.zwh.de** oder **www.good-practice.de/bbigbausteine**.

Ihre Agentur für Arbeit bietet Ihnen die Möglichkeit, im Rahmen diverser Angebote die Fähigkeiten von Jugendlichen kennen zu lernen und ihre Eignung zur Ausbildung bzw. Weiterbeschäftigung im Betrieb besser beurteilen zu können.

Praktikum

Mit einem Praktikum in Ihrem Unternehmen vermitteln Sie potenziellen Nachwuchskräften einen wirklichkeitsnahen Eindruck von den Anforderungen, Inhalten und Bedingungen einzelner Ausbildungsberufe in der Praxis Ihres Unternehmens. Außerdem lernen Sie dabei Ihre eventuellen zukünftigen Auszubildenden kennen.

Einstiegsqualifizierung für Jugendliche

Eine Möglichkeit, Jugendlichen eine Brücke in ihre Berufsausbildung zu bieten, ist die **Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)**. Das betriebliche Langzeitpraktikum wird finanziell vom Bund gefördert und bietet Ihrem Unternehmen viele Vorteile: Sie können z. B. Ihre Nachwuchskräfte näher kennen lernen und sehen mehr von den praktischen Begabungen als Schulzeugnisse aussagen können. Darüber hinaus können Sie die Jugendlichen an eine Ausbildung heranzuführen, ein Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung ist dabei jederzeit möglich. Die inhaltliche Gestaltung der EQJ orientiert sich an den Ausbildungsinhalten anerkannter Ausbildungsberufe. Darüber hinaus kann die EQJ individuell ausgestaltet werden (je nach Umfang in Abstimmung mit der Kammer).

Für eine EQJ können Sie Jugendliche unter 25 Jahren beschäftigen. Die Dauer der Förderung liegt zwischen 6 und 12 Monaten und soll die Aufnahme einer Ausbildung ermöglichen.

EQJ ist Bestandteil des bis 2010 laufenden „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“.

Weitere Informationen zur EQJ finden Sie in der Broschüre „Einstiegsqualifizierung für Jugendliche: Praktikum im Betrieb als Brücke in die Berufsausbildung“, erhältlich in Ihrer Agentur für Arbeit und im Internet unter **www.pakt-sucht-partner.de**.

Finanzielle Fördermöglichkeiten

Falls die finanzielle Situation Ihres Bewerbers die Aufnahme der Ausbildung gefährdet, wenden Sie sich an Ihren persönlichen Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit. Er informiert Sie gerne darüber, unter welchen Voraussetzungen es finanzielle Hilfen für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe gibt (z. B. Mobilitätshilfen, Berufsausbildungsbeihilfe). Weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter **www.arbeitsagentur.de**.

Beispielhaft möchten wir Ihnen hier vorstellen:

Berufsausbildungsbeihilfe

Jugendliche haben grundsätzlich Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für die Aufnahme einer betrieblichen Erstausbildung, wenn sie auf eine auswärtige Unterbringung angewiesen sind. Die Berufsausbildungsbeihilfe dient zur Deckung des Lebensunterhaltes, der Fahrkosten und der sonstigen Kosten (u. a. für Arbeitskleidung). Die Berufsausbildungsbeihilfe ist abhängig von der Höhe der Ausbildungsvergütung und dem Einkommen der Eltern. Behinderte Auszubildende haben diesen Anspruch auch, wenn sie während der betrieblichen Ausbildung bei den Eltern wohnen.

Ausbildungszuschuss

Arbeitgeber können unter bestimmten Voraussetzungen für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen in Ausbildungsberufen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden. Der Zuschuss wird für die gesamte Ausbildungszeit gezahlt.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) haben das Ziel, den Ausbildungserfolg zu sichern. Sie können bei Bedarf zu Beginn und jederzeit während der Ausbildung gewährt werden.

Ein spezieller Unterricht und ggf. begleitende sozialpädagogische Betreuung tragen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten bei und/oder fördern das Erlernen fachtheoretischer Kenntnisse und fachpraktischer Fertigkeiten. Dabei entstehen Ihnen keinerlei Kosten. Bei Freistellungen des Jugendlichen für die Durchführung von abH während der betrieblichen Ausbildungszeit kann Ihnen die Ausbildungsvergütung anteilig erstattet werden. Der Zeitaufwand für abH beträgt 3–8 Stunden pro Woche.

Das Team U25/Berufsberatung in Ihrer Agentur für Arbeit informiert Sie gerne umfassend über die finanziellen Förderungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende.



Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen

Sie sind ein Unternehmer ausländischer Herkunft und wollen wissen, wie Sie in Ihrem Betrieb ausbilden können? Um Ihre Möglichkeiten besser nutzen und neue Ausbildungsangebote für junge Menschen schaffen zu können, wurde 1999 die Initiative KAUSA (Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen) ins Leben gerufen.

KAUSA im Internet

Unter **www.kausa.de** finden Sie vielfältige Informationen und Kontaktmöglichkeiten, wie z. B. nützliche Links zu beispielhaften Initiativen und Ausbildungsbetrieben. Eine umfangreiche Datenbank ermöglicht den Zugriff auf Informationen und Unterstützung durch Ansprechpartner ganz in Ihrer Nähe sowie auf Projekte, Institutionen und Initiativen aus ganz Deutschland. Aktuelle News und Veranstaltungshinweise ergänzen das Angebot. Über das Internet haben Sie auch die Möglichkeit, weiteres Informationsmaterial von KAUSA zu bestellen. Dabei erleichtert Ihnen eine Liste der Veröffentlichungen die Auswahl.

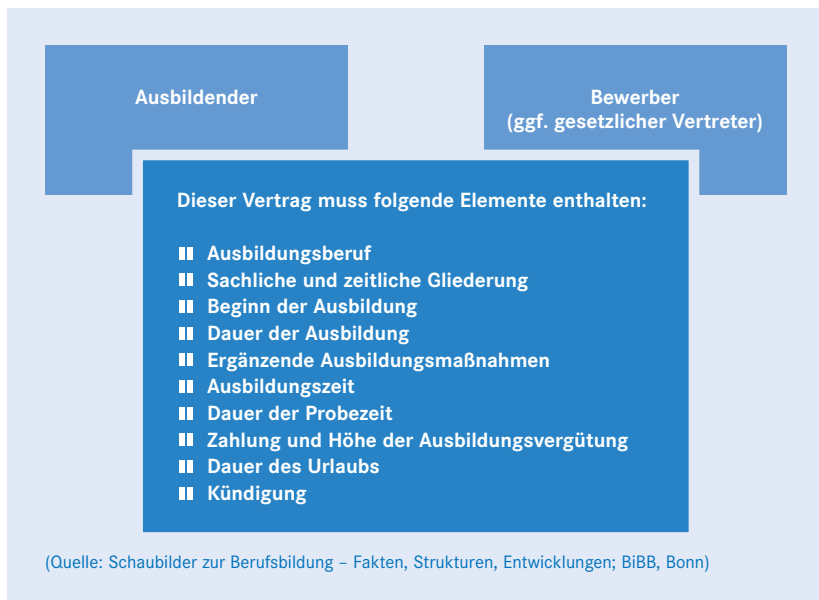
Abschluss des Ausbildungsvertrages

Für die Berufsausbildung wird zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Jugendlichen (ggf. gesetzlicher Vertreter) ein privatrechtlicher Vertrag geschlossen.

Vertragspartner

Hat der Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, muss zum Vertragsabschluss die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters eingeholt werden. Vertretungsberechtigt sind grundsätzlich beide Elternteile gemeinsam, in Ausnahmefällen ein Elternteil oder ein Vormund. Bei Vertragsabschluss wird dem Auszubildenden ein Ausbildungsvertrag ausgehändigt.

Ausbildungsvertrag



Unzulässige Vereinbarungen

Im Ausbildungsvertrag dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung in Widerspruch stehen oder zu Ungunsten des Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsausbildungsgesetzes abweichen.

Vertragsniederschrift

Der Ausbildungsvertrag muss spätestens vor Beginn der Berufsausbildung zwischen dem Ausbildenden (Betrieb) und dem Auszubildenden schriftlich niedergelegt werden.

Eintrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Die zuständigen Kammern führen ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse. Jeder Ausbildungsvertrag muss daher vom Betrieb unverzüglich an die zuständige Kammer geschickt werden, damit dieser in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden kann.

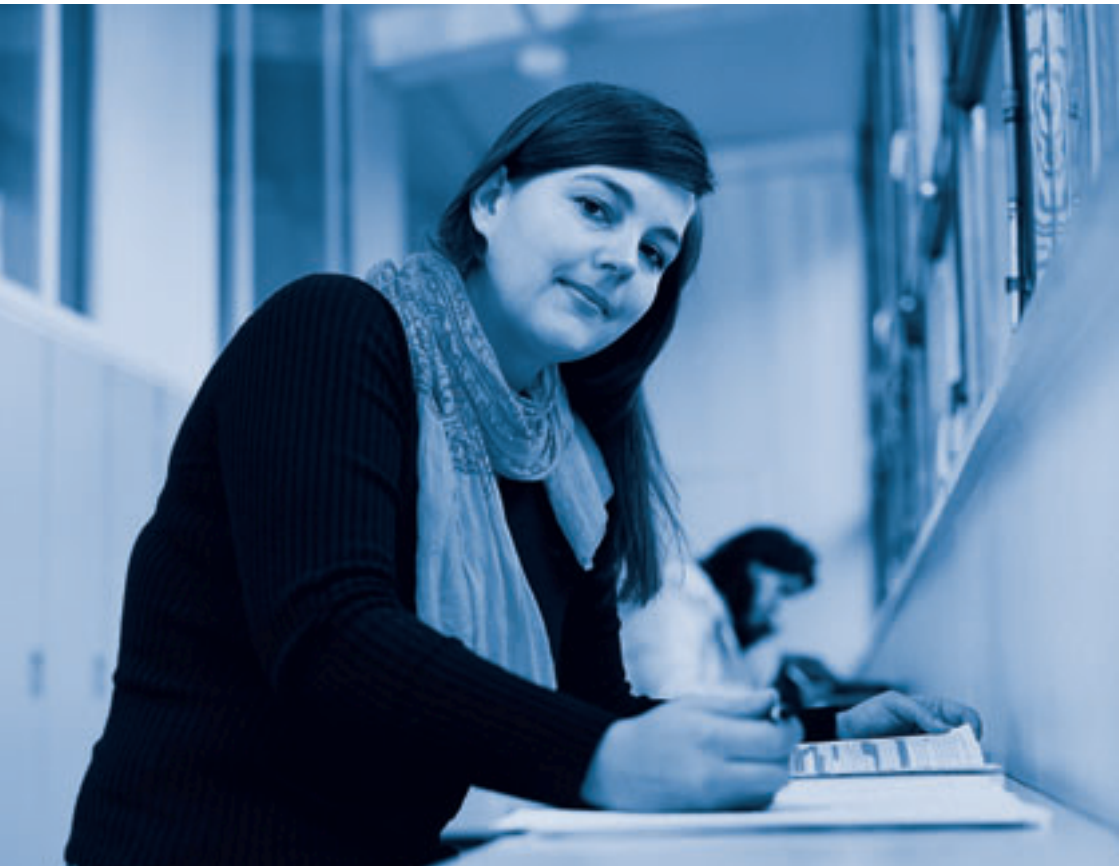
Eintragungsvoraussetzungen

- Dem Ausbildungsvertrag (in zweifacher Ausfertigung) ist ein Ausbildungsplan des Betriebes beizufügen.
- Sollten sich während der Ausbildung Vertragsänderungen ergeben, müssen diese unverzüglich der Kammer mitgeteilt werden.
- Die Eintragung in das Verzeichnis setzt voraus, dass der Ausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz sowie der Ausbildungsordnung entspricht.
- Die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals und die Eignung (§ 32 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) der Ausbildungsstätte müssen gegeben sein.
- Weitere Voraussetzung ist die Vorlage einer Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung bei Auszubildenden unter 18 Jahren.

Kündigung

Ein Ausbildungsvertrag kann während der Probezeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden, nach der Probezeit nur aus wichtigem Grund oder wenn der Auszubildende die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

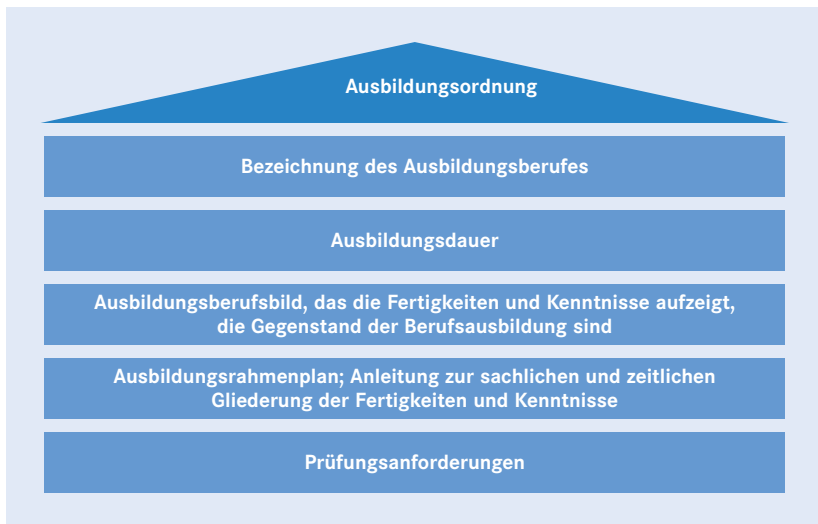
Der Ausbildungsbetrieb schließt mit dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag und sendet diesen zur Eintragung an die zuständige Kammer. Weitere Informationen hierzu bekommen Sie bei den entsprechenden Kammern.



Organisation der Ausbildung

Die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Ausbildung für jeden anerkannten Ausbildungsberuf bildet die Ausbildungsordnung. Sie soll den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernissen und deren Entwicklung entsprechen.

Inhalte der Ausbildungsordnung



Planung der betrieblichen Ausbildung

Die Ausbildungsordnung kann den betrieblichen Ausbildungsablauf nicht in allen Einzelheiten festlegen. Deshalb sollten Sie als Ausbilder anhand des Ausbildungsrahmenplans überlegen, wie die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen sachlich und zeitlich am Besten gegliedert werden kann.

Einzelbetrieblicher Ausbildungsplan

Mit dem einzelbetrieblichen Ausbildungsplan legen Sie sowohl den sachlichen Aufbau, als auch die zeitliche Abfolge der Berufsausbildung fest. Er ist auf Ihre individuellen betrieblichen Gegebenheiten zugeschnitten und beinhaltet, an welchen Arbeitsplätzen, Maschinen und Werkzeugen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden sollen.

Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung

Die sachliche Gliederung muss alle im Ausbildungsrahmenplan bzw. im Ausbildungsberufsbild aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse aufweisen. Diese sind so gegliedert, dass Ausbildungseinheiten entstehen.

Die zeitliche Gliederung hat nach der Vorgabe des Ausbildungsrahmenplans entweder

- nach Ausbildungsjahren mit Zeitrahmen oder
- mit Zeitrichtwerten

zu erfolgen und soll nach sachlogischen und lernzielorientierten Gesichtspunkten geordnet sein. Dabei sind die Anforderungen und Termine der Prüfungen zu beachten.

Ausgerichtet auf die vertraglich festgelegte Ausbildungszeit soll die zeitliche Gliederung entsprechend dem Ausbildungsinhalt überschaubare Abschnitte vorsehen.

Ausbildungseinheiten

Ausbildungseinheiten können bestimmten Funktionen oder – in größeren Unternehmen – bestimmten Abteilungen zugeordnet werden. (z. B. Vorfertigung oder Montage). Dabei sind im einzelbetrieblichen Ausbildungsplan Festlegung von lehrgangs-, schul- und betriebsgebundenen Ausbildungsabschnitten ebenso zu berücksichtigen wie Urlaubszeiten und als erster Ausbildungsschritt, die Probezeit.

Vor allem in Ausbildungsbetrieben des Handwerks erfolgt die Berufsausbildung in der Regel durch Mitwirkung an produktiven Arbeitsaufgaben und damit in der „Ernstsituation“ am Arbeitsplatz.

Die Einbeziehung des Auszubildenden in den betrieblichen Produktionsprozess umfasst die Auswahl und Zuordnung der Arbeitsaufgaben, in die der Auszubildende schwerpunktmäßig einbezogen werden soll, die Festlegung von Art und Umfang seiner Mitwirkung und die Unterstützung des Auszubildenden durch persönliche Hilfestellung und mediale Lernhilfen.

Arbeitsprojekte

Für die Ausbildung in Kleinbetrieben empfiehlt sich der Einsatz von Arbeitsprojekten. Als Arbeitsprojekt wird ein Plan oder ein Entwurf zur Ausbildung eines Auszubildenden bezeichnet, der auf der Grundlage mehrerer miteinander zusammenhängender Tätigkeiten produkt- bzw. ergebnisorientierte Arbeitsaufgaben beschreibt (Beispiel: Tapezieren einer Wand mit

Makulaturpapier). Der Schwerpunkt der Arbeitsprojekte liegt zunächst auf produktbezogenen Tätigkeiten. Wesentlicher Bestandteil der Arbeitsprojekte sind detailliert aufgeführte Arbeitsschritte mit einzelnen Lernzielen und Ergebnissen.

In einem Modellversuch des Handwerks wurden Arbeitsprojekte, die den gesamten Ausbildungsrahmenplan abdecken und eine gute Grundlage für die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes bilden, exemplarisch für die handwerklichen Ausbildungsberufe Gas- und Wasserinstallateur, Maler und Lackierer sowie Metallbauer entwickelt. Arbeitsprojekte nach diesem Muster können auch für andere Berufe erstellt werden. Sie haben sich als geeignet erwiesen, eine eigenständig berufsfachliche und sozial-kommunikative Handlungskompetenz der Auszubildenden zu fördern. Die Arbeitsprojekte ermöglichen gerade bei der vielseitigen und flexiblen Auftragsstruktur handwerklicher Betriebe eine Individualisierung der Ausbildung. Gleichzeitig bilden sie die Bausteine für eine systematische und planmäßige Ausbildung.

Das ausbildende Unternehmen erstellt anhand des Ausbildungsrahmenplans einen individuell auf die betrieblichen Gegebenheiten zugeschnittenen Ausbildungsplan.

Wesentliche Lernorte

Ausbildungswirksamer Arbeitsplatz

Falls Ihr Unternehmen weder über Ausbildungswerkstätten noch über Ausbildungsecken verfügt, können Sie die Ausbildung an so genannten „ausbildungswirksamen Arbeitsplätzen“ durchführen. Dabei ist es wichtig, dass diese für die zu verrichtende Arbeit geeignet sind.

Ausbildungsecke und Lehrwerkstatt

Die „Ausbildungsecke“ ist ein abgegrenzter Raumteil innerhalb des Betriebes. Er ist von der Produktion losgelöst und dient dem Zweck der Ausbildungsarbeit. In einer Ausbildungsecke kann Ihr Auszubildender alle Fertigkeiten üben, die für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt notwendig sind.

Berufsschule

Die Berufsschule vermittelt Ihrem Auszubildenden allgemeine berufsübergreifende sowie spezielle fachtheoretische Kenntnisse und vertieft seine fachpraktischen Fertigkeiten.

Der schulische Rahmenlehrplan ist dabei mit dem Ausbildungsrahmenlehrplan abgestimmt. Daraus ergibt sich ein weitgehend praxisnaher Unterricht. Um einen Einblick in den Unterricht und die schulischen

Leistungen Ihres Auszubildenden zu bekommen, empfiehlt sich ein regelmäßiger Kontakt zur Berufsschule.

Freistellung für den Unterricht

Als Ausbilder melden Sie Ihren Auszubildenden zur Berufsschule an und stellen ihn für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, z. B. in überbetrieblichen Lehrwerkstätten, frei. Die Vergütung wird dabei weiter gezahlt.

Die Zeit der Freistellung umfasst den Zeitraum für den Unterricht bzw. die Ausbildungsmaßnahme (einschließlich Pausen) und für die Wegstrecke zwischen Ausbildungs- und Unterrichtsstätte.

Überbetriebliche Unterweisung der Auszubildenden

Wo es notwendig ist, wird die betriebliche Ausbildung durch überbetriebliche Kurse ergänzt. Solche Unterweisungslehrgänge führen in der Regel Kammern, Innungen und Verbände durch. Damit wird bei Auszubildenden in spezialisierten Betrieben die Vollausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf sichergestellt. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte ist kein eigenständiger Lernort, ihre Aufgabe besteht vielmehr darin, den Lernort Betrieb zu ergänzen. Sie bezieht sich dabei auf neue Arbeitstechniken und Ausbildungsinhalte und trägt somit zur Anpassung an die technische Entwicklung bei. Es werden berufsfeldbezogene Fertigkeiten

und Kenntnisse ebenso wie bestimmte Ausbildungsschwerpunkte und Spezialkenntnisse in Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt.

Die Teilnahme an überbetrieblichen Unterweisungen der Auszubildenden ist für den Auszubildenden Pflicht. Die anfallenden Kosten trägt, soweit nicht anders gedeckt, der Ausbildungsbetrieb.

Abstimmung und Kooperation zwischen den Lernorten

Aus den unterschiedlichen Zuständigkeiten und Aufgabenstellungen der einzelnen Lernorte ergeben sich Abstimmungs- und Koordinierungsprobleme. Zum Erreichen des gemeinsamen Ausbildungsziels haben alle Ausbildungsträger beizutragen. Unnötige Wegzeiten und Überschneidungen können vermieden werden, wenn sich die Beteiligten in ihren Ausbildungsmaßnahmen zeitlich und inhaltlich abstimmen.

zum Beispiel:

- Abstimmung der Ausbildungsrahmenpläne, der Ausbildungsordnungen mit den Rahmenstoffplänen der Berufsschule
- Abstimmung betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungspläne mit den Ausbildungsrahmen- und Rahmenstoffplänen
- Abstimmung von Lehr- und Anschauungsmaterialien
- Angleichung der Ausbildungsmethoden an den Lernorten
- Einsichtnahme der Berufsschule in die Ausbildungsnachweise
- Zusammenarbeit bei Zwischen- und Gesellenprüfungen

- Erfahrungsaustausch zwischen Lehrern an Berufsschulen und betrieblichen Ausbildern von überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- Fortbildung von Lehrkräften und Ausbildern

Ausbildung im Verbund

Kann Ihr Betrieb nicht alle Ausbildungsabschnitte abdecken, besteht die Möglichkeit der Übertragung von Teilen der Ausbildung an einen anderen Ausbildungsbetrieb. So können alle vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden.

Zwei oder mehr Betriebe können ihre Auszubildenden „austauschen“, wobei auch eine andere Ausbildungsstätte einbezogen werden kann. Eine solche Organisationsform bezeichnet man als „Ausbildungsverbund“. Er kann in verschiedenen Formen organisiert werden. Die in der Praxis am meisten genutzten sind der Leitbetrieb mit Partnerbetrieben, das Konsortium von Ausbildungsbetrieben, der betriebliche Ausbildungsverein und die betriebliche Auftragsbildung.

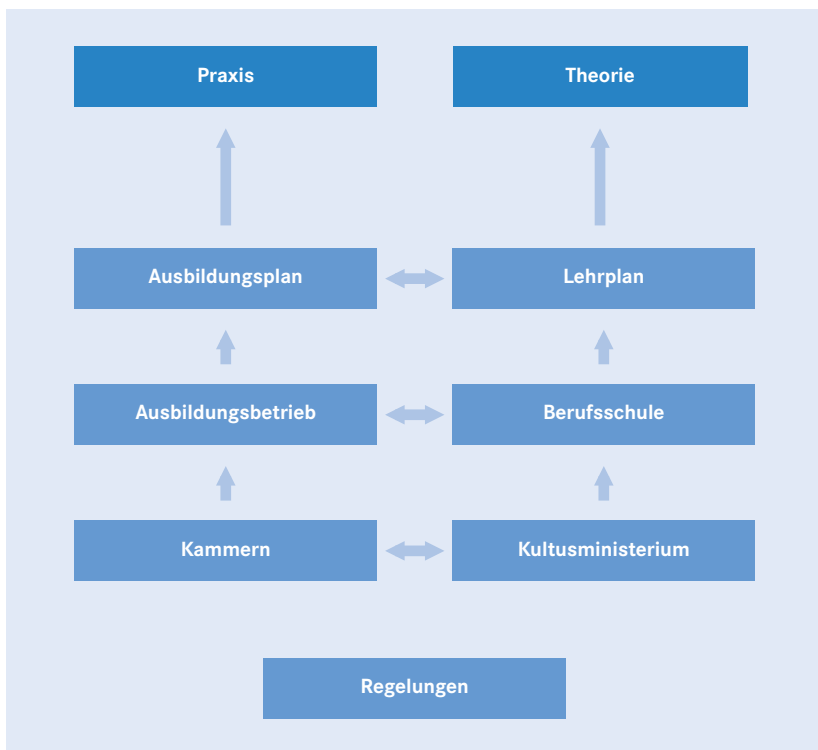
Mit der gemeinsamen Ausbildung in einem Ausbildungsverbund können zusätzliche qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Im Ausbildungsvertrag wird mit einer entsprechenden Vereinbarung geregelt, welche Ausbildungsinhalte in welchen Unternehmen vermittelt werden.

Sollte Ihr Unternehmen nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können, besteht die Möglichkeit, sich einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte bzw. einem anderen Betrieb in einem Ausbildungsverbund anzuschließen.



Verbindung von Theorie und Praxis



Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb

Das deutsche Ausbildungssystem zeichnet sich durch eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis aus. Es ermöglicht den Auszubildenden erste Berufserfahrungen im Betrieb gemäß den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu sammeln. Im BBiG sind auch die Vorschriften über die Eignung zum Ausbilden enthalten.

Überbetriebliche Ausbildungsstätten/Ausbildungsverbund

Unterschieden wird dabei die

- persönliche und fachliche Eignung des Auszubildenden bzw. Ausbilders und
- die Eignung der Ausbildungsstätte.

Art und Eigenschaften des Ausbildungsbetriebes müssen so beschaffen sein, dass die Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf vorgesehen sind, vermittelt werden können. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen durch den Ausbildungsbetrieb wird im Einzelfall von der jeweiligen Kammer entschieden.

Gesetze, Ausbildungsordnungen und Hilfsmittel

Jeder Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, neben den wichtigsten Gesetzen (Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz) auch die erforderlichen Ausbildungsordnungen einzuhalten. Letztere legen fest, welche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln sind und sie geben Hinweise für die Durchführung der Ausbildung und die Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes.

Unterstützung für die Ausbildung gibt es darüber hinaus in Form von Lehrgängen, Fachbüchern oder audiovisuellen Medien. Ihre Agentur für Arbeit oder das Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn (www.bibb.de) geben Ihnen dazu gerne Auskunft.

Haben Sie Fragen zur Berufsausbildung? Oder möchten Sie Ihre Ausbildungsstellen der Bundesagentur für Arbeit melden?

Fragen Sie nach Ihrem persönlichen Ansprechpartner in Ihrer Agentur für Arbeit.

Checkliste für die Durchführung der Ausbildung

Rechtliche und organisatorische Voraussetzungen:

- Welcher Ausbildungsberuf kommt für Ihren Betrieb in Frage?
- Liegt die Ausbildungsberechtigung vor?
- Wurde Ihr Betrieb als Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Kammer eingetragen?
- Ist die Vermittlung aller Ausbildungsinhalte möglich oder kommt eine Ausbildung im Verbund in Frage?
- Wurde ein Ausbildungsrahmenplan anhand der Ausbildungsordnung erstellt?
- Wurde ein Anforderungsprofil für den Ausbildungsplatz erstellt?

Rekrutierung von Auszubildenden

- Haben Sie die Bewerbungsmodalitäten festgelegt?
- Wurde ein Auswahlverfahren festgelegt?
- Haben Sie an eine Einschaltung von Agentur für Arbeit, Kammer und Verbänden bei der Suche nach Auszubildenden gedacht?

Ausbildungsbeginn

- Wurde der Ausbildungsvertrag abgeschlossen?
- Wurde bei dem Auszubildenden eine ärztliche Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz durchgeführt?

- Haben Sie den Auszubildenden bei der Berufsschule, der Krankenkasse und der Berufsgenossenschaft angemeldet?
- Sind alle Unterlagen (Lohnsteuerkarte etc.) des Auszubildenden eingegangen?
- Haben Sie einen Einarbeitungsplan erstellt?
- Ist der erste Arbeitstag für den Auszubildenden geplant?



Informationen im Internet

Weitere Informationen zum Thema Ausbildung finden Sie im Internet unter:

www.arbeitsagentur.de (Bundesagentur für Arbeit)

www.ausbilderfoerderung.de (Website der Ausbildungsförderung)

www.bibb.de (Bundesinstitut für Berufsförderung)

www.bmas.bund.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

www.bmbf.de (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

www.bmwi.de (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie)

www.foraus.de (Forum für Ausbilder/-innen)

www.girls-day.de (Website zum Girls' Day)

www.good-practice.de (Förderung von Benachteiligten in der Berufsausbildung)

www.ihk.de (Industrie- und Handelskammer)

www.kausa.de (Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen)

www.kmk.org (Kultusminister-Konferenz)

www.neue-ausbildungsberufe.de (Downloadservice zur Berufsausbildung)

www.zdh.de (Zentralverband des Deutschen Handwerks)

Wichtige Ansprechpartner

Sie haben Fragen zur Ausbildung in Ihrem Unternehmen oder benötigen zusätzliche Informationen?

- Die **Berater und Vermittler der Agentur für Arbeit** helfen Ihnen gerne bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, der Auswahl bzw. Gewinnung geeigneter Auszubildender und informieren Sie über eventuelle Fördermöglichkeiten.
- Die **Ausbildungsberater der zuständigen Stelle** (Kammern und Verbände) vor Ort unterstützen Sie umfassend bei der Durchführung der Ausbildung und informieren Sie über die rechtlichen Voraussetzungen.

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

Marketing

Dezember 2006

www.arbeitsagentur.de