



Bildungs- und
Qualifizierungspolitik | Vorstand

Handreichung für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen



Ausbildungsqualität? Verbessern!

Kriterien für die materielle und personelle
Ausstattung von Ausbildungsstätten

Vorwort



← Titelseite und
 ↑ © goodluz - Fotolia.com

*Die Verbesserung der Ausbildungsqualität
 ist schon immer ein Kernthema in der
 Bildungspolitik der IG Metall!*

Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen: unverzichtbare Akteure für gute Ausbildung

Die Leistungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung wird derzeit zu Recht gelobt: gut ausgebildete Fachkräfte bilden die wichtige Basis für effiziente Produktion und innovative Produkte und einer im weltweiten Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit. Doch so richtig diese Einschätzung ist, der Blick auf Herausforderungen darf dadurch nicht verstellt werden. Hohe Ausbildungsqualität und gut ausgebildete Fachkräfte sind nicht selbstverständlich.

Der DGB Ausbildungsreport legt seit Jahren Qualitätsdefizite offen. Betroffen sind nicht nur Kleinbetriebe oder der Handwerks- und Dienstleistungsbereich. Auch in der Industrie und größeren Betrieben ist die Qualitätssicherung der Ausbildung eine ständige Aufgabe. Die Nichtbeachtung von Arbeitszeitvorgaben, Überstunden und eine fachlich ungenügende Anleitung werden immer wieder von Auszubildenden als Probleme benannt. Auszubildende werden als billige Arbeitskraft ausgenutzt. Über 10 Prozent der Auszubildenden geben an, ausbildungsfremde Tätigkeiten auszuführen und über 11 Prozent erleben keine fachliche Anleitung.

Auch in den Ausbildungsbetrieben, in denen die Welt in Ordnung scheint, ist ein genauere Blick auf die Ausbildungsqualität wichtig. Ist die Ausstattung der Ausbildung hinreichend? Sind die betrieblichen Ausbildungsstellen geeignet? Wird der Ausbildungsrahmenplan betrieblich umgesetzt? Verfügt das neben- und hauptberufliche Ausbildungspersonal über hinreichende Qualifikationen? Steht überhaupt genügend Ausbildungspersonal bereit?

In Betrieben mit Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung läuft die Ausbildung in der Regel deutlich besser. In Befragungen wird eine höhere Ausbildungszufriedenheit bestätigt. Das zeigt die Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung für eine gute Ausbildungsqualität. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht insbesondere in den §§ 96 bis 98 weitgehende Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung der Berufsausbildung vor. Diese gilt es im Interesse einer guten Ausbildung unserer jungen Kolleginnen und Kollegen zu nutzen

Dabei werden die Aufgaben in Zukunft nicht weniger werden. Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt auch die Ausbildungsorganisation vor neue Herausforderungen. Neue Technologien sowie die Vernetzung der Arbeitsorganisation müssen Eingang in die Ausbildung finden. Entsprechend muss das Ausbildungspersonal qualifiziert werden. Die Qualifikation des haupt- und nebenberuflichen Ausbildungspersonals ist ein entscheidender Faktor für gut ausgebildete Fachkräfte in der Zukunft.

Um die betrieblichen Ausbildungsakteure bei der Qualitätssicherung der Berufsausbildung zu unterstützen, hat der Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine neue Empfehlung zur Eignung der Ausbildungsstätten verabschiedet (HA-Empfehlung 162). Der auch als „Parlament der Berufsbildung“ bezeichnete BIBB-Hauptausschuss ist zu gleichen Teilen mit Vertretern von Bund, Ländern sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen besetzt und erlässt u.a. Empfehlungen für die Berufsausbildung. Die von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften mit verabschiedete neue Empfehlung gibt Verantwortlichen, Betriebsräten sowie



Hans-Jürgen Urban

Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine gute Orientierung zur betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Die betriebliche Ausbildungsqualität zu sichern ist eine wichtige und ständige Aufgabe aller Akteure!

Die vorliegende Handreichung gibt rechtliche Hinweise und praktische Tipps zur Umsetzung. Ich hoffe, dass sie Betriebsräten eine Hilfestellung bei ihrem Engagement für eine bessere Ausbildungsqualität bietet.

Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Bildung
JOB
Motivation

ARBEIT

PERSPEKTIVE

ZUKUNFT

Berufswahl

AUSBILDUNG

Bewerbung

BERUF

Prüfung

ERFOLG

Ziele

Lehrer

Zeugnis




Inhalt

- 02** Vorwort
- 06** Die Eignung von Ausbildungsstätten und deren Überwachung
- 08** Kriterien für die materielle Eignung von Ausbildungsstätten
- 10** Kriterien für die personelle Eignung von Ausbildungsstätten
- 16** Paragraphen zur Mitbestimmung aus dem Betriebsverfassungsgesetz
- 19** BIBB Hauptausschussempfehlung Nr. 162 (Bundesanzeiger: BAnz AT 25.01.2016 S2)
- 26** Literaturhinweise und Links

Die Eignung von Ausbildungsstätten und deren Überwachung

Eine Ausbildungsstätte (zum Beispiel ein ausbildender Betrieb) muss grundsätzlich nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein.

Hauptaugenmerk liegt hier bei der konsequenten Einhaltung bzw. Umsetzung der Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufes. Es müssen laut dem Berufsbildungsgesetz alle im Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsordnung genannten erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (also die berufliche Handlungsfähigkeit) in vollem Umfang in der Ausbildungsstätte vermittelt werden können. Die dort genannten Ausbildungsinhalte sind Mindestinhalte und müssen zwingend von allen Betrieben – auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit – vermittelt werden. Zusätzliche Inhalte sind möglich, weniger nicht! Erst wenn dies sichergestellt ist, dann ist ein Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet.

 **Alle Ausbildungsordnungen finden sich im Internet [https://wap.igmetall.de/unter Ausbildung/Ausbildungsberufe/](https://wap.igmetall.de/unter-Ausbildung/Ausbildungsberufe/)**

Betriebe, die nicht in der Lage sind alle Inhalte zu vermitteln, müssen dieses Defizit durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ausgleichen. Diese Maßnahmen müssen schon im Vorfeld im Berufsausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart werden. Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten durchgeführt, so muss jede dieser Ausbildungsstätten für den jeweiligen

Ausbildungsabschnitt alle vorgeschriebenen materiellen und personellen Standards erfüllen. Eine weitere Eignungsvoraussetzung ist, dass die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen muss.

Konkrete und verbindliche Zahlen dazu finden sich ab Seite 10 in dieser Broschüre.

Die bisherige Empfehlung von 1972 zur Überprüfung der Eignung und Überwachung bezog sich ausschließlich auf die Kammern mit ihrem gesetzlichen Auftrag.

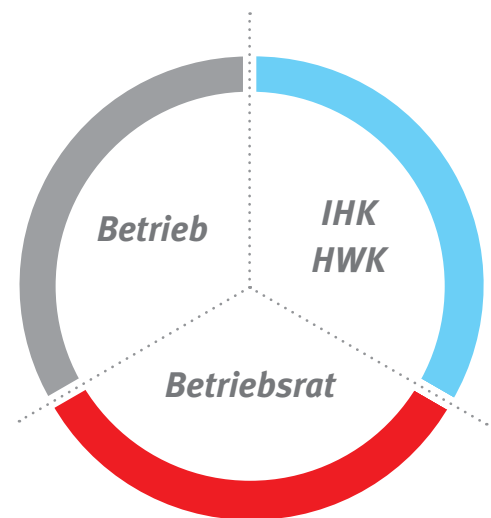


Bild: Zusammenspiel der Akteure

Die neue Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB HA) nimmt nun ausdrücklich auch die Betriebsräte als Akteure auf und setzt dadurch neue Maßstäbe für die Arbeitnehmervertretungen. Betriebsräte werden damit zum aktiven Handeln bei Fragen der materiellen und personellen Ausstattung aufgefordert.

Grundsätzlich hat die Kammer (als zuständige Stelle nach BBiG und HwO) die Eignung festzustellen und darüber zu wachen, dass die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegt.

Die Überprüfung der Ausbildungseignung muss im Vorfeld von der Kammer und dem Betriebsrat erfolgen. Insbesondere bei Ausbildungsstätten, in denen erstmalig oder nach längerer Unterbrechung wieder ausgebildet werden soll und bei Ausbildungsstätten, in denen der beantragte Ausbildungsberuf noch nicht ausgebildet wurde muss die Eignungsüberprüfung durchgeführt werden.

Die Eignungsfeststellung soll zudem überprüft werden, wenn dies Erkenntnisse z.B. aus Prüfungsergebnissen, Vertragslösungen, Schlichtungsverfahren oder der Ausbildungsberatung dies begründen.

Die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften nach den Kriterien der BIBB Hauptauschussempfehlung erfolgt für Auszubildende als Arbeitnehmer/-innen auch durch Betriebsräte nach § 80 BetrVG (siehe Seite 17).

Betriebsräten stehen zusätzlich bei der Durchführung und Überwachung der Berufsbildung die Mitbestimmungsrechte gemäß § 98 BetrVG zu (siehe Seite 16). Auszubildende haben der Kammer oder dem Betriebsrat jede Änderung der Eignung der Ausbildungsstätte mitzuteilen, die dazu führen kann, dass das Erreichen des Ausbildungsziels oder die Durchführung des Ausbildungsgangs beeinträchtigt wird.

Werden bei der Überwachung Mängel der Eignung festgestellt, so hat die Kammer oder der Betriebsrat, falls der Mangel zu beheben und eine Gefährdung der/des Auszubildenden nicht zu erwarten ist, die/den Auszubildenden aufzufordern, innerhalb einer von ihr gesetzten Frist den Mangel zu beseitigen.

Ist der Mangel der Eignung nicht zu beheben oder ist eine Gefährdung der/des Auszubildenden zu erwarten oder wird der Mangel nicht innerhalb der gesetzten Frist beseitigt, so hat die Kammer dies der nach Landesrecht zuständigen Behörde mitzuteilen. Betriebsräte sollten, wenn der Mangel noch nicht durch die Kammer wahrgenommen wurde, und der Arbeitgeber den Mangel nicht abstellt, sich an die Kammer zur weiteren Bearbeitung wenden.

Ausschließlich von der Kammer kann die Eintragung der Ausbildungseignung eines Betriebes gelöscht werden.

Werden die bei der Überwachung festgestellten oder von der/dem Auszubildenden mitgeteilten Mängel nicht innerhalb einer gesetzten Frist beseitigt oder ist eine Gefährdung der/des Auszubildenden zu erwarten, so ist die Eintragung zu löschen, also die Eintragung der Ausbildungsstätte abzuerkennen.

Um der/dem Auszubildenden den Abschluss der Ausbildung nach einer Löschung zu ermöglichen und um Nachteile zu vermeiden, sollte sich der Betriebsrat in Zusammenarbeit mit der IG Metall vor Ort, der Kammer oder der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit bemühen, dass die begonnene Berufsausbildung in einer geeigneten Ausbildungsstätte fortgesetzt werden kann.

Kriterien für die materielle Eignung von Ausbildungsstätten

Für jeden Ausbildungsberuf, für den die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses beantragt wird, müssen der Ausbildungsstätte die einschlägigen gültigen Ausbildungsordnungen, die betrieblichen Ausbildungspläne und sonstige fachlichen Vorschriften (Fachbücher, Tabellenbücher, Normen, Datenblätter, Unfallverhütungsvorschriften, etc.), die zur Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans benötigt werden, vorliegen.

In der Ausbildungsstätte ist vom verantwortlichen Ausbilder selbstständig ein betrieblicher Ausbildungsplan zu erstellen (dies ist eine zwingende Vorschrift), aus dem erkennbar ist, dass die Ausbildung systematisch unter Berücksichtigung der Arbeits- und Geschäftsprozesse, der betrieblichen Anforderungen und der individuellen Lernvoraussetzungen von Auszubildenden durchgeführt wird. Der betriebliche Ausbildungsplan sollte je nach der Struktur der Ausbildungsstätte und des Ausbildungsberufes mindestens Angaben über die konkreten Ausbildungsplätze, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten enthalten.

Bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans hat der Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Nach § 98 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung der Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sogar ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Er kann selbst initiativ werden und seine Vorstellungen ggf. über die Einigungsstelle durchsetzen.



© ehrenberg-bilder - Fotolia.com

Die Ausbildung soll in der Regel in den tatsächlichen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen stattfinden oder sich, wenn dies in Ausnahmefällen nicht möglich ist, daran orientieren. Das heißt, dass Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren gewährleistet werden müssen, dass alle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (also die berufliche Handlungsfähigkeit) entsprechend des Ausbildungsrahmenplans vermittelt werden müssen. Wenn das nicht zutrifft, ist der Betrieb nicht ausbildungsfähig.

Grundlegend ist geregelt, dass die Ausbildungsstätte über eine ausreichende materielle und technische Einrichtung und Ausstattung verfügen muss, insbesondere müssen die für die Vermittlung der in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlichen Einrichtungen (Räume, Schreibtische, Werkbänke, usw.) und notwendigen Ausbildungsmittel vorhanden sein und die angemessene Zeit für Ausbildungszwecke zur Verfügung stehen. Dazu gehören zum Beispiel die erforderlichen

Kommunikations- und Informationssysteme (PC, Telefon, usw.), Grundausstattungen an Werkzeugen, Maschinen, Apparaten und Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen, bürotechnische Einrichtungen und notwendige Lehr- und Lernmittel (Fachbücher, Software, Flipchart, Moderationsmaterial, Anschauungstafeln, Anleitungen, usw.). In der Regel müssen die Ausbildungsplätze in die regulären Arbeits- und Geschäftsprozesse integriert sein.

vorgesehenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollten ergänzend - unabhängig von den normalen Bedingungen des Arbeitsablaufs - intern oder extern Inhalte vermittelt werden, zum Beispiel auch in Ausbildungswerkstätten oder -ecken, Ausbildungslaboren, betriebs- oder bürotechnischen Unterweisungsräumen.



© contrastwerkstatt - Fotolia.com

Die genaue Ausstattung und Art und Weise der Einrichtung geht natürlich über die grundlegend geregelten Standards hinaus und muss betriebsspezifisch festgelegt werden. Auch hier hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Zur Unterstützung des Erwerbs der in der Ausbildungsordnung

Kriterien für die personelle Eignung von Ausbildungsstätten

Das Ausbildungspersonal hat eine Schlüsselrolle. Es ist für die Organisation der Ausbildung und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte verantwortlich. Neben Fachkompetenz muss das Ausbildungspersonal über methodische, soziale und pädagogische Kompetenzen verfügen. Dies gilt für Ausbilder/innen sowie für die Ausbildungsbeauftragten Fachkräfte in den Versetzungs- bzw. Einsatzstellen. Das BBiG schreibt im § 28 vor, dass nur wer fachlich und persönlich geeignet ist, Auszubildende ausbilden darf. Da sich in der Praxis aber meist verschiedene Personen um die Ausbildung kümmern, sollten alle über die entsprechende fachliche und persönliche Eignung verfügen. Die persönliche und fachliche Eignung wird in den §§ 29 und 30 BBiG weiter präzisiert. Die persönliche Eignung bezieht sich dabei darauf, dass man nicht gegen das BBiG oder im Zusammenhang erlassene Vorschriften und Bestimmungen (z.B. Ausbildungsordnungen) verstoßen hat und nicht einem Beschäftigungsverbot von Jugendlichen unterliegt (§ 25 Jugendarbeitsschutzgesetz, Vorliegen bestimmter Straftaten, etc.). Die fachliche Eignung sieht vor, dass die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sind. Die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können durch einen Ausbildungsabschluss oder eine angemessene Berufspraxis nachgewiesen werden.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Benennung des Ausbildungspersonals und kann auch eine Abberufung verlangen, wenn die geforderte Eignung nicht vorliegt.

Für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung benötigt man ein Zertifikat nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO).

Politisch fordert die IG Metall, dass alle mit der Ausbildung betrauten Personen, also auch die mit der Ausbildung Beauftragten in den Versetzungsstellen, mindestens über einen solchen Nachweis verfügen sollten.

Die AEVO umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den vier Handlungsfeldern:

01. *Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,*
02. *Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,*
03. *Ausbildung durchführen und*
04. *Ausbildung abschließen.*

Der Betriebsrat muss darauf achten, dass genügend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden ist. Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder haben sich hier in der aktuellen HA Empf. Nr. 162 (siehe Seite 16) auf Mindeststandards geeinigt. Rechtlich und politisch haben diese Empfehlungen für alle beteiligten Organisationen in der dualen Berufsausbildung einen hohen Stellenwert. Die Grundlage zur Erarbeitung dieser Empfehlungen legt der Gesetzgeber im § 92 Absatz 1 Satz 4 des Berufsbildungsgesetzes.

Alle Berufungen von Ausbildungspersonal müssen dem Betriebsrat vom Arbeitgeber mitgeteilt werden. Der Betriebsrat prüft diese dann auf die Eignung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und teilt dem Arbeitgeber seine Zustimmung oder Ablehnung mit. Das bezieht sich auch auf die in den einzelnen Abteilungen des Betriebes mit der Ausbildung beauftragten Personen (Ausbildungsbeauftragte).

Der Betriebsrat sollte nach § 96 BetrVG auf auch die ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals achten und vom Arbeitgeber die erforderlichen Informationen anfordern. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Berufsbildungsbedarfe des Ausbildungspersonals ermittelt. Er kann hierzu auch eigenständige Vorschläge unterbreiten. Dem Ausbildungspersonal ist genauso wie allen anderen Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen.

© ehrenberg-bilde - Fotolia.com



Bei den personellen Standards sind folgende Gruppen in die Betrachtung einzubeziehen (Abbildung):



Im Einzelnen folgen nun die konkreten festgeschriebenen Zahlenverhältnisse zu den jeweiligen Gruppen und die Definition der jeweiligen Akteure.

Betrieblich beschäftigte Fachkräfte

Definiert wird eine vorgeschriebene Relation zwischen den beschäftigten Fachkräften eines auszubildenden Betriebes und den Auszubildenden.

Dies soll absichern, dass ein reibungsloser Betriebsablauf sichergestellt wird, ohne die Auszubildenden zu sehr in den Unternehmenserfolg einbeziehen zu müssen.

Auch bei einem betrieblich hohen Auftragseingang darf bei den Auszubildenden der Bildungsaspekt nicht vernachlässigt werden. Betriebe mit einem Verhältnis von beispielweise drei Auszubildenden und einem Meister oder einer Fachkraft dürfen nicht diese Menge von Auszubildenden ausbilden. Hier darf dann maximal ein Auszubildender beschäftigt werden.

Als Fachkraft gelten hier die/der Auszubildende, die/der Ausbilder/-in oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das anderthalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden soll.

Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte schreibt die Empfehlung des BIBB in der Regel vor:

eine bis zwei Fachkräfte = 1 Auszubildende/-r

drei bis fünf Fachkräfte = 2 Auszubildende

sechs bis acht Fachkräfte = 3 Auszubildende

je weitere drei Fachkräfte = 1 weitere/-r Auszubildende/-r

Diese Relationen müssen kontinuierlich während des gesamten Ausbildungsjahrs bestehen. Abweichungen von diesen Relationen sind in Einzelfällen zulässig. Sie müssen begründet werden und dürfen die Ausbildung nicht gefährden.

Weiterhin sind im Folgenden die Relationen zwischen Ausbildenden und Auszubildenden festgeschrieben.

Ausbildungsleiter/-in

Die Gruppe der Ausbildungsleiter/innen (oder Leiter/in einer Bildungseinrichtung) ist rechtlich nicht definiert, weil diese in der Regel nicht unmittelbar selbst ausbilden. Wenn aufgrund der Größe der Ausbildung hier eine Doppelfunktion wahrgenommen wird und ein/eine Ausbildungsleiter/in auch selbst ausbildet, gelten für diese Person maximal die Zahlenverhältnisse für die hauptberuflichen Ausbilder/innen. Je nachdem wie viel Zeit der/die Ausbildungsleiter/in für ihre/seine Leitungstätigkeit benötigen, muss dann dementsprechend auch die Anzahl der betreuenden Auszubildenden gesenkt werden.

Hauptamtliche Ausbilder/-in

Für die Gruppe der hauptberuflichen Ausbilder/innen, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen werden, gilt: Sie sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden. Unmittelbar selbst heißt beispielsweise: ein Ausbilder in einem Werkstattbereich direkt an der Werkbank mit 16 Auszubildenden zum/zur Industriemechanikerin.

Mit einer Gruppe ist ein Jahrgang in einem Ausbildungsberuf gemeint. Bei mehreren Jahrgängen und verschiedenen Berufen muss die Zahl der Auszubildenden verringert werden.

Nebenberufliche Ausbilder/-innen

Für die Gruppe der nebenberuflichen Ausbilder/-innen gelten folgende Vorgaben:

Nebenberufliche Ausbilder, die neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muss sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder/-in zur Verfügung steht.

Ausbildende Fachkräfte/-innen

Für die Gruppe der ausbildenden Fachkräfte gelten folgende Vorgaben:

Ausbildende Fachkräfte, die unter der Verantwortung der Ausbilderin / des Ausbilders bei der Berufsausbildung mitwirken, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muss sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Ausbildungstätigkeit zur Verfügung steht.

Für alle im Vorfeld genannten Relationen gilt: Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten, zum Beispiel an Werkzeugmaschinen, ist die Zahl der Auszubildenden geringer anzusetzen!

Die zuvor beschriebenen Relationen stellen den Regelfall dar. Die Art des Ausbildungsberufes oder die Gestaltung der Ausbildung können in Ausnahmefällen eine höhere Zahl von Auszubildenden rechtfertigen.

Eine Abweichung vom angegebenen Zahlenverhältnis ist insbesondere dann zulässig, wenn besondere betriebliche oder überbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung durchgeführt werden.

Der/die Auszubildende, in der Regel der Ausbildungsbetrieb, muss die entsprechende Anzahl von Ausbildern/-innen sowie an ausbildenden Fachkräften nach für die unmittelbare Ausbildung der Auszubildenden bereitstellen, um die genannten Relationen zu sichern.

Die/der Auszubildende muss für die benannten Ausbilder/-innen und ausbildenden Fachkräfte die nötigen Voraussetzungen schaffen, damit diese ihre Ausbildungsaufgabe wahrnehmen können. Da hier die fehlende oder nicht geregelte Betreuungszeit zu einer hohen Unzufriedenheit bei allen

Beteiligten (Ausbildern und Auszubildenden) führt, sollte diese schriftlich festgehalten werden.

Das in der Ausbildungsstätte eingesetzte Ausbildungspersonal muss über die gesetzlich vorgeschriebene berufsfachliche und pädagogische Qualifikation verfügen. Die gesetzlichen Mindeststandards reichen jedoch in der Regel nicht aus, um den Anforderungen in der Ausbildung gerecht zu werden. Aufgrund der immer komplexeren Berufsbilder und den immer höheren Anforderungen an die Facharbeiter und Gesellen, die der technologischen Entwicklung geschuldet sind, ist es erforderlich geworden in der Ausbildung mit neuen und aufwendigen pädagogischen Konzepten zu arbeiten, die erst durch eine adäquate Qualifizierung professionell umgesetzt werden können.

Die IG Metall empfiehlt für die neben- und hauptberuflichen Ausbilder einen Abschluss zum/zur Aus- und Weiterbildungspädagogen/in. Die ausbildenden Fachkräfte sollten mindestens eine AEVO Prüfung ablegen und auch eine Qualifizierung zum/zur Lernprozessbegleiter/in absolvieren.



© Robert Kneschke - Fotolia.com

Die Hauptausschussempfehlung des BIBB sieht unter Punkt 2.5.3 für die Qualifikation des Ausbildungspersonal folgende Standards vor:

Nebenberufliche/r Ausbilder/in

- Nachweis der Eignung durch eine Prüfung nach AEVO
- berufsfachliche Eignung
- optional: geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in

Hauptberufliche/r Ausbilder/in

- Nachweis der Eignung durch eine Prüfung nach AEVO
- berufsfachliche Eignung
- optional: Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in, geprüfte/-r Berufspädagoge/-in,

Ausbildende Fachkräfte

- optional: z.B. Vorbereitungslehrgang für die AEVO-Prüfung

Durch die optionale Empfehlungen ist schon zu erkennen, dass alle beteiligten Akteure einen Bedarf darin sehen, dass die pädagogischen Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal dauerhaft nicht mehr allein mit einer Prüfung nach der AEVO zu garantieren sind. Leider ist es mit den handelnden Akteuren der Arbeitgeber Spitzenorganisationen im Moment nicht möglich, die Qualifikationsstandards für das betriebliche Bildungspersonal verpflichtend anzuheben. Dies muss nun auf der betrieblichen Ebene ausgehandelt und festgeschrieben werden.



© Art3D - Fotolia.com

Paragrafen zur Mitbestimmung aus dem Betriebsverfassungsgesetz

§ 96 Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von

Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro.

Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- 1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;**
- 2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;**
 - 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;**
 - 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;**

3. *Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;*
 4. *die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;*
 5. *die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;*
 6. *die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;*
 7. *die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;*
 8. *die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;*
 9. *Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.*
- (2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und –gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.
- (3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
- (4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.



BIBB Hauptausschussempfehlung Nr. 162

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16. Dezember 2015 zur Eignung der Ausbildungsstätten

(ersetzt die Empfehlung Nr. 13 von 1972)

Einleitung

Mit dieser Empfehlung legt der Hauptausschuss Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten und damit für die einheitliche Anwendung von §§ 27 und 32 BBiG, §§ 21 und 23 HwO vor.

1. Die gesetzlichen Bestimmungen

1.1 Eignung der Ausbildungsstätte

Eine Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein (vgl. § 27 Abs. 1 Nr. 1 BBiG, § 21 Abs. 1 Nr. 1 HwO).

Können die in der Ausbildungsordnung genannten erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) nicht in vollem Umfang in der Ausbildungsstätte vermittelt werden, gilt sie als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird (vgl. § 27 Abs. 2 BBiG, § 21 Abs. 2 HwO). Diese Maßnahmen müssen im Berufsausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart sein (vgl. § 11 Absatz 1 Nr. 3 BBiG).

Eignungsvoraussetzung ist außerdem, dass die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht. Eine Abweichung von dieser Bestimmung ist zulässig, wenn dadurch die Berufsausbildung nicht gefährdet wird (vgl. § 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, § 21 Abs. 2 Nr. 3 HwO).

Für Berufe der Landwirtschaft und der Hauswirtschaft kann das jeweils zuständige Ressort im Einvernehmen mit BMBF und nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung Mindestanforderungen für die Größe, Einrichtung und den Bewirtschaftungszustand der Ausbildungsstätten festsetzen (vgl. § 27 Abs. 3 und 4 BBiG).

1.2 Eignungsfeststellung – Überwachung

Die zuständige Stelle hat darüber zu wachen, dass die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegt (vgl. § 32 Abs. 1 BBiG, § 23 Abs. 1 HwO).

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung geht davon aus, dass die Feststellung und Überwachung der Eignung von Ausbildungsstätten eine den zuständigen Stellen unmittelbar obliegende Aufgabe ist, die sie nicht übertragen können. Er hält insbesondere bei Ausbildungsstätten, in denen erstmalig oder nach längerer Unterbrechung ausgebildet werden soll, und bei Ausbildungsstätten, in denen der beantragte Ausbildungsberuf noch nicht ausgebildet wurde, eine vorherige Eignungsfeststellung in der Ausbildungsstätte oder andere geeignete Mittel für erforderlich. Die Eignungsfeststellung soll überprüft werden,

wenn Erkenntnisse z.B. aus Prüfungsergebnissen, Vertragslösungen, Schlichtungsverfahren oder der Ausbildungsberatung dies begründen.

Die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften im Sinne dieser Empfehlung erfolgt für Auszubildende als Arbeitnehmer/-innen auch durch Betriebs- und Personalräte nach § 80 BetrVG und § 68 BPersVG. Betriebs- und Personalräten stehen bei der Durchführung der Berufsbildung die Mitbestimmungsrechte gemäß § 98 BetrVG bzw. § 75 BPersVG zu.

Ausbildende haben der zuständigen Stelle ohne Aufforderung jede Änderung der Eignung der Ausbildungsstätte mitzuteilen, die dazu führen kann, dass das Erreichen des Ausbildungsziels oder die Durchführung des Ausbildungsgangs beeinträchtigt wird. Werden bei der Überwachung Mängel der Eignung festgestellt, so hat die zuständige Stelle, falls der Mangel zu beheben und eine Gefährdung der/des Auszubildenden nicht zu erwarten ist, die/den Auszubildenden aufzufordern, innerhalb einer von ihr gesetzten Frist den Mangel zu beseitigen. Ist der Mangel der Eignung nicht zu beheben oder ist eine Gefährdung der/des Auszubildenden zu erwarten oder wird der Mangel nicht innerhalb der gesetzten Frist beseitigt, so hat die zuständige Stelle dies der nach Landesrecht zuständigen Behörde mitzuteilen (vgl. § 32 Abs. 2 BBiG, § 23 Abs. 2 HwO).

1.3 Löschen der Eintragung

Werden die bei der Überwachung festgestellten oder von der/dem Auszubildenden mitgeteilten Mängel nicht innerhalb einer gesetzten Frist beseitigt oder ist eine Gefährdung der/des Auszubildenden zu erwarten, so ist die Eintragung zu löschen (vgl. § 35 Abs. 2 BBiG, § 29 Abs. 2 HwO).

Um der/dem Auszubildenden den Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen und um Nachteile zu vermeiden, sollte sich die zuständige Stelle in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit bemühen, dass die begonnene Berufsausbildung in einer geeigneten Ausbildungsstätte fortgesetzt werden kann. Die Verantwortung der/des bisherigen Auszubildenden bleibt davon unberührt.

2. Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten

2.1 Verfügbarkeit der Ausbildungsregelung

Für jeden Ausbildungsberuf, für den die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses beantragt wird, müssen der Ausbildungsstätte die einschlägigen gültigen Ausbildungsordnungen bzw. nach § 104 Abs. 1 BBiG anzuwendenden Berufsbilder, Berufsbildungspläne und Prüfungsanforderungen oder nach § 122 Abs. 2 und 4 HwO anzuwendenden Berufsbilder und fachlichen Vorschriften vorliegen.

2.2 Betrieblicher Ausbildungsplan

In der Ausbildungsstätte ist ein betrieblicher Ausbildungsplan zu führen, aus dem erkennbar ist, dass die Ausbildung systematisch unter Berücksichtigung der Arbeits- und Geschäftsprozesse, der betrieblichen Anforderungen und der individuellen Lernvoraussetzungen von Auszubildenden durchgeführt wird. Der betriebliche Ausbildungsplan sollte je nach der Struktur der Ausbildungsstätte und des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthalten über die konkreten Ausbildungsplätze, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten.

2.3 Passfähigkeit der betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse

Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren müssen gewährleisten, dass die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) entsprechend der Ausbildungsordnung vermittelt werden können.

2.4 Materielle und technische Einrichtung und Ausstattung der Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätte muss über eine ausreichende Einrichtung und Ausstattung verfügen, insbesondere müssen die für die Vermittlung der in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erforderlichen Einrichtungen und notwendigen Ausbildungsmittel vorhanden sein und die angemessene Zeit für Ausbildungszwecke zur Verfügung stehen. Dazu gehören zum Beispiel die erforderlichen Kommunikations- und Informationssysteme,

Grundausrüstungen an Werkzeugen, Maschinen, Apparaten und Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen, bürotechnische Einrichtungen und notwendige Lehr- und Lernmittel.

In der Regel müssen die Ausbildungsplätze in die regulären Arbeits- und Geschäftsprozesse integriert sein.

Zur Unterstützung des Erwerbs der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) können ergänzend - unabhängig von den normalen Bedingungen des Arbeitsablaufs - intern oder extern Inhalte vermittelt werden, zum Beispiel auch in Ausbildungswerkstätten oder -ecken, Ausbildungslaboren, betriebs- oder bürotechnischen Unterweisungsräumen.

2.5 Personelle Anforderungen

2.5.1 Relation zwischen Fachkräften und Auszubildenden

Als Fachkraft gelten die/der Auszubildende, die/der Ausbilder/-in oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das Anderthalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden soll.

Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte im Sinne von § 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, § 21 Abs. 1 Nr. 2 HwO gilt in der Regel eine bis zwei Fachkräfte = 1 Auszubildende/-r

drei bis fünf Fachkräfte = 2 Auszubildende
 sechs bis acht Fachkräfte = 3 Auszubildende
 je weitere drei Fachkräfte = 1 weitere/-r
 Auszubildende/-r

Diese Relationen müssen kontinuierlich während des gesamten Ausbildungsgangs bestehen. Abweichungen von diesen Relationen sind in Einzelfällen zulässig. Sie müssen begründet werden und dürfen die Ausbildung nicht gefährden.

2.5.2 Relation zwischen Ausbildenden und Auszubildenden

2.5.2.1 Nebenberufliche/r Ausbilder/-in

Ausbildende gemäß § 28 Abs. 1 BBiG, § 22 Abs. 1 HwO und Ausbilder/-innen im Sinne von § 28 Abs. 2 BBiG, § 22 Abs. 2 HwO, die neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muss sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder/-in zur Verfügung steht.

2.5.2.2 Hauptberufliche/r Ausbilder/in

Ausbilder/innen im Sinne von § 28 Abs. 2 BBiG, § 22 Abs. 2 HwO, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden.

2.5.2.3 Ausbildende Fachkraft

Für die Relation zwischen Auszubildenden und ausbildenden Fachkräften im Sinne von § 28 Abs. 3 BBiG, § 22 Abs. 3 HwO, die unter der Verantwortung der Ausbilderin / des Ausbilders bei der Berufsausbildung mitwirken, gelten dieselben Anforderungen wie für die unter 2.5.2.1 beschriebenen nebenberuflichen Ausbilder/-innen. Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten, zum Beispiel an Werkzeugmaschinen, ist die Zahl der Auszubildenden entsprechend geringer anzusetzen.

Die Art des Ausbildungsberufes oder die Gestaltung der Ausbildung können eine höhere Zahl von Auszubildenden rechtfertigen. Eine Abweichung von dem angegebenen Zahlenverhältnis ist insbesondere dann zulässig, wenn und soweit besondere betriebliche oder überbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung durchgeführt werden.

Der/die Ausbildende, in der Regel der Ausbildungsbetrieb, muss die entsprechende Anzahl von Ausbildern/-innen im Sinne von § 28 Abs. 2 BBiG, § 22 Abs. 2 HwO sowie an ausbildenden Fachkräften nach § 28 Abs. 3 BBiG, § 22 Abs. 3 HwO für die unmittelbare Ausbildung der Auszubildenden bereitstellen, um die unter 2.5.2.1, 2.5.2.2 und 2.5.2.3 genannten Relationen zu sichern. Die/der Ausbildende muss für die benannten Ausbilder/-innen und ausbildenden Fachkräfte die nötigen Voraussetzungen schaffen, damit diese ihre Ausbildungsaufgabe wahrnehmen können.

2.5.3 Qualifikation des Ausbildungspersonals

Das in der Ausbildungsstätte eingesetzte Ausbildungspersonal muss über die gesetzlich vorgeschriebene berufsfachliche und pädagogische Qualifikation verfügen; zur Vertiefung und Erweiterung dieser Qualifikationen kann ein vielfältiges Weiterbildungsangebot bedarfsgerecht genutzt werden:

Nebenberufliche/r Ausbilder/in

- gesetzliche Grundlage: § 30 BBiG, § 22b HwO
- obligatorisch: Nachweis der Eignung durch Prüfung nach AEVO oder Teil IV der Meisterprüfung + berufsfachliche Eignung
- optional: z.B. geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in, zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote

Hauptberufliche/r Ausbilder/in

- gesetzliche Grundlage: § 30 BBiG, § 22b HwO
- obligatorisch: Nachweis der Eignung durch Prüfung nach AEVO oder Teil IV der Meisterprüfung + berufsfachliche Eignung
- optional: z.B. Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in, geprüfte/-r Berufspädagoge/-in, zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote

Ausbildende Fachkräfte

- gesetzliche Grundlage: § 28 Abs. 3 BBiG, § 22 Abs. 3 HwO
- optional: z.B. Ausbilderlehrgang, Vorbereitungslehrgang für die AEVO-Prüfung, zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote

2.6 Schutz der Auszubildenden

Auszubildende müssen in der Ausbildungsstätte gegen die Gefährdung ihrer Gesundheit sowie gegen die Beeinträchtigung ihrer Würde geschützt werden.

2.7 Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten

Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten durchgeführt, so muss jede dieser Ausbildungsstätten für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt den vorstehenden Kriterien entsprechen.

Kann eine Ausbildungsstätte die Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsordnung nicht in vollem Umfang erfüllen, so muss eine notwendige Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte, z. B. in einer geeigneten anderen Ausbildungsstätte oder überbetrieblichen Einrichtung vorgesehen werden.

Link zur BIBB HA Empfehlung:

 <https://www.bibb.de/de/11703.php>

Veröffentlicht im Bundesanzeiger:

BAnz AT 25.01.2016 S2



Literaturhinweise und Links

IG Metall (Hrsg.)

Der Bildungsausschuss im Betriebsrat. Februar 2012
Produkt-Nr. 23026-36929


IG Metall (Hrsg.)

Diskussionspapier „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ – Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung.
November 2014
Produkt-Nummer 220-25709

IG Metall (Hrsg.)

Fördern statt Auslesen
Dezember 2009
Produkt-Nr. 29789-51404

 www.wap.igmetall.de
Das Bildungsportal der IG Metall.

 www.bibb.de
*Homepage des Bundesinstituts
für Berufsbildung.*

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79

60329 Frankfurt am Main

Autor:

Frank Gerdes

Gestaltung:

gutegründe GbR

www.gutegruende-design.de

Druck:

Juni 2016

Produkt-Nr. 34130-62045

www.wap.igmetall.de
www.igmetall.de