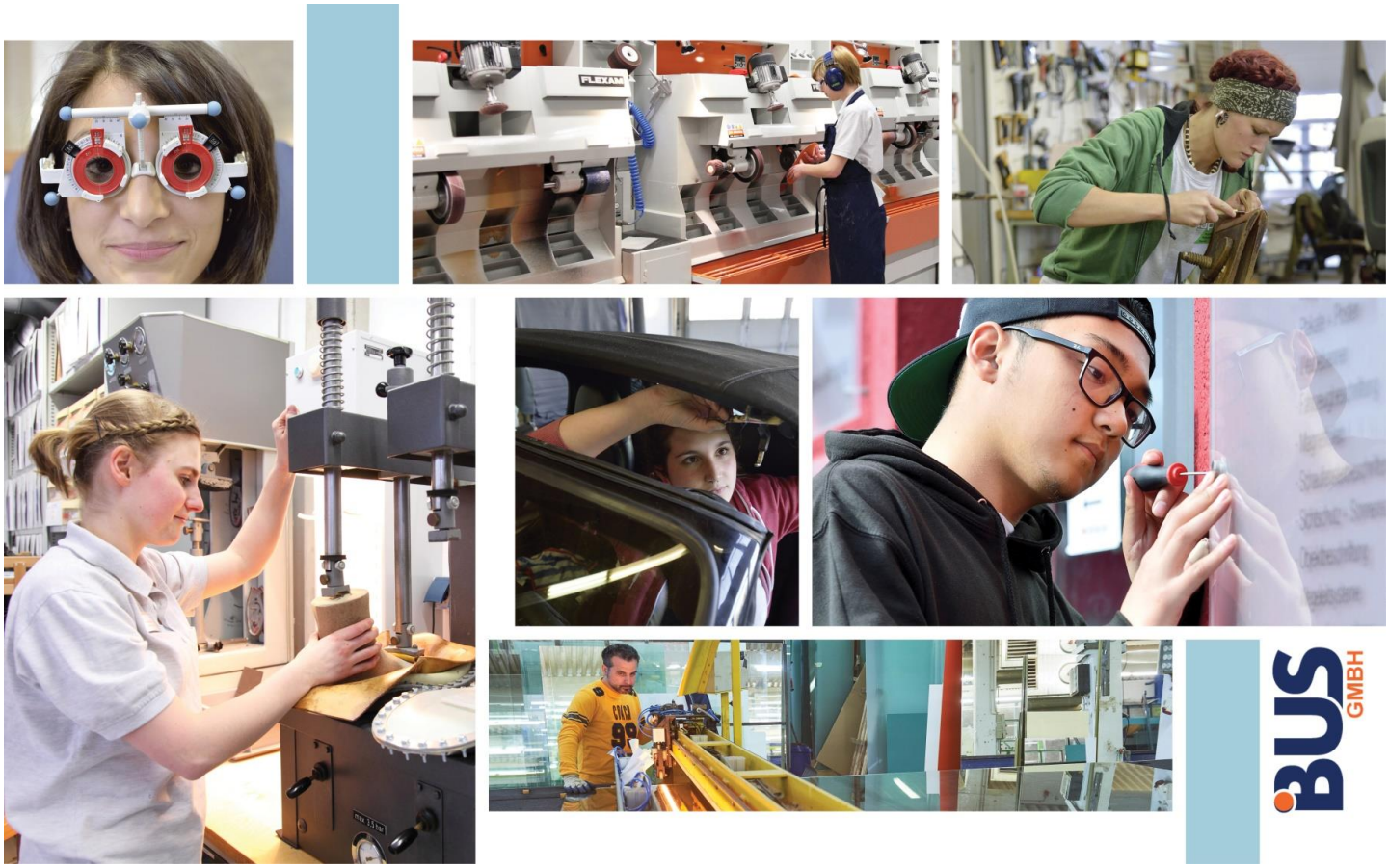
SPECIAL CRAFT

Außergewöhnliche Handwerksberufe
im Osnabrücker Land



BUS GMBH

# Ausbildungsbetrieb werden

## Eine Handreichung für Erstausbildenden

GEFÖRDERT VOM

jobstarter Für die Zukunft ausbilden

Bundesministerium für Bildung und Forschung

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Europäische Union

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

**Impressum**

Ausbildungsbetrieb werden: Eine Handreichung für Erstausbildende

**Bildquellen**

Titelblatt: www.amh-online.de

**Herausgeber**

Berufsbildungs- und Servicezentrum des Osnabrücker Handwerks GmbH

Bramscher Str. 134-136

49088 Osnabrück

Telefon: 0541 6929 600

E-Mail: info@bus-gmbh.de | info@special-craft.de

www.bus-gmbh.de

www.special-craft.de

**Autoren**

Lena Gude, Jonas Hauschild

**Stand**

November 2021

Mit dem Programm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de

# Inhaltsverzeichnis

1. Special Craft – Außergewöhnliche Handwerksberufe ..... 5
2. Ausbildungsbetrieb werden ..... 6
2.1 Eignung der Ausbildungsstätte ..... 7
2.2 Eignung des Ausbildungspersonals ..... 8
2.3 Persönliche Eignung ..... 8
2.4 Fachliche Eignung ..... 9
2.5 Externenprüfung ..... 9
2.6 Widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung ..... 10
2.7 Berufs- und arbeitspädagogische Eignung ..... 10
3 Ausbildung vorbereiten ..... 11
3.1 Der Ausbildungsvertrag ..... 11
3.2 Berufsschule ..... 15
3.3 Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ..... 16
3.4 Lernen im Betrieb und in der Berufsschule ..... 16
3.5 Ausbildungsrahmenplan und betrieblicher Ausbildungsplan ..... 17
3.6 Ausbildungsnachweis ..... 17
3.7Ausbildungsmittel ..... 18
3.8 Kosten der Ausbildung ..... 18
3.9 Azubigewinnung und -marketing ..... 18
3.10 Weiterführende Materialien des BIBB: Ausbildung gestalten ..... 19
4 Fördermöglichkeiten & Ausbildungsmodalitäten ..... 19
4.1 Berufsausbildungsbeihilfe ..... 20
4.2 Assistierte Ausbildung ..... 20
4.3 Einstiegsqualifizierung ..... 21
4.4 Teilzeitausbildung ..... 21
4.5 Verbundausbildung ..... 22
5 Nachwuchskräfte aus dem Ausland ausbilden ..... 24
5.1 Auszubildende aus EU-Staaten ..... 24
5.2 Auszubildende aus Drittstaaten ..... 24
5.3 Ausbildung von Geflüchteten ..... 25
6 Der Ausbildungsstart ..... 29
6.1 Begrüßung und Einführung in den Betrieb ..... 29
6.2 Die Probezeit sinnvoll nutzen ..... 30
6.3 Weiterführende Materialien des BIBB: Ausbildung gestalten ..... 31
7 Abschließende Worte ..... 31

Anhang ..... 32
Anhang 1: Relevante Gesetze ..... 32
Anhang 2: BIBB Checklisten ..... 33

# 1. Special Craft – Außergewöhnliche Handwerksberufe

Es gibt fast doppelt so viele offene Ausbildungsplätze wie Bewerber:innen. Auszubildende werden daher händeringend gesucht und das wird auch in den kommenden Jahren wohl so bleiben. Wer also bei der Azubigewinnung nicht präsent ist, geht auf Dauer bei der Akquise von Nachwuchskräften leer aus.

Das Projekt Special Craft unterstützt handwerkliche Kleinst- und Kleinbetriebe (KKU) aus den Bereichen Gesundheitshandwerk, künstlerisch-kreatives Handwerk und aus dem hochspezialisierten Handwerk dabei, sich auf die Ausbildung vorzubereiten und engagierten Nachwuchs zu finden.

Mit diesem Leitfaden möchten wir insbesondere Unternehmen, die bisher keine oder wenig Erfahrung mit der Ausbildung haben, an das Thema heranführen. Aber auch Ausbilder:innen, bei denen die letzte Ausbildung schon eine Zeit zurückliegt, können hier ihre Kenntnisse wieder auffrischen. Dabei werden insbesondere folgende Fragen behandelt:

- Welche Voraussetzungen muss das Unternehmen für die Ausbildung erfüllen?
- Welche unterschiedlichen Wege gibt es, die Eignung als Ausbildungsbetrieb bzw. als Ausbilder:in zu erlangen?
- Was ist vor dem Ausbildungsstart und während der Ausbildung zu beachten?
- Welche Fördermöglichkeiten gibt es für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe?

Special Craft ist ein Projekt der Berufsbildungs- und Servicezentrum des Osnabrücker Handwerks GmbH (BUS GmbH). Als gemeinnützige Tochter der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim ist sie auf die berufliche Weiterbildung spezialisiert und entwickelt Projekte, die kleine und mittelständische Unternehmen unterstützen. Special Craft ist ein JOBSTARTER plus-Projekt.

Mit dem Programm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

**Kontaktdaten:**
Berufsbildungs- und Servicezentrum des Osnabrücker Handwerks GmbH
Special Craft Team

Bramscher Str. 134-136
49088 Osnabrück
Telefon: 0541 6929 – 624
E-Mail: info@special-craft.de
Web: www.special-craft.de

Weitere hilfreiche Unterstützung bieten auch die Umsetzungshilfen und Zusatzmaterialien der Reihe Ausbildung gestalten. Die von Expert:innen aus der Ausbildungspraxis erstellten Publikationen werden durch das Bundesinstitut für Berufsbildung auf www.bibb.de/ausbildunggestalten zur Verfügung gestellt.

Dort finden Sie:

- Informationen zum Ausbildungsberuf
- Hintergründe der Neuordnung
- Informationen zur Ausbildungsordnung
- Ausbildungsrahmenpläne mit umfangreichen Erläuterungen
- Beispiele für Arbeits- und Prüfungsaufgaben
- Erläuterungen von Ausbildungsmethoden und Prüfungsinstrumenten
- Rahmenlehrpläne und exemplarische Lernsituationen
- Ideen und Hinweise zu Lernortkooperationen
- Checklisten und Muster

## 2. Ausbildungsbetrieb werden

Es gibt viele Gründe auszubilden. Bei manchen Unternehmen wird der Gedanke auszubilden vielleicht aus der Not heraus geboren, etwa weil der Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt anders nicht zu decken ist. In anderen Unternehmen sind die Betriebsprozesse so spezialisiert, dass es einfach sinnvoller ist, die zukünftigen Fachkräfte gleich im eigenen Haus auszubilden und durch eine gute Ausbildung langfristig für das Unternehmen zu gewinnen.

Im dualen Ausbildungssystem übernehmen die Ausbildungsbetriebe aber auch eine gesellschaftliche Verantwortung, indem sie jungen Menschen in Ihrem im Betrieb einen erfolgreichen beruflichen Werdegang ermöglichen. Nach dem Motto WIR BILDEN AUS! trägt das eigene Ausbildungsengagement auch dazu bei, den Betrieb regional zu verankern und das Unternehmensimage zu stärken.

Ein ganz anderer Grund kann aber auch die Liebe zum Beruf sein: Die Freude daran, das eigene berufliche Wissen an den Nachwuchs weiterzugeben, kann eine starke persönliche Motivation sein um (wieder) auszubilden. Denn insbesondere in den weniger bekannten Special Craft Gewerken, geht mit jedem Betrieb, der keinen Nachwuchs findet, immer auch ein Stück Handwerkskultur und -vielfalt in der Region verloren.

Was auch immer Ihre unternehmerischen oder persönlichen Gründe dafür sind, sich mit dem Thema Ausbildung auseinanderzusetzen: Unser Ziel ist es, Sie bei Ihrem Vorhaben zu unterstützen. Damit die Ausbildung in Ihrem Betrieb ein voller Erfolg wird, soll dieser Leitfaden Sie bei den ersten Schritten in Richtung Ausbildungsbetrieb begleiten.

Für weitergehende Unterstützung stehen wir Ihnen jederzeit gerne auch persönlich zur Verfügung.

Die duale Ausbildung wird im Wesentlichen, jedoch nicht ausschließlich, durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Hier finden Sie z.B. die Pflichten der Auszubildenden und der Ausbildenden, Regelungen zu verschiedenen Ausbildungsformen wie Verbund- oder Teilzeitausbildung, Vorgaben zur Ausbildungsvergütung und vieles mehr.

Als angehender Ausbildungsbetrieb ist jedoch zunächst einmal die Frage „Darf ich überhaupt ausbilden?" zu klären. Um die hohe Qualität der Ausbildung sicherzustellen, werden in den §§ 27–33 BBiG bestimmte Anforderungen an die Eignung von Ausbildungsbetrieben gestellt. Hierzu gehören insbesondere die betriebliche Eignung sowie die Eignung des Ausbildungspersonals. Was genau diese Eignungsanforderungen beinhalten und wie Sie die Eignung Ihres Betriebs und Ihres Personals nachweisen können, klären wir ausführlich im Folgenden.

## 2.1 Eignung der Ausbildungsstätte

Die Eignung der Ausbildungsstätte oder auch die betriebliche Eignung bezieht sich darauf, dass die Ausbildungsstätte gewährleisten muss, die in der Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten in vollem Umfang vermitteln zu können. Sie hängt zum einen von der Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte, zum anderen aber auch von dem zahlenmäßigen Verhältnis von Auszubildenden zu angestellten Fachkräften ab.

Dementsprechend muss der Betrieb über alle für die Ausbildung erforderlichen Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Räumlichkeiten verfügen. Zudem wird vorausgesetzt, dass Auszubildenden ein Ort für Übungsarbeiten zur Verfügung steht, dabei sind auch Unfallverhütungsvorschriften und die Arbeitsstättenverordnung zu beachten.

Des Weiteren muss die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zu der Zahl der beschäftigten Fachkräfte bzw. zu der Anzahl der Ausbildungsplätze stehen. Als Ausbildungsplatz wird hier der Ort oder Arbeitsplatz inklusive Ausstattung und personeller Besetzung verstanden, an dem der Ausbildungsberuf praxisnah vermittelt werden kann. Als Fachkräfte gelten Personen, die in dem Ausbildungsberuf die Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben oder die eine, dem Ausbildungsberuf entsprechende, Tätigkeit seit einer Zeit ausgeübt haben, die mindestens der doppelten Zeit der Ausbildung entspricht. In der Regel gilt, dass bei 1 – 2 Fachkräften eine Auszubildende, bei 3 – 5 Fachkräften zwei Auszubildende, bei 6 – 8 Fachkräften drei Auszubildende und bei jeweils drei weiteren Fachkräften eine weitere Auszubildende eingestellt werden können. Tatsächlich kann von dieser Anforderung aber auch abgesehen werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird. Die Beurteilung der Eignung der Ausbildungsstätte erfolgt dementsprechend einzelfallbezogen (§27 BBiG; § 21 HwO).

Kleinere oder sehr spezialisierte Betriebe, die nicht in der Lage sind, alle in der Ausbildung zu vermittelnden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten eigenständig an ihre Auszubildenden weiterzugeben, können auch auf Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte zurückgreifen (z.B. Lehrwerkstätten / Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen) oder im Verbund mit einem anderen ausbildungsberechtigten Betrieb die Ausbildung durchführen.

Die Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals wird durch die zuständige regionale Handwerkskammer festgestellt. Bei erstausbildenden Betrieben findet hierzu in der Regel eine Betriebsbegehung durch Mitarbeitende der Ausbildungsberatung der Kammer statt. Bei dieser Gelegenheit werden in einem persönlichen Gespräch vor Ort auch die Rahmenbedingungen und die verschiedenen Eignungsvoraussetzungen geklärt.

## 2.2 Eignung des Ausbildungspersonals

Bei der Frage nach der persönlichen und fachlichen Eignung ist die Unterscheidung der Begriffe des Ausbildenden und des Ausbilders bzw. der Ausbilderin wichtig. Denn das Berufsbildungsgesetz unterscheidet zwischen dem Einstellen und dem Ausbilden von Auszubildenden.

Firmeninhaber:innen, die Auszubildende einstellen, die Ausbildung aber von Mitarbeitenden durchführen lassen, gelten als Ausbildende. Sie müssen lediglich über die persönliche Eignung verfügen. Als Ausbilder oder Ausbilderin gilt die Person, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermittelt. Sie muss sowohl über die persönliche als auch über die fachliche Eignung verfügen. Diese Rolle können Mitarbeitende aber natürlich auch Firmeninhaber:innen selbst übernehmen, dann spricht man von der oder dem Ausbildenden, die oder der selbst ausbildet (§ 28 BBiG).

Die Eignung des Ausbildungspersonals lässt sich zunächst in die persönliche und fachliche Eignung unterteilen. Die fachliche Eignung lässt sich wiederum in drei Bestandteile gliedern, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die angemessene Arbeitserfahrung. All diese Bereiche beleuchten wir im Folgenden genauer.

## 2.3 Persönliche Eignung

Die persönliche Eignung wird in § 29 BBiG durch eine Negativformulierung geregelt. Demnach ist persönlich insbesondere nicht geeignet, wer keine Kinder oder Jugendlichen beschäftigen darf oder wer „wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.“ Diese Ausschlussgründe sind jedoch nicht abschließend, beispielsweise können auch das nicht Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen, allgemeine Unzuverlässigkeit oder die Verletzung der Intim- und Privatsphäre von Auszubildenden als Gründe für die Aberkennung der persönlichen Eignung in Frage kommen. Grundsätzlich verfügt aber jede Person erst einmal über die persönliche Eignung zur Ausbildung.

## 2.4 Fachliche Eignung

Die Voraussetzungen für die fachliche Eignung von Ausbildenden, die selbst ausbilden, und für Ausbilder:innen ergeben sich aus § 30 BBiG. Die fachliche Eignung untergliedert sich in drei Komponenten: die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie eine angemessene Berufserfahrung.

Die notwendigen beruflichen Fähigkeiten liegen z.B. dann vor, wenn der Ausbildende, der selbst ausbildet, bzw. der Ausbilder oder die Ausbilderin die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat. Sie können auch dann vorliegen, wenn eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule bestanden wurde.

Auch bei erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung kann von dem Vorliegen der beruflichen Fähigkeiten ausgegangen werden.

Wer ein Studium, eine Ausbildung oder einen anderen Bildungsabschluss in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung im Ausland erworben hat, kann das Bestehen seiner beruflichen Fähigkeit nachweisen, wenn die Gleichwertigkeit des Abschlusses nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz oder anderen rechtlichen Regelungen festgestellt worden ist.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann für langjährig tätige Handwerker:innen mit nachweisbaren Kenntnissen im Ausbildungsberuf auch ohne formal vorliegende fachliche Eignung eine Ausnahmebewilligung zur Ausbildung erteilt werden. In diesen Fällen kann ein Antrag auf „Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Berufsausbildung“ bei der zuständigen Handwerkskammer gestellt werden.

## 2.5 Externenprüfung

Wer nicht über eine abgeschlossene Ausbildung, ein Hochschulstudium oder einen sonstigen anerkannten Berufsabschluss verfügt, um seine beruflichen Fähigkeiten nachzuweisen, für den kann die Externenprüfung eine Möglichkeit sein, diesen Nachweis zu erbringen und gleichzeitig einen anerkannten Berufsabschluss zu erlangen.

Hierzu ist ein Antrag auf Zulassung zur Externenprüfung bei der zuständigen Kammer notwendig. Voraussetzung für die Zulassung ist, dass der Antragsteller bzw. die Antragstellerin langjährige Berufserfahrung in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll, nachweisen kann. In der Regel muss die Zeit der Berufstätigkeit das Anderthalbfache der regulären Ausbildungszeit betragen. Hierbei können u.U. auch Zeiten der Ausbildung oder der Berufstätigkeit angerechnet werden, die in einem ähnlichen einschlägigen Ausbildungsberuf oder im Ausland erworben wurden. Wichtig ist, dass diese Tätigkeiten die zentralen beruflichen Anforderungen des Ausbildungsberufes abdecken.

Aber auch diejenigen, die die Zeiten der Berufstätigkeit nicht nachweisen können, haben eine Chance auf Zulassung zur Externenprüfung. Dann muss auf andere Weise nachgewiesen werden, dass der Antragsteller bzw. die Antragstellerin über die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt. Dies kann z.B. durch Zertifikate von Qualifizierungsmaßnahmen geschehen.

Ob die Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung vorliegen, entscheidet die zuständige Kammer bzw. der Prüfungsausschuss einzelfallbezogen.

Wer die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt, hat in der Regel an zwei Terminen im Jahr die Möglichkeit, die Externenprüfung abzulegen, entweder im Sommer oder im Winter. Dabei entsprechen die Prüfungsformen, -inhalte und -anforderungen denen der regulären Abschlussprüfung. Entsprechend besteht auch die Externenprüfung aus einem theoretischen und einem fachpraktischen Teil.

Durch das erfolgreiche Ablegen der Externenprüfung können die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind, nachgewiesen werden. Das Bestehen der Externenprüfung attestiert dabei jedoch nicht die zusätzlich notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die Ausbilder:innen nachweisen müssen. Diese sind durch das erfolgreiche Ablegen einer „Ausbildung der Ausbilder“- Prüfung (AdA-Prüfung) gesondert nachzuweisen. Hierzu mehr im Kapitel Berufs- und arbeitspädagogische Eignung.

## 2.6 Widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung

Personen, die die fachliche Eignung nicht erfüllen, kann die fachliche Eignung auf Widerruf durch die nach Landesrecht zuständige Behörde zuerkannt werden. Hierfür ist eine Anhörung vor der zuständigen Kammer notwendig. Die Gesetzesgrundlage ergibt sich aus § 30 Abs. 6 BBiG und § 22b Abs. 5 HwO.

Nähere Informationen und Anträge zur widerruflichen Zuerkennung der fachlichen Eignung sind bei der zuständigen Kammer erhältlich. Dabei ist zu beachten, dass die Antragstellung in der Regel gebührenpflichtig ist und kein Rechtsanspruch auf die widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung besteht. In dem Antrag müssen der berufliche Werdegang, Aus- und Weiterbildungszeiten, sonstige berufliche Qualifizierungen, Ausbildertätigkeiten bzw. pädagogische Qualifikationen und berufliche Tätigkeiten ausführlich nachgewiesen werden.

## 2.7 Berufs- und arbeitspädagogische Eignung

Die berufs- und arbeitspädagogischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, über die Ausbildende, die selbst ausbilden, sowie Ausbilder:innen verfügen müssen, werden in der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) geregelt.

Bei der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung spielt insbesondere die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Ausbildung eine wichtige Rolle. Diese Bereiche werden in vier Handlungsfelder untergliedert:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
- Ausbildung durchführen
- Ausbildung abschließen

Mit dem Bestehen der Ausbildereignungsprüfung werden diese Kompetenzen nachgewiesen. Die Ausbildereignungsprüfung ist Bestandteil der Meisterprüfung (Teil 4), kann aber auch eigenständig vor den zuständigen Stellen (IHK / HWK) abgelegt werden. So können auch Gesellen und Gesellinnen die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse erwerben um als Ausbilder:in tätig zu werden.

Die für die Prüfung notwendigen Inhalte werden in sogenannten „Ausbildung der Ausbilder"-Kursen (AdA-Kurs / AEVO-Lehrgang) vermittelt. Die AdA-Prüfung besteht aus zwei Teilen, einem theoretischen Multiple-Choice-Test und einer praktischen Unterweisung mit anschließendem Prüfungsgespräch.

Ausnahme: Wenn kein Nachweis über die berufspädagogischen Kenntnisse gemäß AEVO vorliegt, kann die zuständige Kammer im Einzelfall auch eine vorläufige Ausbildungserlaubnis erteilen. In diesem Fall ist der Ausbilder oder die Ausbilderin in der Regel dazu angehalten, innerhalb eines Jahres die Ausbildereignungsprüfung nachzuholen. Auch kann die Möglichkeit bestehen, Ausbildungstätigkeiten aus den Jahren 2003 bis 2009, als die Ausbildereignungsverordnung ausgesetzt war, als Nachweis anerkennen zu lassen. Wenn es im Betrieb keine Mitarbeitenden gibt, die für die Funktion als Ausbilder:in fachlich und persönlich geeignet sind, wird keine Ausbildungsberechtigung erteilt.

# 3 Ausbildung vorbereiten

Haben Sie die Eignung als Ausbildungsstätte erfolgreich nachgewiesen, geht es nun in den folgenden Schritten darum, die Ausbildung in Ihrem Betrieb vorzubereiten. Im folgenden Kapitel werfen wir einen genaueren Blick auf den Ausbildungsvertrag, auf die Themen Berufsschule und Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung sowie auf den Ausbildungsrahmenplan, Berichtshefte und Kosten der Ausbildung.

## 3.1 Der Ausbildungsvertrag

Sie sind als ausbildende Einrichtung verpflichtet, vor dem Start der Berufsausbildung mit Ihren Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen (§ 11 BBiG). Ist die auszubildende Person bei Vertragsabschluss noch minderjährig, so muss vorab die Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters eingeholt werden, der den Ausbildungsvertrag zusammen mit der auszubildenden Person sowie einem Zeichnungsberechtigten bzw. einer Zeichnungsberechtigten Ihres Unternehmens unterzeichnet. Der Ausbildungsvertrag muss dabei laut § 11 Abs. 1 BBiG gesetzliche Mindestanforderungen erfüllen. Die meisten Handwerkskammern haben zu diesem Zweck eine eigene Vertragsvorlage, die entweder im Internet zum Download oder auf Anfrage zur Verfügung gestellt wird. Vorlagen für

Ausbildungsverträge können i.d.R. auch bei Innungen und Kreishandwerkerschaften angefragt werden. Die gesetzlichen Mindestanforderungen an den Inhalt eines Ausbildungsvertrags sind nach § 11 BBiG:

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung Hier muss die genaue Berufsbezeichnung und ggf. Fachrichtung der Ausbildung aufgeführt werden.

2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung

In der Ausbildungsordnung wird die Ausbildungsdauer jedes Ausbildungsberufes festgesetzt. Im Vertrag müssen Start- und Enddatum der Ausbildung auf den Tag genau festgelegt werden. In der Regel beträgt die Dauer 3 bis 3,5 Jahre. Laut § 8 Abs. 1 Satz 1 BBiG kann die zuständige Stelle jedoch auf Antrag die Dauer der Ausbildung verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel früher erreicht werden kann. Dazu gibt es keine einheitlichen Regeln und die zuständige Stelle entscheidet individuell. Höhere Schulabschlüsse, bereits abgeschlossene Berufsausbildungen oder das Alter der Auszubildenden werden jedoch häufig als Gründe für eine Verkürzung der Ausbildung akzeptiert. Für eine Verkürzung der Ausbildungsdauer müssen sowohl die auszubildende Person als auch Sie als Ausbildungsbetrieb zustimmen und diese dann bei der zuständigen Stelle beantragen. Das kann bereits vor Beginn der Ausbildung erfolgen und muss dann entsprechend im Ausbildungsvertrag eingetragen werden.

3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Im Ausbildungsvertrag sind alle Arbeitsorte zu benennen, an denen die Auszubildenden innerhalb der Ausbildungszeit eingesetzt werden sollen. Nur hier darf die auszubildende Person eingesetzt werden. Sollen Auszubildende an Orten eingesetzt werden, die nicht im Vertrag aufgeführt sind, bedarf dies der vorherigen Zustimmung der Auszubildenden.

4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten für Auszubildende dürfen acht Stunden pro Tag nicht überschreiten. § 8 JArbSchG begrenzt die regelmäßige Arbeitszeit von Auszubildenden unter 18 auf maximal 40 Stunden an 5 Tagen in der Woche. Bei Volljährigkeit darf diese bei maximal 48 Stunden in der Woche liegen ( § 3 Satz 1 ArbZG).

5. Dauer der Probezeit

Die Probezeit beträgt laut § 20 BBiG mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern. Auf eine Probezeit darf daher nicht verzichtet werden, auch wenn Sie die Auszubildenden bereits kennen.

## 6. Zahlung und Höhe der Vergütung

Nach § 17 BBiG müssen Sie als Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen, die mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jedoch jährlich, steigt. Die Vergütung darf die monatliche Mindestvergütung, die im § 17 BBiG festgeschrieben ist, nicht unterschreiten.

Sofern Ihr Betrieb tarifgebunden ist, entnehmen Sie die aktuellen Vergütungssätze dem jeweiligen Lohn- und Gehaltsvertrag Ihrer Branche. Dabei ist nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes auch eine tarifvertragliche Vergütung für den Auszubildenden angemessen, die die aktuelle allgemeine Mindestvergütung unterschreitet. Allgemein gelten darüber hinaus alle Ausbildungsvergütungen als angemessen, die nicht mehr als 20 Prozent von den Empfehlungen der zuständigen Stelle abweichen. Über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit verrichtete Überstunden sind gesondert zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.

## 7. Dauer des Urlaubs

Nach § 19 JArbSchG und § 3 Bundesurlaubsgesetz wird der gesetzliche Mindesturlaub in Werktagen, bezogen auf eine 6-Tage-Woche angegeben. Für jugendliche Auszubildende richtet diese sich auch nach dem Alter. Unter-16-Jährige haben mindestens 30 Werktage Urlaubsanspruch, Unter-17-Jährige 27 Werktage und Unter-18-Jährige 25 Werktage.

Bei der Festlegung des Urlaubs ist das Alter am 1. Januar des Urlaubsjahres entscheidend. Bei Über-18-Jährigen greift das Bundesurlaubsgesetz. Hier gilt ein Anspruch von mindestens 4 Wochen, also 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche, wobei eine 5-Tage-Woche anteilig zu berechnen ist (mindestens 20 Tage pro Jahr). Auch sind tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarung bei der Anzahl der Urlaubstage zu berücksichtigen.

Zudem sollten Sie beachten, dass es aufgrund der Berufsschulpflicht nicht erlaubt ist, Auszubildende während ihres Urlaubs von der Berufsschule freizustellen, daher sollte der Urlaub idealerweise in die Zeit der Berufsschulferien gelegt werden. Nach § 19 Abs. 3 JArbSchG muss jeder Urlaubstag, an dem die Berufsschule besucht wird, als zusätzlicher Urlaubstag angerechnet werden.

## 8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann

Laut § 22 Abs. 1 BBiG ist es den Vertragspartnern innerhalb der Probezeit jederzeit möglich, das Ausbildungsverhältnis ohne die Angabe von Gründen und ohne Fristeinhaltung schriftlich zu kündigen. Nach der Probezeit dürfen Sie den Auszubildenden nur noch aus wichtigem Grund kündigen. Das heißt, eine Weiterbeschäftigung ist nicht mehr zumutbar, beispielsweise wenn das Vertrauensverhältnis massiv gestört ist. Die Auszubildenden haben neben dieser außerordentlichen Kündigung zudem die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung mit einer Frist von vier Wochen.

9. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Sollten für die Auszubildenden Regelungen aus Tarifverträgen oder aus Betriebsvereinbarungen übernommen werden, so müssen diese in der bei Vertragsabschluss geltenden Fassung im Ausbildungsvertrag genannt werden.

10. Ausbildungsnachweise

Die Ausbildungsnachweise werden entweder schriftlich oder elektronisch geführt (§ 13 BBiG). Die Form, in der der Ausbildungsnachweis erbracht werden soll, muss im Ausbildungsvertrag angegeben werden. Der Ausbildungsnachweis soll dokumentieren, dass alle Inhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan den Auszubildenden vermittelt wurden. Außerdem ist der korrekt geführte Ausbildungsnachweis eine Zulassungsbedingung für die Abschlussprüfung.

Des Weiteren gehören in den Ausbildungsvertrag Name, Anschrift und Geschäftsform des Ausbildungsbetriebs sowie der vollständige Name, die Anschrift, das Geburtsdatum und die Staatsangehörigkeit der Auszubildenden. Bei Minderjährigen gehören auch der Name und die Anschrift des gesetzlichen Vertreters dazu. Zudem wird der bzw. die verantwortliche Ausbilder:in genannt, der bzw. die damit bei der zuständigen Stelle als direkte Ansprechpartner:in hinterlegt wird. Der bzw. die Ausbilder:in unterschreibt den Ausbildungsvertrag jedoch nur mit, wenn gleichzeitig auch eine Zeichnungsbefugnis bei Ihnen im Ausbildungsbetrieb vorliegt (z.B.: Ausbilder:in ist gleichzeitig auch Geschäftsführer:in).

Der Vertrag muss von Ihnen vor Ausbildungsstart an die zuständige Kammer gesendet werden, dort wird er auf Vollständigkeit und Richtigkeit geprüft und schließlich in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen (§36 Abs.1 BBiG). Alle Parteien bekommen daraufhin ein von der zuständigen Stelle gestempeltes Exemplar zurück.

Wenn die auszubildende Person unter 18 Jahre alt ist, muss von Ihnen bei Einreichung des Ausbildungsvertrags auch eine Bescheinigung der Erstuntersuchung der Person nach Jugendarbeitsschutzgesetz beigefügt werden. Nach § 32 JArbSchG soll diese Untersuchung nicht älter als 14 Monate sein und sicherstellen, dass vor Beginn der Berufsausbildung keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorliegen, die sich nach Arbeitsaufnahme verschlimmern könnten. Ein Jahr nach Ausbildungsbeginn müssen Sie sich von minderjährigen Auszubildenden eine ärztliche Bescheinigung vorlegen lassen, dass sie zur Nachuntersuchung vorstellig waren. In dieser Bescheinigung wird der Entwicklungsstand überprüft. Jugendliche Auszubildende dürfen nicht weiterbeschäftigt werden, solange der Nachweis der Nachuntersuchung nicht vorliegt.

Wenn eine Verkürzung angestrebt wird, müssen dem Ausbildungsvertrag weitere Unterlagen beigefügt werden, die die Gründe für die Verkürzung oder Anrechnung darlegen. Wenn eine Ausbilder:in erstmalig in Ihrem Betrieb ausbildet, so sind der zuständigen Stelle

i.d.R. darüber hinaus mit dem Ausbildungsvertrag auch dementsprechende Dokumente beizufügen (z.B. Meisterprüfungszeugnis oder Zeugnis über die Ausbildereignung).

## 3.2 Berufsschule

In der dualen Ausbildung stellen der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule die zentralen Lernorte der Auszubildenden dar. Der Besuch der Berufsschule ist dabei verpflichtend. Die theoretischen Inhalte des Berufsschulunterrichts werden in den Rahmenlehrplänen der Berufsschulen konkretisiert. Diese sind Ländersache und unterliegen dem Kultusministerium des jeweiligen Bundeslandes. Daher gibt es Bundesländer mit freier, bundesländerübergreifender Berufsschulwahl, in anderen Bundesländern ist die Wahl der Berufsschule für die Auszubildenden konkret festgelegt.

Zudem ist es besonders in kleineren Gewerken häufig so, dass regional keine Berufsschulklassen zustande kommen. Hier findet die Berufsbeschulung dann in länderübergreifenden Fachklassen und häufig im Blockunterricht statt.

Die Auszubildenden müssen bei der jeweils zuständigen Berufsschule vor Ausbildungsbeginn angemeldet werden. Die Anmeldung wird von den Berufsschulen unterschiedlich gehandhabt. Es gibt Berufsschulen, die nur Anmeldungen durch den

Ausbildungsbetrieb akzeptieren. Andere Berufsschulen wiederum verlangen, dass die Auszubildenden sich selbst anmelden. Daher ist es ratsam, bei der zuständigen Stelle zu erfragen, welche Berufsschule für den jeweiligen Ausbildungsberuf zuständig ist oder ob eine Berufsschule frei wählbar ist. Wenn Sie wissen, welche Berufsschule Ihre Auszubildenden besuchen sollen, bietet es sich an diese vor Ausbildungsbeginn zu kontaktieren, um sich über das Anmeldeprozedere zu erkundigen. So kann sichergestellt werden, dass alle benötigten Unterlagen rechtzeitig vorliegen und Sie bereits früh die Unterrichtszeiten und Stundenpläne in Ihren Betriebsalltag einplanen können.

§ 15 BBiG regelt, dass Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und auch an vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen (ÜLU) freizustellen sind. Konkret bedeutet das für Sie als Ausbildungsbetrieb:

Auszubildende müssen am Berufsschultag nicht vorher in den Betrieb kommen, wenn der Berufsschulunterricht vor 9:00 Uhr beginnt. Einmal in der Woche werden die Auszubildenden für einen ganzen Berufsschultag von Ihnen freigestellt, wenn dieser mehr als fünf Unterrichtstunden (je mindestens 45 Minuten) beträgt. Sie müssen dann nicht mehr in den Betrieb kommen, und der Berufsschultag gilt als kompletter Ausbildungstag mit Anrechnung auf die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (i.d.R. ~ 8 Stunden). Gibt es einen zweiten Berufsschultag in der gleichen Woche, erfolgt eine Freistellung lediglich für die Berufsschulunterrichtszeit.

Nach Berufsschulende kann dann, abhängig von der zeitlichen Machbarkeit noch eine Rückkehr in Ihren Betrieb erfolgen. Dies ist aber eher selten der Fall, denn die Freistellung gilt zusätzlich auch für die Pausen und die Wegstrecke von der Berufsschule oder der

außerbetrieblichen Ausbildungsstätte zurück zu Ihrem Betrieb. Die Freistellung gilt jedoch nicht für den Weg vom Zuhause der Auszubildenden zur Berufsschule und zurück.

Erfolgt die Berufsbeschulung blockweise mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen in der Woche, wird diese Zeit komplett auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

**Infobox: Länderübergreifende Fachklassen**

Ob es für Ihr Gewerk länderübergreifende Fachklassen gibt, erfahren Sie z.B. in den Ausbildungsprofilen auf:

https://berufenet.arbeitsagentur.de

Zudem veröffentlicht die Kultusministerkonferenz regelmäßig eine Liste mit den Ausbildungsberufen, für die länderübergreifende Fachklassen stattfinden:

https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung/berufsschulen.html

## 3.3 Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) ist neben der Ausbildung im Betrieb und dem Besuch der Berufsschule in den meisten Ausbildungsberufen fester Bestandteil der dualen Berufsausbildung im Handwerk. Sie vermittelt ausbildungsbegleitend berufsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse. Somit ergänzt und unterstützt sie die betriebliche Ausbildung und trägt dazu bei, dass auch kleinere oder hochspezialisierte Betriebe ausbilden können.

Analog zu dem Berufsschulunterricht müssen Sie als ausbildende Einrichtung die Auszubildenden für die Teilnahme (falls in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben) an der überbetrieblichen Maßnahme freistellen. Hier umfasst die Freistellung die zeitliche Dauer der Unterweisung, die Pausen und die Wegstrecke zur außerbetrieblichen Ausbildungsstätte und zurück. Bei der zuständigen Kreishandwerkerschaft bzw. Innung, aber auch bei der Ausbildungsberatung der zuständigen Handwerkskammer, können Sie erfahren, ob ÜLU-Lehrgänge für den Ausbildungsberuf vorgeschrieben sind und wann diese stattfinden.

Nachdem das Ausbildungsverhältnis in das Berufsausbildungsverzeichnis der zuständigen Stelle eingetragen wurde, erfolgt die Einladung der Auszubildenden zu den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen entweder automatisch durch die Einrichtung, die die Lehrgänge durchführt, oder im Klassenverbund der Berufsschule.

## 3.4 Lernen im Betrieb und in der Berufsschule

Um das erfolgreiche Lernen Ihrer Auszubildenden sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule sicherzustellen, sind einige Vorgaben aus dem Berufsbildungsgesetz zu beachten. Vor dem Ausbildungsstart sollten Sie sich über die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung Gedanken machen. Unter Umständen ist die Erstellung eines eigenen betrieblichen Ausbildungsplans sinnvoll.

Der Ausbildungsrahmenplan regelt die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung. Die Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans erfolgt dann durch die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans. Betriebe, die keinen eigenen Ausbildungsplan erstellen wollen, haben sich bei der Umsetzung der Ausbildung an den Ausbildungsrahmenplan zu halten. Die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans ist als Empfehlung zu verstehen. Sie kann an die betrieblichen Verhältnisse angepasst werden.

## 3.5 Ausbildungsrahmenplan und betrieblicher Ausbildungsplan

Sie sind als Ausbildungsbetrieb dazu verpflichtet, dem Auszubildenden zusammen mit dem Ausbildungsvertrag auch eine sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung auszuhändigen (§ 14 Abs. 1 Nr. 1, 3 BBiG). Da sich die innerbetrieblichen Abläufe und die Anzahl der Mitarbeitenden von Betrieb zu Betrieb stark unterscheiden können, ist es sinnvoll, einen eigenen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, damit sich die Ausbildung zeitlich sinnvoll in den Arbeitsablauf integrieren lässt. Erstellen Sie einen eigenen betrieblichen Ausbildungsplan, so ist dieser der zuständigen Kammer zusammen mit dem Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse und der Kopie des Ausbildungsvertrages vorzulegen (§36 Abs. 1 BBiG).

**Infobox: Ausbildungsrahmenplan**

Muster für die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans erhalten Sie i.d.R. online oder auf Anfrage bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt zudem Ausbildungsverordnungen inkl. Ausbildungsrahmenplan für alle anerkannten Ausbildungsberufe online zur Verfügung:

https://www.bibb.de/de/40.php

## 3.6 Ausbildungsnachweis

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, seine Auszubildenden dazu anzuhalten, den Ausbildungsnachweis zu führen und muss diesen regelmäßig prüfen. Der Ausbildungsnachweis bzw. das Berichtsheft soll sicherstellen, dass der Ausbildungsbetrieb der auszubildenden Person alle relevanten Inhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan vollständig vermittelt. Die auszubildende Person darf das Berichtsheft während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz führen, der Betrieb muss ihr dazu Gelegenheit geben. (§ 14 Abs. 2 Satz 2 BBiG)

Die ausgeführten Tätigkeiten und Ausbildungsinhalte sollen innerhalb des Nachweises kurz skizziert werden. Das Berichtsheft kann täglich oder wöchentlich gegliedert und geführt werden. Wichtig ist, dass die Einträge regelmäßig durch die Unterschriften der Ausbilder:in und der Auszubildenden dokumentiert werden. Der vollständig geführte Ausbildungsnachweis ist eine Voraussetzungen, um zur Abschlussprüfung zugelassen zu

werden. Der Ausbildungsnachweis hilft aber auch den Auszubildenden, sich die gewonnene Kenntnisse durch das Aufschreiben nochmal in das Gedächtnis zu rufen und das erlernte Wissen zu festigen.

## 3.7Ausbildungsmittel

Während der Ausbildung benötigen Auszubildende diverse Ausbildungsmittel. Diese werden den Auszubildenden durch den Betrieb kostenlos zur Verfügung gestellt. Das beinhaltet alle Materialien, Maschinen, Werkzeuge und Geräte, die zur Berufsausbildung im Betrieb sowie zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen von den Auszubildenden benötigt werden.

Dazu gehören auch Berichtshefte, Schutzkleidung sowie die Ausbildungsordnung, die Sie zu Beginn der Ausbildung zusammen mit dem betrieblichen Ausbildungsplan bzw. dem Ausbildungsrahmenplan Ihren Auszubildenden übergeben haben. Fachliteratur, die für die betriebliche Ausbildung erforderlich ist, zählt ebenfalls dazu. Schulbücher für die Berufsbeschulung gehören jedoch nicht dazu und müssen von Auszubildenden selbst angeschafft werden. Selbstverständlich dürfen Sie diese gern auch zur Verfügung stellen. Besondere Firmenkleidung müssen Sie dahingegen zur Verfügung stellen. Arbeitskleidung, die der normalen Alltagskleidung entspricht, jedoch nicht.

Alle Ausbildungsmittel, die für die betriebliche Ausbildung sowie zur Prüfung erforderlich sind, müssen Sie nicht an die Auszubildenden übereignen. Es ist ausreichend, wenn diese den Auszubildenden während der Ausbildungszeit zur Benutzung zur Verfügung stehen (§ 14 Abs. 1 Nr. 1, 3 BBiG).

## 3.8 Kosten der Ausbildung

Neben der monatlichen Ausbildungsvergütung und den zur Verfügung zu stellenden Ausbildungsmitteln, kommen während Ausbildung weitere Kosten auf Sie zu:

- Eintragungsgebühr für den Ausbildungsvertrag
- Sozialabgaben
- Lehrgangskosten
- Prüfungsgebühren
- Kosten für das Ausbildungspersonal
- Rekrutierungskosten

## 3.9 Azubigewinnung und -marketing

Aufgrund des Fachkräftemangels kann die Gewinnung von Auszubildenden eine herausfordernde Aufgabe darstellen. Mit folgenden Hinweisen und Tipps lässt sich diese Herausforderung jedoch meistern.

Auf der Suche nach geeigneten Auszubildenden ist es wichtig, dass Sie Ihre freien Ausbildungsplätze ausschreiben und in der Region sichtbar machen. Neben den bekannten Stellenbörsen u.a. der Agentur für Arbeit oder dem Lehrstellenradar der Handwerkskammern, können auch Social-Media-Kanäle genutzt werden. Zudem gibt es gebührenfrei nutzbare regionale Angebote, die Sie dabei unterstützen, Ihre Zielgruppe zu

erreichen. Zu diesen Angeboten können Ausbildungs- und Praktikumsplatzbörsen, Unterstützung bei der Vernetzung mit regionalen Akteuren im Übergang Schule-Beruf sowie Hilfestellungen beim Aufbau von Schulkooperationen zählen. Die entsprechenden regionalen Ansprechpartner finden Sie in der Infobox.

### 3.10 Weiterführende Materialien des BIBB: Ausbildung gestalten

Weiterführende Informationen rund um das Thema betriebliche Ausbildung mit Hinweisen zu rechtlichen Grundlagen, Mustern für den Ausbildungsvertrag und Ausbildungsnachweis sowie viele weitere Inhalte finden Sie zum freien Download auf: www.bibb.de/de/145848.php

Weitere Informationen über die Berufsschule als Lernort der dualen Ausbildung finden Sie auf: www.bibb.de/de/137895.php

Die Rahmenlehrpläne zu den jeweiligen Ausbildungsberufen finden Sie zum freien Download auf: www.bibb.de/de/40.php.

**Infobox: Regionale Ansprechpartner**

Servicestelle Schule Wirtschaft:

www.servicestelle-schule-wirtschaft.de

Ausbildungsregion Osnabrück:

www.ausbildungsregion-osnabrueck.de

Special Craft: Außergwöhnliche Handwerksberufe im Osnabrücker Land:

www.special-craft.de

## 4 Fördermöglichkeiten & Ausbildungsmodalitäten

Um die duale Berufsausbildung in Deutschland nachhaltig zu stärken, gibt es für Ausbildungsbetriebe unter Umständen von Bund und Ländern zur Verfügung gestellte Unterstützungsprogramme.

Diese finanziellen Ausbildungsförderprogramme sind häufig jedoch zeitlich begrenzt und werden regional oder auf Landesebene durchgeführt. Daher ist es schwierig hierzu allgemeingültige Angaben zu machen.

Über Möglichkeiten zur Förderung informieren Sie die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter vor Ort, die zuständige Kammer oder die regionale Wirtschaftsförderung. Oft ist es sinnvoll, sich über derartige Förderprogramme vor Vertragsunterschrift zu informieren und zu prüfen, ob diese für Sie in Frage kommen.

## 4.1 Berufsausbildungsbeihilfe

Über die Agentur für Arbeit haben Auszubildende die Möglichkeit, Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) zu beantragen. Wenn die Auszubildenden während der Ausbildung in einer eigenen Wohnung leben, reicht die Ausbildungsvergütung oftmals nicht aus, um den Lebensunterhalt eigenständig bestreiten zu können. Mit der Berufsausbildungsbeihilfe kann die Agentur für Arbeit in diesen Fällen mit einem monatlichen Zuschuss unterstützen. Die Höhe des Zuschusses wird dabei individuell nach der Lebenssituation der Auszubildenden durch die Agentur für Arbeit ermittelt. Dazu müssen Ihre Auszubildenden bei der Agentur für Arbeit online oder in Papierform einen Antrag stellen.

Auch hier empfiehlt es sich, mit der örtlichen Agentur für Arbeit rechtzeitig vor Ausbildungsbeginn Kontakt aufzunehmen, denn die Bearbeitung des Antrags kann einige Zeit in Anspruch nehmen. So können Sie bereits vorab klären, ob die Voraussetzungen für den finanziellen Zuschuss erfüllt sind und erfahren, welche Unterlagen benötigt werden.

Weitere Informationen gibt es unter:

https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab

## 4.2 Assistierte Ausbildung

Neben der finanziellen Förderung durch die Berufsausbildungsbeihilfe können Ihre Auszubildenden weitere Unterstützung durch die Agentur für Arbeit erhalten. Unter dem Begriff Assistierte Ausbildung (AsA flex) bietet Ihre Agentur für Arbeit vor Ort vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten an und fasst damit die ehemaligen Angebote Assistierte Ausbildung (AsA) und die Ausbildungsbegleitenden Hilfen (AbH) zu einem Unterstützungsinstrument zusammen.

So gibt es zum Beispiel die Möglichkeit, dass Ihre Auszubildenden bei Problemen in der Berufsschule kostenlose Nachhilfe in Anspruch nehmen können. Hierzu stellt die Agentur für Arbeit Stütz- und Förderunterricht in den betroffenen Berufsschulfächern zur Verfügung. Die assistierte Ausbildung der Agentur für Arbeit versteht sich hierbei als Brücke zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb und setzt genau da an, wo es Probleme gibt.

Neben der Unterstützung bei schulischen und betrieblichen Problemen hilft sie daher auch bei Problemen im privaten Umfeld der Auszubildenden, sollten diese die Ausbildung beeinträchtigen. Die assistierte Ausbildung ist bedarfsorientiert, und ein laufender Einstieg ist möglich. Weitere Informationen erhalten Sie und Ihre zukünftigen Auszubildenden auf der Homepage der Agentur für Arbeit:

https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/assistierte-ausbildung-machen

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weiterentwickelte-ausbildung-asaflex_ba146683.pdf

## 4.3 Einstiegsqualifizierung

In manchen Fällen besteht die Möglichkeit, vor der Ausbildung eine sog. Einstiegsqualifizierung (EQ) durchzuführen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Ausbildungsinteressierte die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, aber bis zum 1. Oktober noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Bei der EQ handelt es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum, das zwischen 6 und 12 Monate dauern kann. Ziel der Maßnahme ist die konkrete Vorbereitung der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen auf eine Ausbildung. Während der EQ werden bereits die ersten Qualifizierungsbausteine des Ausbildungsrahmenplans vermittelt. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, EQ-Zeiten auf die Ausbildungszeit anrechnen zu lassen, sofern während der EQ die Berufsschule erfolgreich besucht wurde. Nähre Informationen zur Anerkennung erhalten Sie bei der zuständigen Kammer.

Die EQ bietet Ihnen den Vorteil, die zukünftigen Auszubildenden in ihrem betrieblichen Arbeitsalltag kennenzulernen und auf die Ausbildung vorzubereiten, bevor ein bindender Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Für die EQ-Praktikant:innen hat sie den Vorteil, dass sie bereits vor dem offiziellen Ausbildungsstart erste Inhalte der Ausbildung kennenlernen und mögliche Defizite ausgleichen können.

Sie zahlen Ihren EQ-Praktikant:innen eine Vergütung und führen Sozialabgaben ab. In der Regel werden Einstiegsqualifizierungen mit der Unterstützung der Agentur für Arbeit durchgeführt, die in der Regel die Kosten für die EQ übernimmt.

Nähere Informationen dazu erhalten Sie bei Ihrer Handwerkskammer und bei der Agentur für Arbeit:

https://hwk-osnabrueck.de/fuer-betriebe/

https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbildungsbetriebe/einstiegsqualifizierung-arbeitgeber

## 4.4 Teilzeitausbildung

Individuelle Lebensumstände von Ausbildungsinteressierten können dazu führen, dass sie Ihnen für eine Ausbildung in Vollzeit nicht zur Verfügung stehen. Das heißt jedoch nicht, dass Sie als Betrieb von einer Ausbildung absehen müssen. Ganz im Gegenteil: durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2020 wurde die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit durch den § 7a BBiG deutlich erleichtert. So dürfen Sie Auszubildende auch in Teilzeit beschäftigen.

Dazu ist ein Antrag auf Verkürzung der üblicherweise ganztätigen Ausbildungszeit an die zuständige Stelle zu richten. Diese Verkürzung kann sich dabei auf die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt oder auf die tägliche Arbeitszeit beziehen und ist individuell und flexibel an die persönlichen und betrieblichen Bedarfe anzupassen.

Die wöchentliche Ausbildungszeit inklusive des Berufsschulunterrichts darf dabei 20 Stunden jedoch nicht unterschreiten. Grundsätzlich führt die Ausbildung in Teilzeit zu einer

Verlängerung der Ausbildungsdauer, entsprechend der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit, höchstens aber um das Anderthalbfache der normalen Ausbildungsdauer.

Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses kann auch im Fall der Teilzeitausbildung mit einem Verkürzungsantrag verbunden werden (§ 36 Abs. 1 i.V.m. §§ 7a Abs. 4 u. 8 Abs. 1 BBiG). Die Teilzeitausbildung ist unter bestimmten Bedingungen also auch unter Beibehaltung der Gesamtausbildungsdauer möglich.

Diese Bedingungen sind immer dann gegeben, wenn davon auszugehen ist, dass die oder der Auszubildende das Ausbildungsziel auch innerhalb der verkürzten Ausbildungsdauer erreichen kann. Hierbei spielen insbesondere schulische und berufliche Vorbildung sowie das Alter Ihrer Auszubildenden eine Rolle. Sofern keine Hinderungsgründe vorliegen, besteht ein Anspruch gegenüber der zuständigen Stelle, Ihrem Antrag auf Verkürzung zu entsprechen.

Für eine Ausbildung in Teilzeit muss jedoch ein berechtigtes Interesse vorliegen. Dies ist der Fall, wenn Auszubildende beispielsweise ein eigenes Kind oder pflegebedürftige Angehörige betreuen.

## 4.5 Verbundausbildung

Kleineren oder hochspezialisierten Betrieben ist es teilweise nicht möglich, alle relevanten Ausbildungsinhalte eines Ausbildungsberufes eigenständig zu vermitteln. Sie sind jedoch in der Lage, wichtige Teilbereiche der Ausbildung abzudecken. Um diesen Betrieben dennoch die Möglichkeit zu geben auszubilden, wurde die Verbundausbildung geschaffen. Sie bietet die Möglichkeit, Ausbildungspartnerschaften zu bilden, bei denen Sie mit einem oder mehreren anderen Betrieben die Ausbildung gemeinsam durchführen.

Laut Berufsbildungsgesetz sind hierzu flexible Organisationsformen zulässig. Voraussetzung ist allerdings, dass die Verantwortlichkeit der beteiligten Betriebe für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die gesamte Ausbildungszeit, sichergestellt ist (§ 10 Abs. 5 BBiG). Geregelt wird die Verbundausbildung durch einen Kooperationsvertrag zwischen den an der Ausbildung beteiligten Betrieben. Diese Vereinbarungen sind im Berufsausbildungsvertrag aufzunehmen.

Ausbildungspartnerschaften lassen sich grob in vier Grundformen einteilen. Diese Formen der Verbundausbildung sind jedoch nicht festgeschrieben, sondern können ganz individuell Ihrer Situation angepasst werden.

**Leitbetrieb mit Partnerbetrieb**

Bei diesem Modell der Verbundausbildung übernimmt ein Partnerbetrieb einzelne Ausbildungsinhalte, während der Großteil der Ausbildung im Leitbetrieb stattfindet, mit dem auch der Berufsausbildungsvertrag geschlossen wurde.

**Auftragsausbildung**

Bei diesem Modell werden externe Bildungsdienstleister, überbetriebliche Berufsbildungsstätten oder andere Unternehmen beauftragt, die Vermittlung einzelner Ausbildungsinhalte zu übernehmen. Die Dauer und der Umfang dieser Seminare können flexibel gestaltet werden. Von kurzen Seminaren, die einzelne Qualifizierungsbausteine vermitteln, bis zu der Übernahme ganzer Ausbildungsjahre ist vieles möglich.

**Ausbildungskonsortium**

Das Ausbildungskonsortium ist ein Zusammenschluss mehrerer Unternehmen, die sich bei der Vermittlung einzelner Ausbildungsinhalte ergänzen. Die Auszubildenden schließen einen Berufsausbildungsvertrag mit dem Stammbetrieb und rotieren dann im Verlauf der Ausbildung durch die verschiedenen Betriebe. Welcher Betrieb welche Inhalte vermittelt, kann flexibel geregelt oder in einer Kooperationsvereinbarung festgelegt werden.

**Ausbildungsverein**

Bei dieser Form der Verbundausbildung übernimmt der Ausbildungsverein bestimmte Aufgaben der ausbildenden Unternehmen und erfüllt so die Funktion eines externen Bildungsdienstleisters. Der Verein wird dabei i.d.R. aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Wie hoch diese Beiträge sind, richtet sich im Wesentlichen danach, welche Aufgaben er übernehmen soll. Dies kann von der Übernahme von bürokratischen Aufgaben oder Prüfungsvorbereitungen bis hin zur Übernahme der Rolle als Arbeitgeber gehen.

Für weitere Informationen, Vertragsmuster und Hinweise können Sie sich an die zuständige Handwerkskammer wenden.

# 5 Nachwuchskräfte aus dem Ausland ausbilden

Bei der Gewinnung von Nachwuchskräften kann es sinnvoll und zum Teil sogar notwendig sein, neue Zielgruppen in die Suche nach Auszubildenden einzubeziehen. Dabei kann es sich zum Beispiel um EU-Ausländer:innen, um Personen aus Drittstaaten oder um Geflüchtete handeln. Bei jeder dieser Gruppen sind unterschiedliche rechtliche Aspekte zu beachten.

## 5.1 Auszubildende aus EU-Staaten

Wenn Sie Ihren freien Ausbildungsplatz mit Ausbildungsinteressierten aus dem EU- Ausland besetzen wollen, können Sie die Person ohne Altersbeschränkung und ohne zusätzliche Genehmigung durch andere Stellen jederzeit einstellen. Dies wird durch den gesetzlich verankerten uneingeschränkten Zugang von EU-Staatsangehörigen zum deutschen Arbeitsmarkt sichergestellt. Dieser ist ohne Einreise- und Arbeitsmarktbeschränkungen möglich.

Das gilt auch für Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums (Liechtenstein, Island, Norwegen, Schweiz). Zu beachten ist hier lediglich, dass sich Ihre Auszubildenden spätestens zwei Wochen nach dem Umzug nach Deutschland beim zuständigen Einwohnermelde- oder Bürgeramt anmelden. Daher sollte bereits frühestmöglich ein Termin für die Anmeldung vereinbart werden.

## 5.2 Auszubildende aus Drittstaaten

Neben EU-Bürger:innen, können Sie auch Personen aus Drittstaaten in Ihrem Betrieb ausbilden. Dabei gibt es rechtlich jedoch einiges zu beachten. Um nach Deutschland einreisen zu können, benötigen Ihre zukünftigen Auszubildenden ein Visum, das diese bei der zuständigen Auslandsvertretung im Herkunftsland beantragen müssen. Die Ausstellung eines Visums für die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland ist dabei an einige Voraussetzungen geknüpft:

- ein unterschriebener Ausbildungsvertrag
- Die Auszubildenden verfügen nachweilich über Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1. Der Nachweis ist jedoch hinfällig, wenn Sie als Ausbildungsbetrieb bestätigen, das die Sprachkenntnisse für die Ausbildung ausreichend sind.
- Vorrangprüfung und Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Dabei wird geprüft, ob bevorrechtigte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und, ob die gleichen Arbeitsbedingungen wie bei deutschen Auszubildenden herrschen.

In Deutschland wird den Auszubildenden aus Drittstaaten dann ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Ausbildung von der örtlichen Ausländerbehörde ausgestellt, die ihnen die Arbeit und den Aufenthalt in Deutschland gestattet.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden zahlreiche Änderungen zur Einreise und zum Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen umgesetzt. Daher ist es seit dem 01.03.2020 auch möglich, zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche nach Deutschland einzureisen (§ 17

Abs. 1 AufenthG). Die Ausbildungsinteressierten dürfen nicht älter als 25 Jahre sein. Darüber hinaus müssen sie einen Schulabschluss einer deutschen Auslandsschule oder einen Schulabschluss einer anderen Schule, der zum Hochschulzugang in Deutschland oder im Heimatland berechtigt, vorweisen.

Zur Ausbildungsplatzsuche in Deutschland müssen gute Deutschkenntnisse vorliegen und es muss nachgewiesen werden, dass der Lebensunterhalt während der Ausbildung selbst finanziert werden kann. Derzeit gilt ein Orientierungsbetrag von 950 Euro im Monat. Wenn die Ausbildungsvergütung unterhalb des geforderten Betrags liegt, kann ein Sperrkonto eingerichtet werden oder eine Verpflichtungserklärung von Dritten vorgelegt werden. Die Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildungsplatzsuche nach § 17 Abs. 1 AufenthG ermöglicht den Ausbildungsinteressierten einen Aufenthalt in Deutschland von bis zu sechs Monaten.

Die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Ausbildung nach § 16a Abs. 1 AufenthG ermöglicht es ausländischen Auszubildenden einen berufsbezogenen Deutschsprachkurs in Deutschland zu besuchen.

Informationen zu Deutschkurs-Angeboten und viele weitere Hinweise für die Beschäftigung von Nachwuchskräften aus dem Ausland finden Sie im Onlineportal „Make it in Germany“.

https://www.make-it-in-germany.com/

## 5.3 Ausbildung von Geflüchteten

In den letzten Jahren sind viele Menschen als Schutzsuchende nach Deutschland gekommen. Ihre Integration ist damit zu einer gesellschaftlich wichtigen Aufgabe geworden. Neben dem Spracherwerb, ist besonders die Integration in den Arbeitsmarkt ein ganz wesentlicher Pfeiler einer erfolgreichen kulturellen und gesellschaftlichen Integration. Daher spielt stärker als zuvor auch das duale Ausbildungssystem mit all seinen Institutionen eine wichtige Rolle bei der Integration von Geflüchteten.

Für Ausbildungsbetriebe ergeben sich hieraus nicht nur Herausforderungen, sondern auch vielfältige Chancen. Denn die meisten Geflüchteten haben eine hohe Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen und sind sehr motiviert, in Deutschland einen Beruf zu erlernen, um sich hier ein neues Leben aufzubauen. Zudem gibt es von staatlicher Seite und aus dem Zivilengagement zahlreiche Unterstützungsangebote, die Geflüchtete und Betriebe gleichermaßen dabei unterstützen, etwaige (bürokratische) Hürden zu überwinden und eine gelungene Arbeitsmarktintegration gemeinsam voranzutreiben.

Welche Möglichkeiten der Beschäftigung bestehen und welche Einschränkungen möglicherweise zu beachten sind, richtet sich in erster Linie nach dem Aufenthaltsstatus des oder der Geflüchteten. Dabei lassen sich drei Gruppen unterscheiden: Geduldete, Asylbewerber:innen sowie anerkannte Geflüchtete.

Ob und welche rechtlichen Einschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt bestehen, kann den Nebenbestimmungen auf dem Ausweisdokument des bzw. der Geflüchteten entnommen werden. In Tabelle 1 finden Sie nähere Informationen zum Thema Aufenthaltsstatus und zu dessen (arbeits-)rechtlichen Implikationen.

| Tabelle 1: Einteilung Geflüchteter nach Aufenthaltsstatus | | | |
|---|---|---|---|
| **Gruppe** | **Definition** | **Aufenthaltsstatus** | **Rechtliche Implikationen** |
| Anerkannte Geflüchtete | Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag positiv beschieden wurde. Damit sind sie im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis. Hierzu gehört nicht der kleine Kreis an Personen mit einem nationalen Abschiebeverbot, der zwar eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, jedoch weiteren Sonderregelungen unterliegt. | Aufenthaltserlaubnis | Eine Aufenthaltserlaubnis ist ein zeitlich befristeter Aufenthaltstitel. Die Erlaubnis wird in der Regel für drei Jahre ausgestellt, woran sich bei sehr guter Integration eine zeitlich unbeschränkte Niederlassungserlaubnis anschließt. Dies ist der Fall, wenn die Person das Sprachniveau C1 beherrscht sowie den eigenen Lebensunterhalt weit überwiegend selbst sichern kann. Ansonsten erhalten anerkannte Flüchtlinge eine unbefristete Niederlassungserlaubnis nach fünf Jahren Aufenthalt, wenn sie mindestens das Sprachniveau A2 beherrschen und den eigenen Lebensunterhalt zumindest überwiegend selbst sichern können. |
| Asylbewerber:innen | Dies sind Geflüchtete, die einen Asylantrag gestellt haben, deren Asylverfahren jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Sie erhalten zunächst eine sogenannte Aufenthaltsgestattung. | Aufenthaltsgestattung | Eine Aufenthaltsgestattung berechtigt dazu, bis zum Ende des Asylverfahrens in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten. |
| Geduldete | Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag zwar abgelehnt, deren Abschiebung aber aufgrund bestimmter Umstände ausgesetzt wurde. Mögliche Gründe sind Krankheit und Passverlust. | Bescheinigung über Aussetzung der Abschiebung (Duldung) | Die Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung wird in der Regel für sechs Monate ausgestellt und häufig mehrmals verlängert. Unter bestimmten Voraussetzungen können Geduldete arbeiten. |
| Quelle: In Anlehnung an Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., KOFA Handlungsempfehlung - Beschäftigung von Flüchtlingen, 2016: S. 5 | | | |

In Tabelle 2 finden Sie Erklärungen zu Nebenbestimmungen, die häufig in Ausweisdokumenten vermerkt sind.

Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis haben in der Regel einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Bei Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung bestehen in der Regel Einschränkungen, sodass eine Beschäftigung nur mit Erlaubnis der zuständigen Ausländerbehörde und ggf. der Agentur für Arbeit möglich ist. Welche Nebenbestimmungen es gibt und was sie bedeuten, können Sie Tabelle 2 entnehmen. Wenn Sie Geflüchtete in Ihrem Unternehmen beschäftigen möchten, bietet es sich an, sich vorab mit den regionalen Unterstützungsnetzwerken in Verbindung zu setzen.

Diese können Sie z.B. mit geeigneten Bewerber:innen in Kontakt bringen und unterstützen Sie auch bei allen weiteren (rechtlichen) Fragen.

Hierzu können Sie beispielsweise direkt mit uns Kontakt aufnehmen. Aber auch der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder die Willkommens-Lots:innen der zuständigen Kammer können Sie bei diesem Thema hilfreich unterstützen.

| Tabelle 2: Nebenbestimmungen in Ausweisdokumenten | |
|---|---|
| **Auflage** | **Erklärung** |
| Erwerbstätigkeit gestattet | Die Person darf jede selbstständige und abhängige Beschäftigung ausüben. |
| Beschäftigung gestattet | Die Person darf eine abhängige Beschäftigung, aber keine selbstständige Beschäftigung ausüben. |
| Arbeitsaufnahme nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde | Für eine Beschäftigungserlaubnis ist zunächst ein Antrag an die Ausländerbehörde zu stellen. Dazu ist eine aussagekräftige Einstellungszusage oder ein Arbeitsvertrag nötig. Hierfür müssen Sie als Unternehmen zudem ein Formular ausfüllen, in dem Sie die angebotene Stelle beschreiben. |
| Erwerbstätigkeit nicht gestattet | Die Person darf weder eine abhängige noch eine selbstständige Beschäftigung ausüben. |
| Aufenthalt räumlich beschränkt auf: Stadt / Landkreis | Die Person darf den angegebenen Raum ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde nicht verlassen (Residenzpflicht). Liegt der Arbeitsort außerhalb des festgelegten Bereichs, kann die Person bei der Ausländerbehörde eine Änderung der Beschränkung beantragen. |
| Die Wohnsitznahme ist nur im Bereich der Stadt / des Landkreises gestattet | Die Person ist durch die Wohnsitzauflage verpflichtet, im angegebenen Bereich zu wohnen. Kann der Lebensunterhalt an einem anderen Wohnort dauerhaft eigenständig gesichert werden, kann die Person die Streichung der Wohnsitzauflage bei der Ausländerbehörde beantragen. |
| Beschäftigung erlaubt als XY bei Unternehmen Z bis zum tt.mm.jjjj<br>Beschäftigung erlaubt als XY bei Unternehmen Z bis zum tt.mm.jjjj | Die Beschäftigung ist nur für eine konkrete Stelle und bis zu einem bestimmten Zeitpunkt definiert. Möchte die Person die Arbeitsstelle wechseln oder die Beschäftigungserlaubnis verlängern, ist vorab eine Rücksprache mit der Ausländerbehörde nötig. |
| Quelle: In Anlehnung an Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V ., KOFA Handlungsempfehlung - Beschäftigung von Flüchtlingen, 2016: S. 7 | |

**Infobox: Regionale Ansprechpartner**

Special Craft

www.special-craft.de

KAUSA

www.kausa-niedersachsen.de

Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim

www.hwk-osnabrueck.de/fuer-betriebe

# 6 Der Ausbildungsstart

Sie haben die Berechtigung zur Ausbildung, sind als Ausbildungsbetrieb bei der Kammer eingetragen, haben einen Auszubildenden oder eine Auszubildende gefunden, der Berufsausbildungsvertrag wurde unterzeichnet und von der zuständigen Kammer in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse aufgenommen? Dann kann es mit der Ausbildung losgehen. Aber was machen Sie mit Ihren Auszubildenden am ersten Tag? Damit Sie sich diese Frage nicht stellen müssen, wenn Ihre Auszubildenden bereits in der Tür stehen, ist es sinnvoll, im Vorfeld einige Dinge zu planen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Tipps, die Sie dabei unterstützen ein paar Stolpersteine beim Ausbildungsstart zu umgehen.

Wahrscheinlich haben Sie sich bereits im Rahmen des AEVO-Kurses bzw. der Vorbereitung zur AdA-Prüfung mit diesem Thema auseinandergesetzt. Dann kann Ihnen dieses Kapitel als kleine Erinnerungshilfe dienen. Oder Sie planen in Zukunft die Ausbildereignung zu erwerben? Dann erhalten Sie hier einen kleinen Einblick, was beim Ausbildungsstart auf Sie zukommt.

## 6.1 Begrüßung und Einführung in den Betrieb

Der erste Eindruck bleibt. Das gilt nicht nur für Bewerber:innen, die sich im Vorstellungsgespräch präsentieren, sondern auch für Betriebe. Der demografische Wandel, die zunehmende Beliebtheit von Studiengängen und der Fachkräftemangel sorgen für einen angespannten Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Während vor einigen Jahren angehende Auszubildende noch um begehrte Ausbildungsplätze konkurrierten, ist es heute in vielen Branchen nun so, dass Betriebe um Fachkräfte und Auszubildende konkurrieren müssen. Wer immer noch die Einstellung vertritt, Lehrjahre seien keine Herrenjahre, wird wahrscheinlich schnell feststellen, dass Ausbildungsinteressierte ihnen die kalte Schulter zeigen. Das heißt natürlich nicht, dass man seine Auszubildenden auf Rosen betten muss, aber es ist ratsam, dass Sie sich Gedanken darüber machen, welche Vorteile eine Ausbildung in Ihrem Betrieb bietet.

Dabei sind die Ansprüche der meisten Auszubildenden nicht aus der Luft gegriffen. Durch eine gut strukturierte Ausbildungsplanung, ein positives Betriebsklima, das die

Auszubildenden im Team willkommen heißt, und ein offenes Ohr für die Belange der Auszubildenden haben Sie bereits den Grundstein für eine erfolgreiche Ausbildung gelegt.

So können Sie den ersten Ausbildungstag erfolgreich gestalten:

- persönliche Begrüßung der Auszubildenden durch den Ausbilder bzw. die Ausbilderin
- Vorstellung der Kolleg:innen, ggf. des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildenden- Vertretung, dies kann mit einem Rundgang durch den Betrieb kombiniert werden. Zeigen Sie Werkstätten, Arbeitsplätze und Pausenräume. Sprechen Sie auch die ungeschriebenen Regeln an: Wer den letzten Kaffee trinkt setzt neuen auf, Spülmaschine ausräumen etc.
- Auch sollten Sie dafür Sorge tragen, den Auszubildenden die Ansprechpartner:innen im Betrieb vorzustellen und die Zuständigkeiten zu erläutern.
- Klärung von organisatorischen Fragen: Krankmeldung, Arbeitszeiten, Pausen, Urlaub, Hinweise zur Arbeitssicherheit, Berufsschulbesuch etc. Es bietet sich an diese Informationen auf einem Merkblatt zusammenzufassen.
- Vorstellung der kommenden Ausbildungsinhalte anhand des (betrieblichen) Ausbildungsplans, sodass der oder die Auszubildende weiß, was in den nächsten Wochen und Monaten auf sie zukommen wird. Die Auszubildenden sollten in der ersten Woche einen guten Eindruck bekommen, was Sie von ihnen erwarten und was in der kommenden Zeit die konkreten Aufgaben sein werden.

Vermitteln Sie Ihren Auszubildenden, dass Sie sich als Ausbildungsbetrieb für ihre Belange interessieren. Denn nur wenn sich die Auszubildenden in Ihrem Betrieb auch wohlfühlen und sie Wertschätzung erfahren, kann eine erfolgreiche Ausbildung gelingen.

## 6.2 Die Probezeit sinnvoll nutzen

Wie bereits weiter oben dargelegt, sieht das Berufsausbildungsgesetz eine Probezeit von mindestens einem Monat bis maximal vier Monaten vor. Für den Ausbildungsbetrieb ist es stets sinnvoll, die maximale Probezeit von vier Monaten auszuschöpfen. Aber wozu dient die Probezeit überhaupt?

Die Probezeit dient dazu, dass sich der Ausbildende und die auszubildende Person darüber klar werden können, ob sie mit der Ausbildung die richtige Entscheidung getroffen haben. Daher gelten für beide Parteien gelockerte Kündigungsbedingungen. Insbesondere wird die Probezeit jedoch von dem Betrieb dazu genutzt, einen Eindruck von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden zu erlangen, um abschätzen zu können, ob das Ausbildungsverhältnis erfolgsversprechend ist. Denn nach Ablauf der Probezeit können Auszubildende nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Wie können Sie die Probezeit nun effizient dazu nutzen, um einen möglichst treffenden Eindruck von Ihren Auszubildenden zu gewinnen? Stellen Sie in der Probezeit sicher, dass Ihre Auszubildenden einen möglichst umfangreichen Einblick in die Aufgaben erhalten, die der Beruf mit sich bringt. Sorgen Sie dabei für herausfordernde und abwechslungsreiche Aufgaben, aber vergessen Sie nicht, dass die oftmals jungen Erwachsenen über keine Berufserfahrung verfügen. Nur so können Erfolge und Misserfolge realistisch eingeschätzt

werden, und Ihre Auszubildende verlieren nicht die Motivation. Es kann also nicht darum gehen, die fachliche Kompetenz zu bewerten. Stattdessen sollte Ihr Augenmerk darauf liegen, wie die Auszubildenden an Aufgaben herangehen. Sind sie interessiert, motiviert, verlässlich, lernbereit und lernfähig?

Dies können wichtige Kriterien sein, um die Erfolgsaussichten der Berufsausbildung einschätzen zu können. Darüber hinaus sollten Sie mit Ihren Auszubildenden offen über Ihre Erwartungen sprechen.

Natürlich kann die Probezeit ihren Sinn nur erfüllen, wenn Sie Ihre Auszubildenden aufmerksam begleiten. Stellen Sie also sicher, dass Ihr Ausbilder bzw. Ihre Ausbilderin während der Probezeit genug zeitliche Kapazitäten hat, um sich intensiv um die Auszubildenden zu kümmern.

### 6.3 Weiterführende Materialien des BIBB: Ausbildung gestalten

Mit dem Ausbildungsstart werden die Ausbilder:innen immer wieder vor neue didaktische und methodische Aufgaben gestellt.

Um Ausbilder:innen bei diesen Herausforderungen zu unterstützen, stellt das BIBB Ihnen unter www.bibb.de/de/141447.php ausführliche Informationen zu handlungsorientierten Ausbildungsmethoden und zur Gestaltung der betrieblichen Ausbildung zur Verfügung.

Unter www.bibb.de/de/137893.php finden Sie zudem umfangreiche Informationen zu den Prüfungen.

## 7 Abschließende Worte

Haben Sie und Ihre Auszubildenden die Probezeit erst mal gut überstanden, steht einer erfolgreichen Ausbildung im Betrieb nichts mehr im Wege. Da Sie sich vorab ausgiebig auf die Aufgabe, die auf Sie zukommt, vorbereitet haben, wird Ihnen die betriebliche Ausbildung leicht von der Hand gehen, denn über das fachliche Know-how, das Sie Ihrem Fachkräftenachwuchs nun vermitteln müssen und dürfen, verfügen Sie ohnehin schon.

Falls es während der Ausbildung doch zu unvorhergesehenen Problemen kommt, zögern Sie nicht, frühzeitig Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Das Special Craft Team, die Ausbildungsberater:innen der zuständigen Kammer, Berufsschullehrkräfte, Ansprechpartner:innen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters - sie alle stehen Ihnen während der Ausbildung hilfreich zur Seite.

Für fast jedes Problem gibt es auch eine Lösung, und offene Kommunikation ist stets der Schlüssel zum Erfolg.

In diesem Sinne bedanken wir uns für Ihre aufmerksame Lektüre und wünschen Ihnen und Ihren Auszubildenden eine erfolgreiche Ausbildung.

**Ihr Special Craft Team**

# Anhang

## Anhang 1: Relevante Gesetze

Anbei finden Sie eine Auflistung von Gesetzen, die für die berufliche Ausbildung relevant sind. Im Volltext finden Sie die Gesetze in aktueller Fassung unter www.gesetze-im-internet.de, einem gebührenfreien Angebot des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz.

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

ArbStättV – Arbeitsstättenverordnung

AufenthG - Aufenthaltsgesetz

AusbEignV – Ausbilder-Eignungsverordnung

ArbZG – Arbeitszeitgesetz

BBiG – Berufsausbildungsgesetz

BurlG – Bundesurlaubsgesetz

GewO – Gewerbeordnung

HwO – Handwerksordnung

JArbSchG – Jugendarbeitsschutzgesetz

TzBfG – Teilzeit- und Befristungsgesetz

## Anhang 2: BIBB Checklisten

Mit der freundlichen Erlaubnis der Redaktion Ausbildung gestalten des BIBB, können wir Ihnen im Folgenden hilfreiche Checklisten zu den Themen

- Planung der Ausbildung
- Die ersten Tage der Ausbildung
- Pflichten des ausbildenden Betriebs bzw. des Ausbilders / der Ausbilderin
- Pflichten der Auszubildenden

zur Verfügung stellen.

Diese und viele weitere Publikationen, die Sie bei der Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung unterstützen, finden Sie zudem auf:

www.bibb.de/ausbildunggestalten