

Handlungsfeld I – Allgemeine Grundlagen

- Mitdenken, Mitentscheiden, Mitverantworten wird wichtiger → Verantwortungsbereitschaft
- Funktionale Erziehung (unbeabsichtigt, ungesteuert) vs. Intentionale Erziehung (beabsichtigt)
- Beruf prägt Selbstwertgefühl, hat soziale Bedeutung, entwickelt Fähigkeiten entsprechend Eignung
- Berufsausbildung zur Sicherung des Arbeitsplatzes, Eröffnung von Aufstiegsmöglichkeiten
- Das Berufsverständnis hat sich gewandelt → neue Anforderung an fachliche, soziale, personale Kompetenzen
- Kosten für Betrieb: Ausbildungsvergütungen, Kosten für Ausbilder, Anlage- und Sachkosten, Kosten für Ausbildungsabbruch
- Nutzen: Produktive Arbeitsleistungen, Senkung von Personalbeschaffungskosten, Wegfall von Einarbeitungskosten, Kontinuität im Lohnniveau, Fehlbesetzungen weniger wahrscheinlich (nicht quantifizierbarer Nutzen), mehr Betriebsverbundenheit und weniger Fluktuation, Ansehen für das Unternehmen (indirekter Nutzen), Flexibilität für verschiedene Stellen im Betrieb
- Duales System: Ausbildung in Berufsschule und im Betrieb
- Ziele des Einzelnen: Selbstverwirklichung, Erreichen eines sozialen Status, Existenzsicherung
- Bedürfnispyramide nach Maslow: physiologische Bedürfnisse → Sicherheits-Bedürfnisse → soziale Bedürfnisse → Ich-Bedürfnisse (Erfolg) → Selbstverwirklichung
- Ziele aus betrieblicher Sicht: Personalbedarfsplanung mit gezielter fachlicher und überfachlicher Qualifikation
- Betriebliche Ausbildung sichert relative Modernität
- BBiG regelt: Vertragsinhalte, Probezeit, Zulassung zur Abschlussprüfung, Eignung der Ausbildungsstätte, persönliche und fachliche Eignung, Pflichten des Azubi und des Ausbildenden, Schadenersatz, Kündigung, Vergütung, Verkürzung/Verlängerung der Ausbildungszeit
- JArbSchG regelt: ärztliche Erst- und Nachuntersuchungen, Bußgeldkatalog, Unterweisung über Gefahren, Beschäftigungsverbote nachts, gefährliche Arbeiten, tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Urlaub, Pausenregelungen
- Bei Problemen mit dem Ausbilder kann der Azubi den Betriebsrat oder die JAV einschalten → Ausbildungsberater → Schlichtungsausschuss → Arbeitsgericht
- Nebenberufliche Ausbilder sollten für nicht mehr als 3 Azubis zuständig sein, Hauptamtliche für nicht mehr als 16 Azubis
- Aufgaben der JAV: Interessenvertretung gegenüber dem Betriebsrat, Maßnahmen für Jugendliche und Azubis beantragen, Einhaltung der Gesetze und Verordnungen beobachten
- Amtszeit der JAV 2 Jahre, gewählt werden können alle Azubis oder AN unter 25 Jahren
- JAV hat keine eigenen Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte
- Kammer fördert, regelt und überwacht die Berufsbildung (§45 BBiG) → Ausbildungsberater
- Kammer fördert Aktionen der Berufsbildung
- Hauptausschuss: berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung
- Ständiger Ausschuss: tagt regelmäßig und bereitet Sitzungen des Hauptausschusses vor
- Länderausschuss: Abstimmung zwischen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen
- Landesausschuss: berät die Landesregierung in Fragen der Berufsbildung
- Berufsbildungsausschuss: beschließt die von den Kammern erlassenen Rechtsvorschriften
- Prüfungsausschuss: führen Abschlussprüfungen durch und bewerten die Leistungen
- Schlichtungsausschuss: Beilegung von Streitigkeiten aus dem Berufsbildungsverhältnis
- Ausbilder ist Erfüllungsgehilfe des Ausbildenden (haftet auch persönlich)
- Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung des Ausbilders (§98 II BetrVG)
- Ausbildender muss den Ausbilder der Kammer melden (Ausbilderkarte)
- Ausbildungsbeauftragte benötigen keine formale Qualifikation
- Betriebsrat hat Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten: Personalplanung, Beurteilungsgrundsätze, personelle Auswahlrichtlinien, Fragen der Berufsbildung, Einstellungen
- Mitwirkung: Informations-, Vorschlags-, Anhörungs-, Beratungsrecht; Mitbestimmung: Maßnahme darf ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht durchgeführt werden, das betrifft Beurteilungsgrundsätze, personelle Auswahlrichtlinien, Einstellungen und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
- JAV bei mindestens 5 Jugendlichen oder Azubis unter 25 und Existenz eines Betriebsrats
- Arbeitsrecht: höherrangiges vor niederrangigem Recht, Gesetzesrecht vor Vertragsrecht
- Duales System schafft hohe Anpassungsfähigkeit an technologische Veränderungen, ist gesellschaftlich kostengünstig (Maschinen bereits vorhanden), schafft neue Lernmotivation für schulmüde Azubis und hat große Breitenwirkung (hoher Anteil der Bürger hat Berufsabschluss) und große soziale Funktion (bessere Integration ins Arbeitsleben) sowie vermittelt Können, nicht nur Wissen; es gibt keine formalen Zulassungsvoraussetzungen (breite Wirksamkeit) → Chancengleichheit ist gewährleistet
- Nachteile: Ausbilder sind pädagogisch gering qualifiziert, mangelnde Systematik, unterschiedliche Ausbildungsqualität der Betriebe, zu geringe Theoretisierung, mangelnde Abstimmung der Lernorte, Ausbildung dauert zu lange
- Ausbildungsordnung = Qualifikationsanforderung der Wirtschaft (s. §25 BBiG)

- Betrieb: privatrechtlich, betrieblich finanziert, von der Kammer überwacht, Ausbildungsschwerpunkt ist die Praxis, didaktische Zuständigkeit liegt beim Bund (Ausbildungsordnungen)
- Pflichten des Ausbildenden: Ausbildungspflicht, Ausbildungsmittel zur Verfügung stellen, Berufsschulbesuch und Berichtsheft fördern, zum BS-Besuch freistellen, Zeugnis ausstellen, Bezahlung von Prüfungsgebühren, Eintragung ins Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse
- Berufsschule: öffentlich-rechtlich, staatlich finanziert, von den Ländern und Kommunen überwacht, Ausbildungsschwerpunkt ist die Theorie, didaktische Zuständigkeit liegt beim Land (Rahmenlehrpl.)
- Betrieb: mehrere konkrete Ausbildungsorte (Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt, Lehrbüro)
- Berufsschule: Vermittlung von Theorie im Klassenraum, Übung in Werkstätten und Lehrbüros
- Kooperation im dualen System: Spezialisierung kann zu Mängeln in der Ausbildungseignung des Betriebs führen → Ausbildungsverbund mit anderen Betrieben kann helfen: Kooperation; außerbetrieblicher Bildungsträger (Kosten!); Ausbildungsverbund (evtl. mit Leitbetrieb oder eigens gegründetem Ausbildungsverein, der die Organisation/Verantwortung übernimmt)
- Wichtig: Abstimmung beider Lernorte, Initiative muss vom Ausbilder ausgehen (rechtl. Verpflichtung ggü. dem Azubi bzgl. Ausbildungserfolg)
- Berufsbildung §1 BBiG (gibt's seit 1969): Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
- Berufsausbildung ist Selbstverwaltungsaufgabe im öffentlichen Auftrag
- BBiG als wichtigste Rechtsgrundlage für den Ausbilder, ergänzt durch das Berufsbildungsförderungsgesetz (keine direkte Bedeutung für den Ausbilder)
- JArbSchG: wichtigste Bestimmungen zu tägl. Und wöchentl. Höchstarbeitszeiten, Anrechnung der BS auf die Arbeitszeit, Mindesturlaub, ärztl. Untersuchungen → Schutz der Gesundheit des Jugendlichen (einzelne Vorschriften gelten auch für Azubis über 18 !)
- BetrVG: regelt Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats und der JAV
- Ebenso wichtig: MuSchG, SGB, AEVO, Anrechnungs-Verordnungen, Satzungsrecht, Berufsausbildungsvertrag (privatrechtliche Ansprüche auf Erfüllung)
- Gesellschaftlicher Bedarf an Ausbildungsplätzen: Bedarfsprognose für berufl. Qualifikation ist problematisch; zahlenmäßig entsprechende Ausbildung nicht zu beeinflussen
- Veränderung der Berufe → Veränderung der Qualifikationsstruktur (mehr Entscheidungsaufgaben durch zunehmende Technisierung)
- Mobilität und Flexibilität immer wichtiger → Entwicklung der Lernfähigkeit (neben Fachwissen), Lernen des Lernens, in vernetzten Systemen denken, gesamtbetriebliche Zusammenhänge sehen
- Neue Ausbildungsfelder müssen Raum für neue Ausbildungsberufe schaffen (da traditionelle Ausbildungsberufe zurückgehen)
- Flexibilität bei den Ausbildungsordnungen entscheidend (zu bewältigende Aufgaben anstatt konkrete Methoden/Arbeitsschritte)
- Zusammenarbeit mit dem Elternhaus:
 - Ausbilder hat Erziehungspflichten (Mitwirkung bei der Persönlichkeitsbildung)
 - Guter Kontakt zum Elternhaus wichtig (evtl. Berufsschullehrer hinzuziehen)
 - Bei der Einstellung hilft es wenn Eltern dabei sind (bei jungen Azubis)
 - Verantwortungsgefühl der Eltern öfters ansprechen
 - Probezeit als Prüfung der richtigen Berufswahl
 - Durch Sonderveranstaltungen die Zusammenarbeit festigen
 - Eltern sind von den Beurteilungen zu informieren
 - Eltern sollten Sprechstunden angeboten werden
 - Verbundenheit und Anteilnahme sind in schweren Situationen des Azubis wichtig
- Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle:
 - Das ist in der Regel die jeweilige Kammer
 - Ausbildungsberater als wichtigste Kontaktperson des Ausbilders (Förderung der Ausb.)
 - Ausbilderarbeitskreise als Infoquelle zum Erfahrungsaustausch (mit BS-Lehrern)
 - Prüfungsausschüsse sind ehrenamtlich → Einbindung in die Prüfungspraxis erleichtert die Kontrolle der eigenen Ausbildungsbemühungen (→ auch Erfahrungsaustausch m. Lehrern)
 - Weiterbildungsangebote der Kammern sind zu nutzen (Seminare)
 - Kammer überprüft die Eignung der Ausbildungsstätte
 - Kammer trägt Berufsausbildungsverträge ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein
 - Kammer organisiert Zwischen- und Abschlussprüfungen
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt:
 - Berufsberatung gibt Entscheidungshilfen (Berufsorientierung beginnt in der Schule)
 - Berufsberatung fördert Kontakt zwischen Betrieb und Schüler
 - Einzelberatung gibt individuelle Hilfen
 - Bietet auf Wunsch psychologische Unterstützung an
 - Für Vermittlungsauftrag ist umfassendes Wissen über Betriebe notwendig
 - Ausbilder muss Anforderungen an potentielle Azubis beschreiben
 - Berufsberater sind daher vor Ort im Betrieb zu informieren
- Gewerkschaften und Verbände:
 - Gewerkschaften haben Vorschlagsrecht bei den AN-Vertretern im Prüfungsausschuss

- Gewerkschaften haben Vorschlagsrecht bei den AN-Vertretern der Berufsbildungsausschüsse
- Beide haben Vorschlagsrecht bei der Besetzung des Landesausschusses für Berufsbildung
- Beide unterstützen die Überarbeitung der Ausbildungsordnungen
- → wesentlicher Einfluss auf die Ordnung der Berufsbildung!
- Ausbilder: Ausbildender, der selbst ausbildet oder ein von ihm bestellter verantwortlicher Ausbilder oder ein von diesem ausgewählter Ausbildungsbeauftragter vor Ort
- Aufgaben des Ausbilder:
 - Erwerb der fachlichen Qualifikation sicherstellen (Ausbildungsinhalte ermitteln, zeitlich und sachliche Planung vornehmen etc.), motivieren und den Ausbildungserfolg kontrollieren
 - Im Zuge der Handlungsorientierung ist er zunehmend „Berater“
 - Erzieherische Aufgaben
 - Fachliche Leistungsfähigkeit UND (sittliche) Persönlichkeitsbildung wichtig
 - Gesellschaftliche Verantwortung, da Ausbildung ein volkswirtschaftlicher Prod.faktor ist
 - Betriebsinterne- und übergeordnete Kooperation mit allen an der Ausbildung Beteiligten
 - Moderator und Koordinator
 - Trägt die Gesamtverantwortung für die Ausbildung
- Anforderungen an den Ausbilder:
 - Persönliche Eignung, s. §20 I+II BBiG
 - Fachliche Eignung, s. §20 I BBiG i.V. mit §76 BBiG
 - Berufs- und arbeitspädagogische Eignung (Ausbilderprüfung nach AEVO)
 - Menschliche Qualitäten, Verständnis, Geduld, Toleranz, Humor, Geschick
 - Unterstützung des Azubi bei der Persönlichkeitsentwicklung (Bezugsperson)
 - Förderung des beruflichen Weiterkommens
 - Muss sich seiner Vorbildfunktion für den Azubi bewusst sein
 - Verantwortung für Planung, Durchführung und Überwachung der Ausbildung
 - Braucht Richtlinienkompetenz ggü. Fachabteilung, um Interessen durchsetzen zu können
 - Braucht Vertrauen der Unternehmensleitung

Handlungsfeld II – Planung der Ausbildung

- Personalplanung: Sicherstellung des betrieblichen Nachwuchses (→ Ausbildungsplanung)
- Personalentwicklung: Förderung und Weiterbildung des Nachwuchses (Erhöhung der Handlungskompetenz), Anpassung an neue Anforderungen der Arbeitsplätze
- Berufsausbildung ist ein Instrument der betrieblichen Personalentwicklung (Sockelqualifikation)
- Vor der Auswahl eines Ausbildungsberufes muss eine Tätigkeitsanalyse erfolgen
- Ausbildungsrahmenplan schreibt mehr Fertigkeiten vor als die Stelle erfordert (Überdeckung)
- Unterdeckung: Anforderungen der Stelle umfassender als Ausbildungsrahmenplan
- Ausbilden bedeutet die tatsächliche Anwesenheit des Ausbilders im Betrieb
- Wichtig sind Kenntnisse der gesamten Unternehmensplanung und des Bedarfs in den Abteilungen
- Ausbildung qualifizierter Fachkräfte sollte nicht von konjunkturellen Schwankungen abhängig sein
- Unternehmensplanung bestimmt den künftigen Qualifikationsbedarf
- Ersatzbedarf und Fluktuation ist zu berücksichtigen, an Ausbildungsabbrecher denken, Durchfaller berücksichtigen
- Voraussichtliche künftige Betriebsentwicklung ist abzuschätzen
- Zeitpunkt des Fachkräftebedarfs unter Berücksichtigung der Gesamtausbildungsdauer schätzen
- Ausbildungsordnungen sind mit betrieblichen Anforderungen zu vergleichen
- Ausbildungsordnungen sichern vergleichbare Qualität der Ausbildung und sind Grundlage für die betriebliche Ausbildungsplanung
- Konsensprinzip bei der Erarbeitung der Ausbildungsordnungen
- Inhalt der Ausbildungsordnung gem. §25 BBiG: Bezeichnung des Ausbildungsberufs, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild (Mindestqualifikationen), Ausbildungsrahmenplan (sachliche/zeitliche Gliederung), Prüfungsanforderung
- Abweichungen vom Ausbildungsrahmenplan gem. Flexibilitätsklausel möglich und nötig
- Ausbildungsordnungen als rechtsverbindliche Grundlage für eine einheitliche, geordnete und systematische Ausbildung
- Pflichten des Ausbilders in §6 BBiG geregelt
- Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung geeignet sein: Geräte, Werkzeuge, Maschinen, Sozialräume
- Angemessenes Zahlenverhältnis zu Fachkräften ist zu beachten
- Problem: Durch Spezialisierung können einzelne fachliche Inhalte nicht mehr vermittelt werden → Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte werden wahrgenommen (§22 II BBiG)
- Möglich: Ausbildungsverbund mit Stammbetrieb, mit Ringtausch, Verbund von Groß- und Kleinbetrieb, Ausbildungsverein (von mehreren Unternehmen eigens gegründet) → Ausbildung wird vielseitiger, Ausbilder bleibt weiter verantwortlich, weitere Ausbildungsstätte ist im Berufsausbildungsvertrag fixiert, Partnerbetrieb muss auch geeignet sein gem. §22 BBiG

- Lernziel: gewünschtes Endverhalten des Azubi nach dem Ausbildungsprozess
- Methodik: Hilfsmittel bei der Unterweisung
- Didaktik: Reihenfolge von Inhalten
- Sozialform: Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit
- Überbetriebliche Ausbildung: Ausbildungsverbund zwischen Betrieb und Institutionen
- Abstimmung innerbetrieblich mit Ausbildungsbeauftragten unerlässlich, ausbildungsfreundliches Klima schaffen
- Erfahrungsschatz des Ausbildungsberaters ist zu nutzen
- Eignung der Ausbildungsstätte wird von der Kammer kontrolliert
- Organisationsformen der Ausbildung: Lernorte (Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt, Lehrecke, Lernbüro, Juniorfirma, Unterrichtsräume)
- Ausbildung am Arbeitsplatz ist realitätsnah (Erfahrungslernen) aber erschwert eine systematische Ausbildung (oft keine Methodenvielfalt)
- Lehrwerkstatt ermöglicht Systematik ist aber praxisfern
- Überbetriebliche Organisationsformen zwar teuer aber für den Azubi sehr wertvoll
- Das Engagement des Ausbilders für die Ausbildung zahlt sich aus, die Größenordnung des Betriebes ist wichtig sowie die Betriebsstruktur
- Zusammenarbeit mit der Berufsschule sehr wichtig, keine Trennung von Theorie und Praxis, das Modernitätsniveau beider Lernorte sollte aber gleich sein
- Ausbilder und Lehrer sollten gegenseitig Lehr- und Ausbildungspläne kennen, Ausbilder sollte aktiv die Abstimmung mit dem Berufsschullehrer suchen (Problem: Organisation des BS-Unterrichts)
- Einflussmöglichkeiten des Ausbilders auf den Berufsschulunterricht ist eher gering
- Weitere Formen der Kooperation: Gesprächs- und Arbeitskreise, Ausbildersprechtag, Betriebsbesichtigungen, Lehrerpraktika etc.
- Der betriebliche Ausbildungsplan ist aus dem Ausbildungsberufsbild und dem Ausbildungsrahmenplan zu entwickeln: Mindestinhalte vermitteln, zusätzliche Qualifikationen aber wünschenswert → Abweichungen in Reihenfolge und Zeitdauer möglich
- Inhalt des betrieblichen Ausbildungsplans: Kenntnisse und Fertigkeiten der Ausbildungsordnung, zusätzliche betriebsbedingte Inhalte, neue Kenntnisse aufgrund technischer Entwicklungen, sachlogische Gliederung des Ausbildungsstoffes, Dauer der Ausbildung in einzelnen Abschnitten, Lernorte und Ausbildungsbeauftragte
- In größeren Betrieben: Lernortpläne, Ausbildereinsatzpläne
- Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan wird der individuelle Ausbildungsplan erarbeitet
- Sachliche und zeitliche Gliederung müssen die Anforderungen (Prüfungen) berücksichtigen
- Versetzungsplan und Gesamtversetzungsplan sind zu erarbeiten
- Ausbildungsordnungen geben Zeitrichtwerte vor, wann welche Fähigkeiten zu vermitteln sind
- Individueller Ausbildungsplan = sachliche und zeitliche Gliederung, auf einen konkreten Azubi bezogen, der Kammer vorzulegen, dem Azubi auszuhändigen
- Betrieblicher Ausbildungsplan regelt grundsätzlich die Ausbildungsstationen entsprechend der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans
- Bei der Erstellung der individuellen Ausbildungspläne helfen Muster-Ausbildungspläne (Checklisten)
- Versetzungspläne regeln die einzelnen Stationen, um Überscheidungen und Leerlauf zu vermeiden → Ausbildungsstationen müssen dem Ausbildungsstand entsprechen
- Einzelversetzungspläne sichern den ordnungsgemäßen Ablauf der Ausbildung, der Gesamtversetzungsplan schafft den notwendigen Überblick
- Unvorhergesehene Veränderungen erfordern ständig die Anpassung der Pläne; notwendig v.a. bei Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit
- Beurteilungen sind Bestandteil einer guten Ausbildung (Kontrolle des Ausbildungserfolgs)
- Beurteilung ist zu Beginn der Ausbildung eine Eignungsfeststellung
- Ziel: Gewinnung eines umfassenden, objektiven Bildes des Ausbildungsverhaltens (auch Leistungsverhalten ist zu erfassen), das Lernverhalten des Azubi ist festzustellen
- Azubi muss wissen wie er beurteilt wird, damit er selber sein Verhalten korrigieren kann → Transparenz schafft Vertrauen, die Beurteilung ist mit dem Azubi zu besprechen
- Beurteilung als Grundlage für Förderungen und die Erstellung eines qualifizierten Zeugnisses
- Beurteilungen sollen regelmäßig erfolgen: am Ende der Probezeit, am Ende jeder Ausbildungsstation, am Ende der Ausbildung
- Bei der Ausbildung in unterschiedlichen Berufen trotzdem einen einheitlichen Beurteilungsbogen verwenden
- Entwurf ist mit Betriebsrat abzustimmen (Mitbestimmungsrecht nach §94 II BetrVG)
- Widerstände gegen Beurteilung denkbar seitens Azubi, Ausbildungsbeauftragter oder Ausbilder
- Detailliertheit des Bewertungssystems abhängig von der Betriebsgröße
- Beobachten → Beurteilen → Bewerten
- Mehrere Beobachter sinnvoll, Eingewöhnungsphase berücksichtigen, Beobachtung über einen längeren Zeitraum durchführen
- Freie vs. gebundene Beurteilung (6-12 Kriterien reichen aus)

- Die Eigenpersönlichkeit des Azubi ist zu berücksichtigen, für die Beurteilung muss genau Zeit vorhanden sein, Kenntnis des Arbeitsplatzes des Azubi mit allen Anforderungen, vertraulicher Umgang mit Beurteilungsbögen ist wichtig
- 10 Wertstufen sind ideal, zusätzlich kann eine Gewichtung vorgenommen werden, individuelle Anmerkungen sollen möglich sein
- Fehlerquellen bei der Beurteilung: Vorurteile/Sympathien, Andorra-Effekt (sich-selbst-erfüllende Prophezeiung), Halo-Effekt (Überstrahlen eines Eindrucks), Orientierung am Gruppendurchschnitt, Logik-Fehler (eine Eigenschaft aus einer anderen erschlossen), Mitte-Fehler (zu vorsichtig), Strenge-Effekt/Milde-Effekt
- Betrieb: Vermittlung betriebspezifischer Fertigkeiten
- Berufsschule: Vermittlung betriebsunabhängiger Fertigkeiten
- Sachliche Gliederung: Richt- und Grobziele mit jeweiliger Taxonomiestufe (nennen, beschreiben, erläutern, anwenden); Zusatzqualifikationen vermittelbar, didaktische Zusammenstellung änderbar
- Zeitliche Gliederung: Zeitrahmen, wann welche Inhalte vermittelt werden; Reihenfolge und Zeitrahmen sind änderbar

Handlungsfeld III – Mitwirkung bei der Einstellung von Azubis

- Berufsanforderungen und Bewerbereignung sollen übereinstimmen
- Berufsanforderungsprofil muss klar definiert sein (fachliche, persönliche und betriebliche Anforderungen) → charakteristische Berufsmerkmale sind hier entscheidend
- Firmenphilosophie kann das Anforderungsprofil beeinflussen
- Anforderungsprofil ist schriftlich festzulegen
- Musterhafte Anforderungsprofile gibt es für fast alle gängigen Berufe
- Arbeitsmarkt und Ausbildungsstellenmarkt entwickeln sich bedarfsorientiert und etwa gleichläufig
- Anforderungen an den Azubi sind z.T. von der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt abhängig
- Heute: mehr qualifizierte Fachkräfte, weniger Hilfskräfte → Qualifikationsniveau steigt, z.T. aber auch Herausbildung völlig neuer Ausbildungsberufe
- Vorbildung der Bewerber steigt (mehr Abiturienten drängen auf den Markt)
- Ausbildungsstellennachfrage wird bestimmt durch die demographische Entwicklung
- Trotzdem: es gibt unbesetzte Lehrstellen bei Nachfrageüberhang → Grund ist oft mangelnde Flexibilität bei der Wahl des geeigneten Berufs
- Ausbildungsstellennachfrage wird beeinflusst durch Bildungs- und Berufswahlverhalten
- Bildungswahl: Studium vs. duale Berufsausbildung → Trend zum Studium ist ungebrochen, 2/3 der jugendlichen Absolventen eines Jahrgangs machen jedoch eine duale Berufsausbildung
- Berufswahlentscheidung wird maßgeblich beeinflusst durch das soziale Umfeld des Bewerbers
- Bei der Berufswahl steht auch oft der Einzelbetrieb (evtl. gebotene Sozialleistungen) im Vordergrund
- Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird durch die Wahl von Modeberufen erschwert
- Festlegung der Auswahlkriterien:
 - Schulbesuch: Art der Schule lässt auf bestimmtes Begabungsniveau schließen; Haupt- und Sonderschüler können aber gute Praktiker sein → Schulabschluss nicht das Wichtigste; Unterschiede von Schule zu Schule gleicher Schulform bleiben zunächst unberücksichtigt, kommen evtl. bei der Wertung von Bewerbungsunterlagen zum Zuge → das Auswahlkriterium ist aber nach einzelnen Berufen zu differenzieren
 - Schulnoten/Wert von Zeugnissen: relative Leistungen des Schülers im Vergleich zur Klasse → dennoch erste Anhaltspunkte für die Bewerberauswahl; auch vorhergehende Zeugnisse von Interesse (Trends) → ergo: Vorsicht beim Festsetzen bestimmter Noten für bestimmte Fächer → eigene Eignungstest sind ratsam
 - Referenzen: sollten nicht gefordert werden und sind mit Vorsicht zu genießen (Gefälligkeitsreferenzen)
 - Altersgrenzen: werden öfters gesetzt
 - Lage des Wohnorts: zu große Entfernungen zum Betrieb sind zu vermeiden
 - Vorkenntnisse (z.B. am PC)
 - Andere Interessen, Fähigkeiten
- Betriebliche Leistungen / Perspektiven sollten mit gestellten Anforderungen harmonisieren
- Stehen die Voraussetzungen fest ist die Basis für ein einheitliches Auswahlverfahren geschaffen → sinnvolle Begrenzung der Bewerbungen wird erreicht, die Auswahl wesentlich erleichtert
- Die Rechte des Betriebsrats gem. §92 BetrVG sind zu beachten (Unterrichtung, Beratung)
- Bei den Auswahlrichtlinien muss der Betriebsrat gem. §95 BetrVG sogar zustimmen
- Betriebsrat hat bei der Einstellung von Azubis ein Mitbestimmungsrecht gem. §99 BetrVG
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist daher sehr sinnvoll
- Guter Ruf als Ausbildungsbetrieb ist vorteilhaft, da man so leicht zu guten Bewerbern kommt
- Die benötigte Anzahl an Fachkräften ist abzuschätzen: Voraussichtliche Entwicklung des Betriebes, Fluktuationsrate, Abbrecher und Firmenwechsler sind einzukalkulieren
- Bewerberauswahl beginnt ca. 1 Jahr vor dem eigentlichen Ausbildungsbeginn

- Arbeitsamt hilft bei der Suche nach Azubis (Ausbildungsplatzangebot wird auf Vermittlungsauftrag mitgeteilt); Arbeitsamt muss das Anforderungsprofil der Azubis genau kennen → so ist eine individuelle Vorauswahl leichter möglich
- Jugendliche sind auch über die Schulen anzusprechen (Infotage, Infomaterial, Betriebspraktika, Tage der offenen Tür, Berufsmessen etc.) → direkte Ansprache
- Findet sich kein geeigneter Azubi, so hilft u.U. eine Stellenanzeige (geschlechtsneutral!) oder Angebot im Internet (Homepage)
- Die Nachwuchssuche ist rechtzeitig vorzunehmen
- Bewerbungsunterlagen bestehen aus Lebenslauf, Zeugnissen, Lichtbild, Anschreiben und Nachweise von Zusatzqualifikationen (Praktika etc.)
- Pflichten bei eingereichten Bewerbungsunterlagen: sorgfältige und sichere Aufbewahrung, Unterlagen nicht beliebigen Mitarbeitern oder unternehmensfremden Personen zugänglich machen, Unterlagen nicht an andere Unternehmen weiterleiten, unverzügliche Rücksendung nach Bearbeitung
- Bewerbungsunterlagen werden auf Vollständigkeit, Sauberkeit und äußere Form geprüft (Inhalt, Ausdruck und Rechtschreibung v.a. des Anschreibens ist wichtig: Gründe der Berufswahl wichtig)
- Beim Lebenslauf wichtig: Angaben zur Person, Schulbildung, außerschulische Bildung, Hobbies, Ort, Datum und Unterschrift
- Notenniveau ist wichtig, eine Beurteilung der Aussagefähigkeit von Zeugnissen aber z.T. problematisch
- Ungeeignete Bewerber werden schriftlich abgelehnt (Freundlichkeit!), Unterlagen gehen zurück, geeignete Bewerber werden zum betrieblichen Eignungstest eingeladen oder zum Vorstellungsgespräch
- Betrieblicher Eignungstest:
 - Kulturtechniken Deutsch (Rechtschreibung) und Rechnen wichtig
 - Andere wesentliche Eigenschaften (z.B. Lernfähigkeit) wichtig → gesamtes Wesen des Bewerbers (Motivation etc.) erfassen, Charakter
 - In schweren Fällen psychologische Eignungsuntersuchungen
 - Zweck: Erfassung der theoretischen und technischen Intelligenz, der Visualität und der Handgeschicklichkeit, Beurteilung der Arbeitsweise und des Arbeitsverhaltens
 - Gütekriterien für Tests: Objektivität (Ergebnisse vom Testenden unabhängig, Validität (Genauigkeit der Messung), Reliabilität (gleiches Ergebnis bei Wiederholung), Ökonomie (Einfachheit, Schnelligkeit, Sicherheit bei der Handhabung)
 - Es gibt Intelligenztests, Fertigungs- und Kenntnistests, psychomotorische Tests und Persönlichkeitstests (kaum geeignet)
 - Power tests: Niveautests ; speed tests: Geschwindigkeitstests
 - Tests messen jeweils nur einen bestimmten Bereich
- Vorstellungsgespräch
 - Ziel: Erkennen von Neigungen und beruflichen Vorstellungen (Information für das Unternehmen und für den Bewerber)
 - Strukturierung wichtig: Fragenkomplexe zu Lebenslauf, Eignung/Neigung und Berufszielen (Motivation)
 - Wichtig: guter Einstieg, aufmerksames Zuhören, gelöste Atmosphäre
 - Vorbereitung des Gesprächs: beteiligte Mitarbeiter, Feststellung von Unklarheiten in den Unterlagen, Vorbereitung auf zu erwartende Fragen, Zeit einplanen, Störungen ausschließen
 - Durchführung des Gesprächs: Einstimmungsphase, Informationsphase (W-Fragen) für beide Seiten, Abschluss (incl. Info für den Azubi, wann er die Entscheidung mitgeteilt bekommt)
 - Die Auswertung des Gesprächs sollte unmittelbar danach erfolgen
 - Verhaltensbeobachtungen: Körpersprache, Ausdrucksweise, Auffassungsgabe
 - Intelligenz, Begabung und Werteinstellungen nicht feststellbar
 - Vorstellungsgespräch mit Eltern ist auch problematisch → zuerst mit Bewerber sprechen, dann ergänzend mit den Eltern reden
 - Auslagenersatz für den Bewerber nicht vergessen
 - Vorstellungsgespräch rundet den Eindruck vom Bewerber ab
- Der BAV regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem Auszubildenden und dem Auszubildendem für die Dauer der Berufsausbildung
 - Rechtliche Grundlagen: BBiG, JArbSchG, AEVO, Ausbildungsordnungen, Prüfungsordnungen, Tarifverträge
 - BAV ist Privatrecht, Beziehung Ausbilder/Kammer und Azubi/Kammer (Prüfungen) ist Öffentliches Recht
 - Privatrecht → Arbeitsgericht, Öffentliches Recht → Verwaltungsgericht
 - BAV: es gilt das BGB, Vertrag auch mündlich abschließbar, muss aber zum Schutz des Azubi schriftlich fixiert werden
 - Grundsätzlich freie Gestaltung des BAV, jedoch Einschränkungen durch das BBiG (kein Abweichen von §§3-17 BBiG zu Lasten des Azubis)
 - Arbeitsrecht gilt nur subsidiär (wg. Besonderheit des Ausbildungsverhältnisses)
 - Wesentliche Anforderungen an den BAV stehen in §4 BBiG
 - Der BAV ist richtig unterzeichnen zu lassen, dem Azubi muss ein Exemplar ausgehändigt werden (Verstöße sind Ordnungswidrigkeiten und nach §99 BBiG zu ahnden)
 - Die Beteiligung des Betriebsrats ist geregelt in den §§92 – 99 BetrVG
 - Für den BAV sollte das einheitliche Kammerformular verwendet werden

- Vertragsinhalt: Vertragspartner (Azubi, ggf. beide Elternteile und Ausbildender, ob natürliche oder juristische Person), Ausbildungsberuf, Ausbildungsdauer (bei Abiturienten kann verkürzt werden, bei Berufsfachschülern muss verkürzt werden), Probezeit (zw. 1 und 3 Monaten), Ausbildungsort, Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, Höhe der Vergütung (Tarif beachten, ohne Tarifbindung ist auch 20% weniger noch angemessen), regelmäßige tägliche Ausbildungszeit, Dauer des Urlaubs (§19 JArbSchG sonst gilt das BUrlG mit insgesamt 24 Urlaubstagen, voller Urlaubsanspruch nach 6 Monaten, vorher gilt Zwölftelung), sonstige Vereinbarungen, Kündigungsvoraussetzungen (§4 I BBiG)
- Verstößt der Ausbilder gegen seine Pflichten aus dem BBiG und dem JArbSchG, so kann der Azubi u.U. das Recht auf fristlose Kündigung haben
- Pflicht zur Berichtsheftführung gem. §4 Zi. 7 BAV
- Verstößt der Azubi gegen seine Verpflichtungen nach dem BBiG kann zur Kündigung bzw. zu Schadenersatzansprüchen seitens des Ausbildenden führen
- Anmeldeverpflichtungen des Ausbildenden nach Abschluss des BAV:
 - Eintragungspflicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (§§32, 33 BBiG), Einreichung 3fach (incl. Angaben zur Vorbildung des Azubi und Angabe des Ausbilders) → Registrierung bei der Kammer gem. §31 BBiG; vor der Eintragung prüft die Kammer die Eignung des Ausbildungsbetriebs, Erfüllung der Ausbildungsordnung gem. betrieblichem Ausbildungsplan, persönliche und fachliche Eignung des Ausbilders (Ausbilderkarte) und das Vorliegen der Erstuntersuchung (→ Berechtigungsschein) gem. §32 I JArbSchG → u.U. Mängelbehebung gem. §23 BBiG
 - Angabe einer qualifizierten Schulbildung stellt faktisch einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit dar
 - Eintragung ist Zulassungsvoraussetzung für Abschlussprüfung (39 I BBiG)
 - Anmeldung zur Berufsschule (ab 21 Jahren keine Schulpflicht mehr)
 - Anmeldung zur Sozialversicherung: Azubi ist Pflichtmitglied in der RentenV, ArbeitslosenV, KrankenV und PflegeV; Azubi kann Krankenkasse frei wählen; zahlenmäßige Meldung der Azubis zur Berufsgenossenschaft wg. UnfallV
- Einführung der Azubis in den Betrieb ist sehr wichtig (positive Einstellung zum Betrieb vermitteln, Unsicherheiten und Vorbehalte abbauen, andere Azubis als Mentor einsetzen → Patensystem, das die Integration der neuen Azubis fördern soll)
- Bei Azubis über 21 Jahren: Berechtigung zur Berufsschule, der Ausbildende muss den Berufsschulbesuch gestatten
- Einführungsphase mit Orientierungsveranstaltungen ist hilfreich, Informationen über den Betrieb geben, über Rechte und Pflichten aufklären
- Hinweise auf Berufsschule, Berichtsheft sollten erfolgen, Betriebsrat und JAV sollten sich vorstellen, Unfallverhütung ist unbedingt anzusprechen
- Vertrauen des neuen Azubis ist zu gewinnen
- Probezeit ist so zu nutzen, dass die Eignung des Azubis erkannt werden kann → Tätigkeiten sollten berufstypisch sein, anspruchsvoll aber keine hohen Fachkenntnisse erfordern, Azubis sind „zu fordern“
- Regelmäßige Beobachtungen (bzgl. Belastbarkeit, Lernfähigkeit etc.) sind schriftlich zu fixieren
- Am Ende der Probezeit ist ersichtlich: vorhandene Begabungen, Neigungen, Leistungsverhalten, Arbeitsweise und Entwicklungsfähigkeit
- Ist der Azubi ungeeignet: Kündigung nach §15 I BBiG möglich, der Betriebsrat ist aber zu hören, sonst ist die Kündigung nach §102 I BetrVG ungültig
- Mangelnde Eignung ist nach der Probezeit kein Kündigungsgrund mehr
- Berufsschule und Arbeitszeit (geregelt in §9 JArbSchG):
 - Falls nicht volljährig, 2 Tage BS und einmal max. 5 Unterrichtsstunden → kann beschäftigt werden, aber Schulzeit und Pausen gelten als Arbeitszeit, Wegezeiten werden nicht berücksichtigt
 - Falls volljährig, 2 Tage BS → kann beschäftigt werden falls weniger als 8 Stunden Schule, Pausen werden nicht angerechnet, Wegezeiten auch nicht
 - Falls nicht volljährig und Blockunterricht und mehr als 25 Stunden → keine Beschäftigung möglich, allerdings betriebliche Ausbildungsveranstaltung 2 Stunden wöchentlich zulässig, Pausen werden angerechnet, Wegezeiten auch nicht
 - Falls volljährig und Blockunterricht: kann voll beschäftigt werden, bis 40 Stunden erbracht sind, Pausen werden nicht angerechnet, Wegezeiten auch nicht
 - Greift kein Tarifvertrag, so ist bei volljährigen Azubis die maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden zugrunde zu legen
 - LAG Hamm: Allen Azubis ist die Schulzeit mit Pausen und Wegezeiten anzurechnen

Handlungsfeld IV – Ausbildung am Arbeitsplatz

- Tätigkeiten, die mit den Lerninhalten korrespondieren, müssen gefunden werden (Arbeitsplätze)
- Es gibt auch Arbeitsplätze, die aus rechtlichen Gründen ungeeignet sind (z.B. Akkordarbeit)
- Geeignete Ausbildungsplätze erlauben berufstypische Ausbildung
- Einbeziehung der Azubis in die Unternehmensplanung wichtig

- Überfachliche Qualifikationen immer wichtiger: Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Kommunikations- und Kritikfähigkeit, Lernfähigkeit
- Handlungskompetenz ist die Vereinigung von Sach- und Fachkompetenz, Individualkompetenz und Sozialkompetenz (Freiräume für Azubis sind wichtig)
- Wichtig für die Evolution im Unternehmen: innerbetriebliches Vorschlagswesen, KVP (Ideenmanagement, kontinuierlicher Verbesserungsprozess), Rechtsmittel dafür: BetrVG, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung
- Das Vermögen eines Unternehmens ist das was seine Mitarbeiter vermögen
- Ausbildungsbeauftragte müssen mit Azubis umgehen können und Kenntnisse vermitteln können (Schulungsmöglichkeiten des Mitarbeiters oder Neubesetzung der Stelle)
- Ausbilder und Ausbildungsbeauftragter müssen fest zusammenarbeiten
- Ausbildungsplätze vom Leichten zum Schwierigen gestalten
- Am Arbeitsplatz ist Differenzierung notwendig: Schwache nicht überfordern, Starke nicht unterfordern
- Betriebsbelange dürfen die Ausbildungsziele nicht gefährden
- Integrationsverbund: Lehrwerkstatt, Betrieb und Berufsschule (team- und projektorientiert)
- Lernen ist der Erwerb von Wissen und von motorischen Fähigkeiten (von neuem Handeln)
- Ausbilder muss sich selbst qualifizieren um seinen neuen Bildungsauftrag erfüllen zu können
- Lernen ist die gewaltlose Variante der Veränderung (Emotionen sind sehr wichtig)
- Ist ein Lernort im Betrieb geeignet? Arbeitssicherheit prüfen! → Prüfung der Lernorte auf lange Wege, ergonomische Aspekte, Unfallverhütungsvorschriften, Arbeitsmittel etc.
- Lernen in berufsgemischten und kulturübergreifenden Gruppen ist fruchtbar
- Wichtig für die Verknüpfung von Ausbildungsinhalten mit dem Betrieb:
 - Kundenauftrag: muss in Lernaufträge umgewandelt werden (Sammlung von ähnlichen Tätigkeiten und Übertragung auf den Azubi)
 - Lerninseln/Stationen: räumlich unmittelbar an Arbeitsplatz integriert, Verknüpfung von Lernen und Arbeiten, Lernen im Team, Lerninseln sind Teile der Betriebsabteilungen, Verantwortung liegt bei den Führungskräften, im kaufmännischen Bereich: Juniorfirmen
 - Technik-Zentrum: für die Vorbereitung auf die Arbeit in der betrieblichen Produktion, Lernen an Anlagen, Anwendung des hier erworbenen Wissen in der Lerninsel
- Schwächen des Arbeitsplatzes können mit betrieblichem Unterricht ausgeglichen werden
- Der betriebliche Ausbildungsplatz ist mit Ausbildungsmitteln auszustatten
- Atmosphärische Faktoren sind wichtig: Betriebsklima, Räume, Möblierung, Klimatisierung, Lärm, Gerüche, Beleuchtung → gutes Betriebsklima = gutes Lernklima
- Unfallverhütung hat nach wie vor hohen Stellenwert → bei Verstößen ist schnell einzuschreiten
- Konkurrenz erzwingt Rationalisierung (zugleich fordern Kunden Individualität)
- PC erobert den gesamten kaufmännischen Bereich
- Heute: Teamarbeit statt Arbeitsteilung + immer komplexere Aufgaben mit hoher Verantwortung
- Qualifikationsanforderungen sind gestiegen, berufliche Handlungsfähigkeit erfordert mehr als nur Fachkompetenz, Anpassungsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein sind wichtiger denn je
- Ausbilder muss Vorbild sein (selbstgesteuertes Lernen, Gruppenarbeit, Projektarbeit, Leittextmethode)
- Früher: durch Zuschauen Lernen, heute ist systematische Ausbildung wichtig, da die Arbeit weiterhin erklärungsbedürftig ist
- Unterricht ist keine typische Form des Lehrens im Betrieb
- Unterweisung am Arbeitsplatz:
 - Vermittlung v.a. von Fertigkeiten, aber auch von Wissen (Wie + Warum klären)
 - Häufig unterbrochen durch Störungen
 - Übergang zu Lehrgespräch ist fließend und ergänzend
 - Themen für Unterweisungen und Lehrgespräche sind im Ausbildungsplan festzulegen
 - Lehrgespräch und Unterweisung ergänzen sich (im Lehrgespräch wird das Erlernte wiederholt und Zusammenhänge dargestellt, Fragen werden geklärt)
- Selbstgesteuertes Lernen:: Initiative des Azubis ist mehr gefragt, es ist die Vorstufe des selbständigen Handelns (Ausbilder ist kein Unterweiser mehr sondern Lernberater)
- Formen der Zusammenarbeit (Sozialformen des Lernens):
 - Einzelarbeit: Einzelunterweisung erlaubt Individualisierung, Einzelarbeit fördert Kreativität und Aktivität und erlaubt eine bessere Einschätzung des einzelnen Azubi (Förderung der Selbständigkeit und der Selbstverantwortung, jedoch keine Förderung von Teamfähigkeit)
 - Partnerarbeit: bei der Bewältigung neuer Probleme und zur Festigung des Lernstoffes; fördert Kommunikationsfähigkeit und führt zu Ideenaustausch; beide Partner müssen von der Leistungsfähigkeit zueinander passen
 - Gruppenarbeit: Ausbilder ist Moderator der Gruppe, Teamfähigkeit wird gefördert, Sozialkompetenz und die Hilfsbereitschaft; birgt auch Gefahren: Meinungen gehen unter!
- Ziele moderner Ausbildung:
 - Handlungsfähigkeit: Lehrwerkstattsausbildung ungenügend, eigenverantwortliches Handeln ist entscheidend
 - Fach-, Methoden und Sozialkompetenz (Handlungskompetenz): Fachwissen, Transferfähigkeit und Kooperationsfähigkeit sind sehr wichtig
 - Methodenkompetenz: Fähigkeit, selbständig Lösungswege zu finden

- Sozialkompetenz: Fähigkeit, sich mit anderen auseinanderzusetzen
- Individualkompetenz: Fähigkeit / Begabung, sich selbst zu entwickeln, zu entfalten
- Daneben: Fachkompetenz: Arbeitsqualität- bzw. Leistung, Fertigkeiten, Kenntnisse
- Schlüsselqualifikationen: personelle, soziale und kognitive Fähigkeiten (meist persönliche Eigenschaften), berufsübergreifende Qualifikationen), können nicht gelehrt werden, sondern müssen eingeübt werden (Ziel: rasche Erschließung von wechselndem Spezialwissen) → Schlüssel zur Lösung der Aufgaben von morgen
- Planen der Unterweisung:
 - Es sollen vollständige Handlungen ausgeführt werden
 - Unterweisungsplanung: Unterweisung vorbereiten
 - Eigentliche Unterweisung: Teilgebiete werden schrittweise abgearbeitet
 - Unterweisungskontrolle: Soll-Ist-Vergleich → Regelkreis
 - Didaktik ist das „Was“ des Lernens, Methodik ist das „Wie“ des Lernens
 - Wichtig: das Prinzip der Aktivität des Azubi (Selbsttätigkeit) → fördert das Behalten der Inhalte → wichtig ist auch, das eigene Denken des Azubi zu fördern
 - Prinzip der Anschauung (Anschaulichkeit): Gegenstand mit allen Sinnen erfassen: anschauen → denken → anwenden
 - Prinzip der Praxisnähe: fördert Interesse
 - Prinzip der Erfolgssicherung: Üben und wiederholen sichert den Erfolg
 - Prinzip der Jugendmäßigkeit (Entwicklungsmäßigkeit): Überfordern vermeiden
 - Prinzip der sachlichen Richtigkeit (Stoffklarheit): Ausbilder muss den Stoff beherrschen
- Durchführung der Unterweisung (Unterweisungsmethoden):
 - Phasen des Lernens: Begegnung (Praxis erleben) → Besinnung (das Erlebte verstehen = das Wichtigste in der Ausbildung) → übende Mitarbeit (das Gelernte beherrschen)
 - Lernmotivation: intrinsische und extrinsische Motivation; primäre Motivation aber entscheidender (Sachinteresse), Über- und Unterforderungen sind zu vermeiden, Nahziele sind zu setzen, da sie eher motivieren
 - Motivation → Lerneifer → Lernerfolg
 - Bei der Unterweisung Schritt für Schritt vorgehen
 - Unterscheidung: ausbilderzentrierte Methoden, Methoden mit verteilter Aktivität und auszubildendenzentrierte Methoden (letztere Methode heute umso wichtiger, trotz mancher Nachteile) → angebracht ist ein Methodenmix
 - Ergo: Unterweisungsmethoden unterscheiden sich im Grad der Aktivierung des Azubi
 - Erfahrungssammlung in Ernstsituationen ist wichtig, allerdings muss man langsam in die Erwachsenenwelt hineinwachen
 - Vier-Stufen-Methode falls psychomotorische Fähigkeiten verlangt werden
 - Vorbereitung: Hilfsmittel bereitstellen, Vorgehen vom Einfachen zum Schweren, Kontakt wird hergestellt, das Neue und seine Teile wird dem Azubi gezeigt
 - Vorführung des Arbeitsvorgangs: Vormachen, Schritt für Schritt, in didaktisch sinnvollen, nicht zu kleinen Einheiten, zum Beobachten anhalten, kein Tempo oder Perfektion erwarten
 - Ausführung durch den Azubi: Nachmachen und erklären, arbeiten erklären lassen, eventuelle Fehler beschreiben lassen und Konsequenzen aufzeigen
 - Üben: Alleine weiterarbeiten lassen, überprüfen, anerkennen; Fehler unter 4 Augen besprechen, Lob geben, durch Anerkennung motivieren
 - Nachteil: Ausbilderzentriertheit, da die Sozial- und Methodenkompetenz des Azubi nicht gefördert wird
- Die fragend-entwickelnde Methode:
 - In der Schule und im Lehrgespräch von Bedeutung, für kognitive Lernziele geeignet, wobei die Fragetechnik entscheidend ist (offene Fragen) → größere Selbständigkeit des Lernens und Denkens wird erreicht
- Fallmethode und Planspiel:
 - Als Ersatz für das Lernen am Arbeitsplatz
 - Arbeitsvorgänge/Wirklichkeit soll praxisnah nachgeahmt werden (an Fällen lernen)
 - Planspiele machen Zusammenhänge klar
 - Aufgaben sind eigtl. nur für Gruppen gedacht → Unterricht
- Projektmethode:
 - Aufgabenstellung muss komplex genug sein, das Ergebnis brauchbar, Gruppenbearbeitung muss möglich sein, genug Raum für Selbständigkeit muss gegeben sein, Aufgabe muss mit Fertigkeiten und Kenntnissen verknüpft sein
 - Ganzheitlichkeit in der Bearbeitung soll wieder hergestellt werden
 - Methode eignet sich gut zur Aktivierung der Azubis und zur Erweiterung der Sozialkompetenz
- Leittextmethode:
 - Schriftliche Anleitung zum selbständigern Lernen → fördert Selbständigkeit
 - Ausbilder ist Helfer, Berater, Azubi wird zur richtigen Lösung „hingeführt“
 - Azubis sollen eigenverantwortliche Entscheidungen treffen
 - Konsequentester Ansatz für selbständiges Lernen

- Kontrolle des Unterweisungserfolges: am Ende der einzelnen Unterweisung, nach Erlernen einer komplexen Tätigkeit und am Ende eines Ausbildungsabschnitts
 - Zunächst Selbstkontrolle des Azubis, danach Fremdkontrolle durch den Ausbilder
 - Ziel: Sicherung des Lernerfolgs, ggf. Ergreifen von Maßnahmen
 - Im Beurteilungsgespräch ist das Verhalten (affektiver Bereich) anzusprechen
 - Beurteilungsgespräch muss offen sein, in ruhiger Atmosphäre, motivierend, zukunftsgerichtet, lobend oder tadelnd, es soll den Ausbildungsstand aufzeigen

Handlungsfeld V – Förderung des Lernprozesses

- Lernen ist auch das dauerhafte Behalten von Wissen; Lernen ist jede Änderung des Verhaltens
- Klassisches Konditionieren/Signallernen → Pawlow und Hunde
- Instrumentelles Konditionieren → Thorndike und Katzen
- Operantes Konditionieren → Reaktion wird bestimmt durch einen äußeren Reiz
- Es gibt Lernen durch Verstärkung (Wiederholung), operante Konditionierung, Lernen durch Nachahmung, Lernen durch Versuch und Irrtum, Gedächtnisforschung (Eselsbrücken), Lernen durch eigenes Handeln, Lernen durch Einsicht
- Lernen setzt Antrieb (Motivation) voraus; dieser wird verstärkt durch positive (Lob) bzw. negative (Tadel) Rückkoppelung von außen → beachte: positive Verstärker sind wirksamer
- Lernen erfolgt am Modell, d.h. durch guter Vorbilder
- Lernen durch Einsicht ist beim Menschen vorhanden → Bekanntes wird auf neuen Problembereich transferiert (angewandt)
- Verhaltensänderung kann erreicht werden durch Versuch, Irrtum, zufälligen Erfolg, Nachahmung, Einsicht
- Bevorzugter Eingangskanal bestimmt den Lerntyp: auditiver, visueller, verbaler oder haptischer Lerntyp → jeder hat eigene Schwerpunkte; Azubi sollte möglichst eigene Wege beim Lernen gehen dürfen → Vermittlungsform sollte dem Lerntyp entsprechen
- Lern- und Arbeitsaufträge: Anleitung zum selbständigen Handeln /Lernen am Arbeitsplatz nach dem Modell der vollständigen Handlung, wobei vorgegebene algorithmische Regeln bei wenig Vorkenntnissen angebracht sind (Arbeitsabläufe z.B. vorgegeben) und heuristische Regeln nützen, falls Entscheidungsspielräume und Vorkenntnisse vorhanden sind → Regelvorgabe besonders zu Ausbildungsbeginn eine wichtige Lernhilfe
- Leitsatz für den Ausbilder: Wer Selbständigkeit will muss auch Selbständigkeit gewähren
- Checklisten: Gedächtnisstützen; einsetzbar für den Ausbilder selber oder für die Azubis zur Selbstkontrolle; diese Lern- und Arbeitstechnik kann wertvoll sein
- Mensch lernt 90% von dem was er selbst tut
- Ultrakurzzeitgedächtnis als Wahrnehmungsspeicher (1.Filter)
- Kurzzeitgedächtnis: Verarbeitung von als wichtig beachteten Informationen (2.Filter)
- Langzeitgedächtnis: langfristig gespeichertes Wissen, mit Gefühlen verbunden
- Wiederholen und Üben ist sehr wichtig, Lernverlauf hängt aber zusätzlich vom Lerninhalt ab
- Beim Lernen sollten möglichst viele Sinne angesprochen werden (Netzwerk des Wissens)
- Modell der vollständigen Handlung von der Information bis zur Auswertung (Regelkreis mit Soll-Ist-Vergleichen)
- Bei hierarchisch-sequenziellen Handlungsplänen findet planen auf mehreren Ebenen gleichzeitig statt
- Fehler sind beim Üben zu korrigieren, Erfolg ist sehr motivierend
- Vorgegebene Ziele (Soll) müssen individuell erreichbar sein und an vorhandenes Wissen anknüpfen
- Verteiltes Wiederholen und verteiltes Üben ist wirkungsvoller
- Stockungen im Lernvorgang (Lernplateaus) erfordern zusätzliche Ermutigungen
- Lernzielbereiche:
 - Kognitiver Lernbereich: berufliches Wissen wird erworben (Denken, Verstehen)
 - Psychomotorischer Lernbereich: körperliche, manuelle Fertigkeiten werden erworben
 - Affektiver Lernbereich: Einstellungen werden gewonnen (Fühlen, Werte)
- Verschiedene Aufgaben erfordern unterschiedliche Lern- und Arbeitstechniken
- Lernziele müssen genau beschreibbar sein und festgelegt werden
- Richtziele (allgemein) → Groblernziele (konkreter) → Feinlernziele (ganz konkret und für die Unterweisung wichtig)
- Lernziele beschreiben das Verhalten des Lernenden am Ende des Lernprozesses (der Unterweisung)
- Erwartung des Azubi: Selbständig sein dürfen, nützliche Arbeit leisten, Anerkennung finden, als Erwachsene behandelt werden, Fragen stellen dürfen → Enttäuschung senkt die Motivation!
- Lernaufgaben sind so zu stellen, dass Lernerfolge zum Normalfall werden
- Risiko-Wahl-Modell: Azubi hofft auf Erfolg, fürchtet Misserfolg (geht Aufgaben aus dem Weg)
- Arbeitsvorgänge müssen zerlegt, analysiert werden
- Lernziele haben unterschiedlichen Wert, Ansprüche, Rangstufen → Lernzieltaxonomie
 - Wissen reproduzieren (Faktenspeicher, Reproduktion)
 - Wissen neu anordnen und selbständig anwenden (Reorganisation)
 - Das Gelernte auf ähnliche Vorgänge anwenden (Transfer)

- Problemlösung und Neuentwicklung von Ideen (Kreativität) → besonders wertvoll!
- Höherwertige Lernziele sind unbedingt anzustreben
- Problemlösefähigkeit ist eine viel gefragte Schlüsselqualifikation (Problemerkennung → Problemformulierung → Alternativen erarbeiten → Entscheidungsfindung, Ausführung und Überprüfung)
- Im psychomotorischen Bereich (Fertigkeiten) gibt es keine brauchbare Lernzieltaxonomie (evtl. Einteilung in elementare Fertigkeiten und Komplexfertigkeiten)
- Lernziele im Bereich der inneren Einstellung: Annäherung an einen Tugendenkatalog, der selber ständigen Veränderungen unterworfen ist, Einteilung ist Taxonomiestufen schwer (evtl. Bewusstwerden, Reagieren, Werten)
- Lern- und Arbeitstechniken:
 - Äußere Lernbedingungen: Licht, Sauerstoff, Raumtemperatur
 - Lernzeiten
 - Lern(Lese-)techniken: aktives arbeiten am Stoff
 - Wiederholung: Vergessen entgegenwirken durch zeitnahes Wiederholen
- Brainstorming und Mind-Mapping sind für komplexe Probleme in der Gruppe nützlich
- Biologische Faktoren:
 - Biologischer Rhythmus nicht zu beeinflussen (Fehlleistungen nachts am höchsten) → §11 und §14 JArbSchG wichtig; regelmäßige Pausen, besser mehrere kleine als eine große
 - Wachstum der Jugendlichen (körperliches Wachstum, Hormone, Regel etc.)
- Auswirkungen des Ausbilderverhaltens
 - Widerstand ist entwicklungsnotwendig und darf nicht gebrochen werden sondern muss auf einen Kompromiss umgeleitet werden → Ausdruck des Willens zur Selbständigkeit; Ursache für Widerstand ist häufig eine Unter- oder Überforderung
 - Problem der Übertragung: Heranwachsender sucht Vorbilder; persönliche Bindung der Ausbilder zum Azubi nicht sehr gut, Ausbilder muss sich entbehrlich machen, muss dem Azubi helfen, sich selbst zu entwickeln
- Autorität des Ausbilders ist wichtig, Bestandteile: Formaler Vorgesetztenstatus, Persönlichkeit, Fachwissen; prinzipielle Aufgaben des Ausbilder: Wohlergehen des Azubi und Erfüllung der Sachziele → Integration sachlicher Anforderungen und persönlicher Bedürfnisse (ausgewogenes Verhältnis!!)
- Der Unterweisungsstil des Ausbilders: Art des schriftlichen und mündlichen Ausdrucks, Spezialfall des Führungsstils
 - Autoritärer Führungsstil: betont seine Vorgesetzeneigenschaft
 - Kooperativer (demokratischer) Unterweisungsstil: nimmt Azubis ernst, sagt „bitte“, fordert und fördert Azubis, gesteht Fehler ein, entspricht heutigen Anforderungen → wichtig!
 - Nachlässiger Unterweisungsstil: Passivität und Nachgiebigkeit des Ausbilders
 - Parallelitäten zum Führungsstil sind selbsterklärend
- Auswertung der Zwischenprüfung
 - Teilnahme ist Voraussetzung für die Abschlussprüfung (§39 BBiG)
 - Lernerfolgskontrolle mit überbetrieblichen Einblicken (Kammerdurchschnitte)
 - Prüfungsaufgaben werden von speziellen Aufgabenerstellungsausschüssen kreiert
 - Entdecken von Stärken und Lücken im Ausbildungsstand
 - Sind die Ergebnisse überraschend oder schon in der BS und internen Test vorgekommen?
 - Wie können evtl. vorhandene Lücken geschlossen werden?
 - Ergebnis sollte Grundlage für ein gründliches Ausbildungsgespräch sein
 - Leistungen unter 50% sind ungenügend, Leistungen unter 75% weisen Mängel auf und sind verbesserungsbedürftig
- Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft):
 - Pflicht zur Führung eines Berichtshefts nach §6 BBiG
 - Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung (§39 BBiG)
 - Nicht mehr nur Ausbildungsmittel sondern auch Überwachungsmittel
 - Täglich zu führen, mindestens aber wöchentlich, Prüfung durch Ausbilder mind. Monatlich
 - Ausbilder muss die Seiten gegenzeichnen
 - Mittel zur besseren Abstimmung mit der Berufsschule
 - Wichtig ist eine saubere Führung, da sich Prüfungsausschüsse sich oft darauf stützen
 - Möglichkeit zur Nutzung als Ausbildungsmittel, zusätzliche Berichte fakultativ möglich
 - Vergleich von Ausbildung mit Ausbildungsordnung und betrieblichem Ausbildungsplan
- Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten
 - Beide Bereiche sind eng miteinander verbunden
 - Störungen in der Gruppe oft auf Über- oder Unterforderung zurückzuführen
 - Je älter der Azubi ist, desto weniger Entwicklungsprobleme sind noch zu befürchten
 - Leistungen sind abhängig von individuellem Interesse, Motivation, Vorwissen und Lerngeschwindigkeit des Azubis
 - Bedingt durch die Entwicklung des Jugendlichen selbst oder seines sozialen Umfelds
 - Probleme in der Übergangszeit zwischen Jugend und Erwachsensein sind gelassener zu sehen
 - Betrieb ist für junge Menschen soz. Der Ernst des Lebens
 - Schwierigkeiten sind nachzuvollziehen, gemeinsam mit dem Azubi zu analysieren, genügend Lernzeit muss zur Verfügung gestellt werden, kleine Lernerfolge sind anzuerkennen
 - Familiäre Probleme können erschwerend hinzu kommen

- Starke Orientierung am Freundeskreis beeinflusst zusätzlich
- Solche Ursachen muss der Ausbilder erkunden, wenn er sie auch kaum beeinflussen kann
- Lügen: schnelle Notlügen und geplante Verstandeslügen sind zu unterscheiden; Einstellung des Azubis ist zu beeinflussen, man sollte ruhig und sachlich bleiben, falsches Verhalten deutlich machen
- Faulheit: den Gründen ist nachzugehen, keine vorschnelle Verurteilung des Azubis; Ausbilder muss Interesse und Arbeitsfreude wecken → Arbeitshaltung schrittweise entwickeln
- Sexualität: vom Ausbilder zu respektieren; Triebdruck und Akzeptanz in der Gruppe Gleichaltriger üben enormen Leistungsdruck aus
- Suchtmittel: Auffälligkeiten soll der Ausbilder dem Azubi mitteilen, offen darüber reden (bis hin zur Andeutung realistischer disziplinarischer Konsequenzen, Konsequenzen müssen klar sein und glaubwürdig)
- Verwahrlosung und Kriminalität: Jugenddummheiten sind von Verwahrlosung (Haltlosigkeit) zu unterscheiden, von Jugendkriminalität sind fast ausschließlich Männer betroffen, viele Straftaten passieren im Zusammenhang mit Drogen, Sittlichkeitsdelikte sind häufig, aber kaum verfolgt
- Zwischenmenschliche Konflikte: Jugendliche ziehen sich bei Konflikten zurück oder suchen Halt in der Gruppe; lange Ausbildungszeiten verstärken Statusunsicherheit; Azubi lehnt meist nur den autoritären Führungsstil ab und nicht den Vorgesetztenstatus an sich → verständnisvolle Grundhaltung wichtig
- Kommunikation läuft auf der Sach- oder Inhaltsebene und auf der Beziehungsebene (immer teilweise Selbstoffenbarung, teilweise Appell)
- Der Ausbilder muss aktiv zuhören und weiterführende Fragen stellen (signalisiert Interesse)
- Konfliktlösungen in Gesprächen zusammen erarbeiten (Gesprächsführung offen und kooperativ gestalten)
- Berücksichtigung kultureller Unterschiede
 - Sozialisation als Hineinwachsen in die Gesellschaft, Ziel: Persönlichkeitsentwicklung
 - Sozialisationsinstanzen haben unterschiedliche Erwartungen
 - Das Vorleben eines positiven Persönlichkeitsmodells ist wichtig
 - Andere Kulturen haben andere Schwerpunkte bzgl. Sozialisationsinstanzen
 - Zahl ausländischer Azubis nimmt zu, es ergeben sich u.U. Sprachschwierigkeiten
 - Verständnis für andere Kulturen muss gefördert werden
 - Gemischte Gruppen haben viele Vorteile, aber auch Gefahren (Konflikte)
 - Ausbilder muss anderen Sitten und Gebräuchen mit Toleranz begegnen und Besonderheiten respektieren
- Mit externen Stellen kooperieren
 - Bei gravierenden Problemen mit dem Azubi hilft der Ausbildungsberater der zuständigen Stelle

Handlungsfeld VI – Ausbildung in der Gruppe

- Unterweisungstechniken
 - Kurzvortrag: Sprache vermittelt Informationen, Berichten, Erzählen; Vorteil: Informationen werden in kurzer Zeit vermittelt; Ausbilder ist der Sender, die Azubis sind die Empfänger wobei der Sprechtechnik eine besondere Bedeutung zukommt; Sprache muss verständlich sein und decodiert werden können (Fremdwörter!); auf gute Gliederung achten (Einleitung, Hauptteil, Schluss), frei reden ist besser; Stoffbeherrschung und Inhaltssouveränität sollten dem Ausbilder Sicherheit geben; auch Azubis sollten Kurzvorträge halten
 - Das Visualisieren: der Mensch behält besser was er sieht und hört; beim Vormachen Schritt für Schritt vorgehen und alles erklären, so dass die Azubis zuerst einen Totaleindruck erhalten und dann bei der langsamen Wiederholung die einzelnen Schritte erkennen; beim Vorzeigen sind alle Sinne bei den Azubis zu aktivieren, es muss genug Zeit für die Beobachtung geben, die Auffassung muss durch Nachfragen kontrolliert werden, ein aktives Erfassen soll erreicht werden; Vorführen ist vorzeigen in Aktion; bei der Besichtigung wird die Wirklichkeit in einer Abteilung erlebt, da sie im Unterweisungsraum nicht geschafft werden kann; das Abbilden unterstützt alle vorherigen Formen durch Skizzen (redende Hand des Ausbilders wichtig!)
 - Das Lehrgespräch: neben Unterweisung zweite wichtige Form des Lehrens, hier allerdings in der Gruppe und seltener; keine neuen Stoffgebiete sondern Zusammenhänge werden dargestellt, Lücken geschlossen und die „Besinnung“ gefördert; Verbindung von Theorie und Praxis; Durchführung regelmäßig, auch kurzfristig anberaumbar, für jedes Ausbildungsjahr einzeln durchzuführen; Ausbildungsbeauftragte können helfen, an Erfahrungen aus der Praxis anzuknüpfen; Fragen seitens der Azubis sind möglich, Diskussionen fördern sprachliche Fähigkeiten; der Ausbilder sieht das soziale Verhalten der Azubis; Art der Anforderung: Tatsachenfragen knüpfen an Bekanntes an (Wiederholungsfragen), stellen vorhandenes Wissen fest (Erkundungsfrage) wobei die Fragen konkret und präzise sein und stofflich weiterführen sollen, Beurteilungsfragen regen zum Mitdenken an; Stellung innerhalb des Lehrgesprächs: Erkundungsfragen sichern Wissensfundament, Kontrollfragen sind Rückmeldung über das Verstehen, Prüfungsfragen betonen Zusammenhänge, Entwicklungsfragen regen zum Mitdenken an (Begründungsfragen); Fragen sind richtig zu

- stellen, mit Antworten ist richtig umzugehen; typisches Anwendungsgebiet des Lehrgesprächs ist die Vorbereitung einer Unterweisung in der ersten Stufe der Vier-Stufen-Methode
- Moderation: vielseitig einsetzbar, Problemdarstellung rückt in den Vordergrund, kaum Vermittlung von Fachwissen, eher Strukturierung von Gruppenkommunikation, wobei die Themenauswahl sehr wichtig ist (Vorwissen muss vorhanden sein); Ausbilder ist nicht Leiter sondern Helfer; organisatorische, inhaltliche und methodische Vorbereitung ist wichtig; geeignet als Einstieg in ein neues Themengebiet oder in der ersten Phase eines Projekts und besonders auszubildendenaktivierend; Ablauf: Einstieg → Themensammlung → Themenauswahl → Bearbeitung → Maßnahmeplanung → Abschluss; einfachste Form: Brainstorming: Sammlung von Ideen oder Teilthemen zu einem Problem, mit Strukturierung, Quantität vor Qualität, v.a. für die 2. und 3. Phase in der Moderation wichtig; Metaplan-Technik als Weiterentwicklung: Ideen werden zusätzlich visualisiert auf einer Pinnwand und strukturiert, Vorkenntnisse vonnöten, sehr zeitaufwendig; Mind-Mapping: anwendbar für viele Problemstellungen, v.a. in Gruppenarbeiten, Zweige in logischer Struktur vom Allgemeinen zum Speziellen; ideal für komplexe Themen, offene Gestaltung und Ergänzungsmöglichkeiten vorteilhaft, Visualisierung möglich; Rollenspiel: Interaktionen zwischen Personen werden geübt mit verteilten Rollen; Verhalten kann kritisch geprüft und gefilmt werden; gute Lern- und Übungsmöglichkeit; Teilnehmer sind aktiv am Lerngeschehen beteiligt, Moderator ist möglichst neutral; Erfolg ist wesentlich von einer klaren Rollenverteilung abhängig; sich gegenseitig kennen lernen ist auch entscheidend; beim Strukturieren empfehlen sich 2 Moderatoren; beim Nachbereiten der Moderation sollten den Teilnehmern Fotoprotokolle der erstellten Ergebnisse ausgehändigt werden (zum Beispiel mit Digicam gemachte Bilder)
 - Medien in der Ausbildung: v.a. in der Gruppenüberweisung sinnvoll; Aufmerksamkeit kann gebündelt werden; Lernmittel sind z.B. Fachbücher, Lehrmittel dienen der Veranschaulichung der Unterweisung
 - Printmedien: Arbeitsblätter sind gezielt einzusetzen (nicht zu viele und mit auszufüllenden Lücken); Fachbücher sind unerlässlich (Ausbilder muss sie genau kennen!); Lernprogramme passen sich der Geschwindigkeit des Azubis an → Printmedien nach wie vor wichtig
 - Visuelle Medien: Wandtafel hat viele Vorteile aber auch Nachteile; Flipcharts sind leicht zu handhaben und leicht zu transportieren; Overheadprojektoren sind besonders vielseitig verwendbar; Schaubilder erleichtern eine übersichtliche Darstellung sind aber statisch und kaum veränderbar; Dias erlauben eine größere Darstellung trotz technischem Aufwand; dreidimensionale Demonstrationsmodelle dienen der Veranschaulichung und fördern das Verständnis
 - Audio-visuelle Medien (AV): Tonbildschau auf CD-ROM binden den Zuschauer mit ein; Filme und Videos sind sehr anschaulich und realistisch; PC eröffnet neue Möglichkeiten bei computer based training, starke Motivation und hoher Lerneffekt, hoher Entwicklungsaufwand → große lernpsychologische Vorteile (hören und sehen), Möglichkeit der Selbstbeobachtung- und Kontrolle
 - Medien lassen den Azubi überwiegend passiv, „Medium“ Arbeitsplatz ist am besten geeignet, ein häufiger Medienwechsel (Medien-Mix) beugt Desinteresse vor
 - Die Bedeutung der Gruppe: Ausbilder kann Gruppenbildung fördern durch Setzen gemeinsamer Aufgaben; es gilt: Kontakt schafft Sympathie, Sympathie schafft Kontakt; Binnenkontakt in der Gruppe ist stärker als Kontakt nach außen, Gruppen entwickeln ein „Wir-Gefühl“; wichtig ist, dass der Ausbilder die Gruppenbildung respektiert und somit ihr Vertrauen gewinnt, denn er darf nicht zum Feindbild der Gruppe gehören
 - Formale/formelle Gruppen ergeben sich aus der Betriebsorganisation (Sachgründe) heraus, informelle Gruppen bilden sich aus verschiedensten Anlässen und können formale/formelle Gruppen positiv, negativ oder nicht beeinflussen; Ausbilder sollte wg. des Einflusses die informellen Gruppen der Azubis kennen; informelle Gruppen unterliegen Veränderungen
 - Gruppenmitglieder sind Gruppennormen unterworfen, deren Nichtbeachtung Sanktionen mit sich bringt; Gruppen bilden Rollensysteme aus, wobei die Mitglieder vielen Rollen gerecht werden müssen; den Rollen zugeordnet ist ein bestimmter Status; meist gibt es die Rangordnungen Tüchtigkeit und Beliebtheit; ein Eingriff des Ausbilders in das Rollensystem ist gefährlich; Ziel muss es sein, die informellen Gruppen dazu zu bewegen, die Ziele der Ausbildung zu fördern und nicht entgegenzuarbeiten
 - Gruppenführung - Gruppenkonflikte: es gibt Sachkonflikte, Rollenkonflikte, Methodenkonflikte, Beziehungskonflikte und Wertekonflikte → Probleme sind gemeinsam mit dem Ausbilder zu lösen, dieser hat Führungsaufgabe; man muss jedoch die Azubis als Partner akzeptieren; der Ausbilder muss klar und entschlossen den Konflikt beizulegen versuchen, muss Forderungen stellen aber gleichzeitig auch Hilfe gewähren (Kunst der Menschenführung!!)
 - Teamfähigkeit ist wichtiges Element der Sozialkompetenz; ein Team ist eine Sonderform der formellen Gruppe mit geringer Mitgliederzahl, klaren Aufgaben, Teamgeist, Handlungsspielraum und Eigenverantwortung, Selbständigkeit; optimal sind leistungshomogene Teams; bei leistungsheterogenen Teams dürfen Schwächere Mitglieder nicht dominiert werden; wichtig ist gutes Klima innerhalb des Teams
 - Entwicklungsphasen jeder Gruppe: Orientierungsphase → Konfliktphase → Kooperationsphase → Schöpferphase → Trennungsphase

- Rivalen sollten nicht in gleichen Gruppen kooperieren, es ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Azubis innerhalb der Gruppen zu achten
- Kommunikationsmodell: auf der Inhaltsebene werden Worte und Zahlen übertragen, auf der Beziehungsebene werden nonverbale Informationen übertragen; zur Kontrolle der Übertragung sollte ein Feedback erfolgen; Vier Seiten einer Nachricht: Selbstoffenbarung des Senders, Appell an den Empfänger, Sachinhalt und Beziehung der Kommunikationspartner
- Bei Leittexten und Projekten findet das Modell der vollständigen Handlung Anwendung: Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren, Bewerten
- Kern bei der Leittextmethode: Leitfragen, die sich aus den einzelnen Arbeitstätigkeiten ableiten lassen
- Bei der Projektmethode ist im Gegensatz zur Leittextmethode der Weg zur Problemlösung nicht beschrieben (Gruppenarbeit wird hier in Teilaspekte untergliedert)

Handlungsfeld VII – Abschluss der Ausbildung

- Prüfungen: aus bestandenen Prüfungen ergeben sich Berechtigungen vielfältiger Art; wichtige Rolle bei der Auswahl der geeigneten Mitarbeiter; hohe Verantwortung der Prüfer; Abschlussprüfungen sind Berufseingangsprüfungen; Kammerprüfungen als Klammer des dualen Systems wo Kenntnisse von Betrieb und Berufsschule zusammenkommen (§35 BBiG); Abschlussprüfung ist lernzielorientiert und richtet sich nur nach dem Ausbildungsrahmenplan; falls Bestehen fraglich, kann eine mündliche Ergänzungsprüfung erforderlich sein; wg. hoher Bedeutung des Ergebnisses (Zuteilung von Sozialchancen) ist die Bewertung sorgfältig vorzunehmen; zwar ist diese Momentaufnahme des Prüflings problematisch, aber bei der Bewertung von Vorleistungen treten zu große Ungerechtigkeiten auf; 100 Punkte-System vorgeschrieben; Gewichtung der Prüfungsleistungen abhängig von den Prüfungsanforderungen; wichtigste Rechtsgrundlagen: BBiG, AO, Prüfungsordnung; Teilnahmepflicht nach §9 Abs. 2 BBiG; Ausbilder muss Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen, für die Prüfung freistellen (§7 BBiG) und die Prüfungsgebühren übernehmen (§34 BBiG); Freistellung bei Jugendlichen auch am Tag vor der Abschlussprüfung (§10 JArbSchG); gute Ausbildung als beste Prüfungsvorbereitung; nicht auf Prüfung trimmen, bei schlechter Zwischenprüfung ist Ausbildung zu intensivieren; Prüfungsangst gezielt entgegenwirken; Leistungsfähigkeit ist zu optimieren unter Bearbeitung von alten Prüfungsaufgaben unter realistischen Bedingungen; Azubis sollten Vorbereitung nicht übertreiben, über Prüfungsablauf ist zu informieren; ggf. sind spezielle Vorbereitungskurse sinnvoll; Prüfungen finden zweimal jährlich statt, die Anmeldung muss rechtzeitig erfolgen, Zulassungsvoraussetzungen in §39 BBiG; vorzeitige Zulassung (1/2 Jahr) möglich bei guten Leistungen in Betrieb und Berufsschule; Externenprüfung in §40 Abs. 2 BBiG geregelt; Anmeldung normal durch den Ausbilder, bei vorz. Zulassung u.U. der Azubi selbst, Externe melden sich selbst an; zusätzlich sind einzureichen die betrieblichen Beurteilungen, Ausbildungsschwerpunkte und evtl. Behinderungen; unterbleibt die Aufforderung zur Anmeldung durch die Kammer, so muss der Auszubildende trotzdem rechtzeitig anmelden; bei Verkürzung ist der individuelle Ausbildungsplan anzupassen, Zulassungsantrag soll so gestellt werden, dass noch ein Jahr Ausbildungszeit bleibt
- Zeugnisse:
 - Zeugnis der Berufsschule: nicht lernzielorientiert und nur eine relative Leistungsbeurteilung
 - Zeugnis der Kammer: Leistungen aus der Abschlussprüfung, also eine Momentaufnahme, Prüfung an objektiven Kriterien ausgerichtet, beurteilt Berufseignung berücksichtigt aber nicht die konkrete Disposition des Prüflings
 - Zeugnis des Ausbildungsbetriebs: Langzeitbeobachtung- und beurteilung; bei jeder Beendigung der Ausbildung zu erstellen (auch bei Nichtbestehen, Rechtsanspruch!); Inhalt des einfachen Zeugnis: Art, Dauer und Ziel (Ausbildungsberuf) der Berufsausbildung sowie erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse; qualifiziertes Zeugnis ist nur auf Verlangen auszustellen und enthält Angaben über Führung, Leistung und fachliche Fähigkeiten → Auszubildender kann Schwerpunkt selber betonen; man beachte Zeugniswahrheit, Zeugnisklarheit und Wohlwollen (keine Einzelvorkommnisse, Gesamteindruck muss stimmen); vor Abfassung des Zeugnisses ist ein Gespräch mit dem Azubi sinnvoll; Anspruch auf berichtigtes Zeugnis, wenn der Azubi falsche Aussagen als unzutreffend nachweist; das Zeugnis ist rechtzeitig auszustellen und auszuhändigen; der Ausbilder soll das Zeugnis mit unterschreiben
 - Dreiklang der Zeugnisse am Ausbildungsende vermittelt ein umfassendes Bild des Azubi
- Sonstige Formen der Beendigung der Ausbildung:
 - Rechtsgrundlagen: BBiG, Tarifvertrag, BGB
 - Ausbildungsabbruch – Aufhebungsvertrag: Azubi kommt nicht mehr, Schadenersatzansprüche für Abbruch nach der Probezeit kaum realisierbar, Ausbilder kann fristlos kündigen; Azubi muss der Kammer die beiden BAV-Exemplare einreichen wg. Löschung im Verzeichnis; der Aufhebungsvertrag ist eine jederzeit mögliche „einvernehmliche Auflösung“ im gegenseitigen Einverständnis (bei Minderjährigen der Eltern), im Vertrag sind alle Fragen zu klären (z.B. Urlaub), er ist schriftlich zu fixieren (623 BGB) und dem Azubi bzw. ges. Vertreter auszuhändigen (§4 Abs. 4 BBiG); Löschung im Verzeichnis ist nach §33 BBiG zu beantragen; Hinweis an den Azubi, dass dies zu einer Sperfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führen kann → danach sind alle Rechtsansprüche abgegolten
 - Kündigung: in der Probezeit fristlos möglich, jedoch Schriftform erforderlich, keine Begründung notwendig, minderjährige Azubis brauchen Einwilligung der Eltern; Kündigt der Betrieb, so ist

- der Betriebsrat zu hören, sonst unwirksam (§102BetrVG); Azubi kann kündigen, wenn der die Ausbildung aufgeben oder andere Berufstätigkeit erlernen will, Kündigung muss mit Frist von 4 Wochen schriftlich erfolgen, Grund muss Azubi nennen (nicht bloßer Betriebswechsel!); bei wichtigem Grund können beide Parteien auch nach der Probezeit fristlos kündigen (§15 Abs. 2 BBiG), Schriftform erforderlich, Kündigungsgründe müssen sofort konkret angegeben werden, Anforderungen sind aber streng und nehmen mit zunehmender Ausbildungsdauer zu (§626 BGB), Abmahnung ist zu beachten (abmahnungsfähig sind nur Verhaltensweisen, keine Eigenschaften!)(bei schweren Vergehen ist eine Abmahnung u.U. entbehrlich), Kündigungsgründe dürfen nicht länger als 2 Wochen bekannt sein, Betriebsrat ist zu hören; Azubi kann auch wg. wichtiger Gründe kündigen, wenn z.B. der Auszubildende der Ausbildungspflicht nicht nachkommt, bei Streitigkeiten bzgl. Wirksamkeit der Kündigung ist der Schlichtungsausschuss einzuschalten (dann Arbeitsgericht); besonderer Kündigungsschutz bei werdenden Müttern (§9 MuschG), Schwerbehinderten (§15 Schwerbehindertengesetz) und Mitglieder der JAV (§103 BetrVG) sowie Azubis vor/während des Grundwehrdienstes oder Zivildienstes (ArbPISchG); Verschulen bei vorzeitiger Auflösung kann nach §16 BBiG Schadenersatzansprüche bewirken (Verschulden!)
- Bestandene Prüfung: das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit (§14 BBiG) oder mit Bestehen der Prüfung (Ende gilt auch für Schwangere und Schwerbehinderte); wird der Azubi nach Ausbildungsende beschäftigt, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§17 BBiG); grundsätzlich keine Weiterbeschäftigungspflicht, aber dem Azubi ist Ungewissheit zu nehmen; wollen beide die Übernahmen, so kann sich der Azubi erst 6 Monate vor dem Abschluss binden (§5 BBiG); besondere Weiterbeschäftigungspflicht bei Mitgliedern der JAV (§78a BetrVG!!); für die Übernahmen selber gilt Arbeitsrecht
 - Nicht bestandene Prüfung: Azubi kann durch einseitige Erklärung die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses herbeiführen (in spätestens 1 Jahr), wobei das Prüfungsversagen zu analysieren ist; gegen die nicht bestandene Prüfung kann der Azubi Widerspruch einlegen (bei Ablehnung u.U. Anfechtungsklage) → Chancen v.a. bei Formfehlern (Verfahrensfehlern); im Einzelfall entscheiden, ob Verlängerung sinnvoll oder nicht, es gibt sogar Anrechnungsmöglichkeiten für den zweiten Anlauf (bereits bestandene Leistungen); die Verlängerung ist der Kammer zu melden → aber Verlängerung nur zweimal um maximal ein Jahr (insgesamt!)
- Weiterbildung und Fördermöglichkeiten: Lebenslanges lernen ist wichtig; Ausbilder sollte Berater für die Weiterbildung sein; Weiterbildung erfordert hohe Investitionen; Aufstiegsfortbildung ist für das berufliche Fortkommen geeignet, Führungswissen wird vermittelt; Anpassungsfortbildung in Form kurzer Lehrgänge oder Seminare sichert die Anpassung an neue Bedingungen am Arbeitsplatz (z.B. EDV); Erhaltungsfortbildung dient dem Ausgleich von Kenntnisverlusten durch fehlende Ausübung des Berufes; Erweiterungsfortbildung erlaubt, neue Kenntnisse und Fertigkeiten zu erlernen (z.B. Fremdsprachen); Struktur der IHK-Weiterbildungsprüfungen in §46 BBiG geregelt
 - Mitwirkung an Prüfungen: Ehrenamtliche Prüfer aus der Praxis als Gütesiegel für Handlungskompetenz; Prüfer braucht Idealismus, kann aber durch Erfahrungen auch die Ausbildung im eigenen Betrieb anreichern → Mitarbeit als Prüfer zu empfehlen; Voraussetzung ist Sachkunde des Prüfers, Urteilsvermögen, menschliche Reife, prüfungspädagogische Fähigkeiten, Verantwortungsbewusstsein und berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse (nicht zwingend Ausbildereigenschaft), §37 BBiG; Prüfer müssen Prinzipien beachten: Chancen geben, objektiv bewerten und gleich behandeln → insgesamt ergibt sich ein Prinzip der Selbstverwaltung der Wirtschaft; Prüfungsordnung ist eine rechtsverbindliche Vorschrift (Satzung), in der die Prüfungsmodalitäten geregelt sind; die zuständige Stelle organisiert die Prüfungen, da sie auch den gesetzlichen Auftrag dazu hat

Anhang: Recht der Berufsbildung

- Allgemeines: Berufsbildungsgesetz in 1969 eingeführt; Kammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und können selbst Recht setzen (statutarisches Recht, das ist jedoch auf den Berufsbildungsausschuss übertragen im Bereich Berufsbildung; HwO im Bereich Handwerk relevant; wichtig sind ebenso der BAV und das Berufsbildungsförderungsgesetz
 - Privates Berufsbildungsrecht: Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien des BAV (Auszubildender und Azubi); Vertragspartner gleichberechtigt, es gilt BGB und Arbeitsrecht, Streitigkeiten sind Sache des Arbeitsgerichts; zwar Vertragsfreiheit, aber ö-r. Rahmenvorschriften wie das BBiG und die Rechtsverordnungen engen diese ein
 - Öffentlich-rechtlicher Teil: Rechtsbeziehungen zwischen privatrechtlichen Parteien und den ö-r. Personen, denen das privatrechtliche Arbeitsverhältnis rechtlich untergeordnet ist (Betrieb/Kammer); Streitigkeiten sind Sache des Verwaltungsgerichtes (z.B. Prüfungsanfechtung); ö-r. Vorschriften sind zwingender Natur und nicht abänderbar
- Ordnung der Berufsbildung nach dem BBiG:
 - Berufsbildung: Berufsausbildung (Grundausbildung), berufliche Fortbildung, berufliche Umschulung; das BBiG gilt nicht für spezielle Bereiche (§2 BBiG); der Auszubildende stellt zur Ausbildung ein, ein Ausbilder wird bestellt für die Ausbildung, wenn der Auszubildende nicht selbst ausbildet oder nicht ausbilden darf; berufliche Fortbildung (§46 BBiG) beinhaltet

- Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, die berufliche Umschulung (§47 BBiG) soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen
 - Ausbildungsordnungen sind nach §25 BBiG Rechtsverordnungen des Bundes und beschreiben die Mindestinhalte der Ausbildung (hier kann Stufenausbildung (§26 BBiG)) geregelt sein) → Basis für Rahmenlehrpläne der Berufsschulen; gibt es eine AO, so muss nach §28 BBiG gemäß dieser ausgebildet werden (Ausschließlichkeitsgrundsatz, dieser gilt nicht bei Schwerbehinderten gem. §48 BBiG, die zuständige Stelle regelt nach §44 BBiG die besonderen Verhältnisse); die AO enthält: Bezeichnung des Berufes, Dauer der Ausbildung, Ausbildungsberufsbild (Kurzfassung der Fertigkeiten und Kenntnisse), Ausbildungsrahmenplan (sachliche und zeitliche Gliederung der konkreten Inhalte, Grundlage für betr. Ausbildungsplan, auf betr. Gegebenheiten zuzuschneiden gemäß Flexibilitätsklausel), Prüfungsanforderungen; das BBiB bereitet die Ausbildungsordnungen vor; Konsensprinzip: Abstimmung der Rahmenlehrpläne der Berufsschulen in den Bundesländern
- Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden:
 - Eignung des Auszubildenden und des Ausbilders:: Einstellen darf nur, wer persönlich geeignet ist (Integrität) → beachte §25 JArbSchG; Ausbildung nur bei persönlicher und fachlicher Eignung; fachliche Eignung bei berufsfachlichen und berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen sowie Vollendung des 24. Lebensjahrs; berufs- und arbeitspädagogische Fähigkeiten fordern selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren der Inhalte der 7 Handlungsfelder; ergo: bei der Ausbildung mehrerer Fachrichtungen müssen evtl. mehrere Ausbilder bestellt werden (gem. Grad der Übereinstimmung der vermittelten Inhalte); Kammern verzichten in Ausnahmefällen sogar auf die Ausbilderprüfung, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist; die fachliche Eignung kann in Ausnahmefällen zuerkannt werden, mangelnde persönliche Eignung kann nicht geheilt werden
 - Eignung der Ausbildungsstätte: nach Art und Einrichtung, angemessenes Verhältnis Azubis/Fachkräfte; Mängel durch Ausbildungsmaßnahmen können durch externe Ausbildung geheilt werden (Vermerk im BAV!); hauptamtliche Ausbilder sollen nicht mehr als 16, nebenamtliche nicht mehr als 3 Azubis ausbilden; bei Eignungsmängeln: ist der Mangel zu beseitigen, dann hat die Kammer eine Frist zu setzen; ist der Mangel nicht beseitigbar, so muss die Kammer dies dem Regierungspräsidenten sagen, der alles Weitere veranlasst (kann das Einstellen und Ausbilden untersagen)
- Recht des Berufsausbildungsvertrages:
 - Rechtsbeziehung zwischen Auszubildendem und Azubi durch den BAV geregelt (Kammer halten Vertragsmuster bereit)
 - Verpflichtung zur schriftlichen Niederlegung des mündlich rechtswirksam abgeschlossenen BAV (bei Nichteinhaltung: Ordnungswidrigkeit nach §99 BBiG); bei Minderjährigkeit müssen beide Elternteile vertreten sein (außer einer ist verstorben, krank oder (beschränkt) geschäftsunfähig), falls elternlos, so ist die Zustimmung des Vormundschaftsgerichts einzuholen → der BAV muss von allen Parteien unterzeichnet und dem Azubi ausgehändigt werden
 - Pflicht zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (§33 BBiG) unverzüglich nach Abschluss des Vertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung (sonst Ordnungswidrigkeit gem. §99 BBiG)
 - Wesentlicher Inhalt des BAV ist schriftlich zu fixieren (§4 BBiG) → Ausbildungsplan mit zeitlicher und sachlicher Gliederung als Vertragsbestandteil festsetzen → Anspruch des Azubi ggü. dem Ausbilder
 - Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses (§1 BAV): Regeldauer ergibt sich aus dem Ausbildungsberufsbild
 - Abkürzung: einjährige (26 Wochenstunden) und zweijährige (20 Wochenstunden) Berufsfachschule (Stunden lt. Anlage zur VO) und Berufsbildungsjahr anzurechnen!; Anrechnung von 1 Jahr beim Berufsgrundbildungsjahr nur, wenn dem Berufsfeld UND dem Schwerpunkt des Berufes zugeordnet, bei anderem Schwerpunkt nur ½ Jahr; mittlere Reife und Abitur können angerechnet werden um ½ bzw. um 1 Jahr; vorzeitige Zulassung bei guten bis sehr guten Leistungen möglich, was Azubi auch selbst beantragen kann, Betrieb muss dann gegenzeichnen
 - Verlängerung: nur auf Antrag des Azubi möglich (falls z.B. wegen Krankheit viel versäumt wurde); Verlängerung auch falls Azubi durchfällt, dann um max. 1 Jahr, auf Antrag des Azubi, 2 Wiederholungsprüfungen max. möglich in diesem Jahr
 - Pflichten des Ausbilders (§6 BBiG): Ausbildungspflicht (sachlich und zeitlich strukturiert), Erziehungspflicht; Verbot der Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten
 - Pflichten des Azubi (§9 BBiG): viele, Lernpflicht als wichtigste Pflicht
 - Vergütung (§10 ff. BBiG): jeweils bis Monatsende zu zahlen, muss jährlich mind. Einmal steigen; bei Verkürzung um ein Jahr beginnt der Azubi sofort im 2. Lehrjahr gehaltsmäßig, bei Verkürzung um ½ Jahr schon nach 6 Monaten; ebenso ist bei der Anrechnung zu verfahren, wobei aber kein Rechtsanspruch auf die höhere Vergütung besteht; Vergütung wird in der Berufsschule weitergezahlt, ebenso bei unverschuldeter Krankheit; Vergütung ist nicht pfändbar, Aufrechnung mit Gegenforderung ist nur bei vorsätzlichen Handlungen möglich

- Tägliche Ausbildungszeit (§6 BAV): nach JArbSchG und ArbZG 8 Stunden, günstigere tarifvertragliche Regelungen gehen vor
- Urlaub: genaue Angabe für jedes Kalenderjahr im BAV; für Jugendliche gilt die Staffelung nach §19 JArbSchG, sonst gilt §3 BUrlG mit mind. 24 Werktagen Urlaub, günstigere tarifvertragliche Regelungen gehen vor
- Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (§15 BBiG): Aufhebungsvertrag, Kündigung in der Probezeit, Kündigung aus wichtigem Grunde nach Ablauf der Probezeit, wobei der Ausbilder die Unzumutbarkeit der Ausbildung des Azubi nachweisen muss; auch möglich ist die Kündigung des Azubi bei Berufswechsel und Berufsaufgabe mit 4-Wochen-Frist → man beachte immer, dass der Betriebsrat gehört werden muss (§102 BetrVG)
- Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende (§17 BBiG): Azubi kann sich frühestens 6 Monate vor Ende der Ausbildung binden, arbeitet er nach bestandener Prüfung weiter, so ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet
- Betriebliches Zeugnis (§8 BBiG): einfaches Zeugnis ist Pflicht, Azubi kann qualifiziertes Zeugnis verlangen
- Beilegung von Streitigkeiten: zuständige Stelle kann bei der Ausräumung von Differenzen helfen, ein Vergleich bindet nach §779 BGB beide Vertragsparteien an den Vergleich; hilft dies nicht, so ist der Schlichtungsausschuss anzurufen, bevor das Arbeitsgericht angerufen werden kann (Klage)
- Haftung, Schadenersatz: der Ausbildende haftet bei mangelhafter Ausbildung und rechtswidriger Kündigung sowie rechtswidrigem Verhalten; Azubi haftet nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz, bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt eine Schadensteilung; eine Vereinbarung, die Schadenersatzansprüche ausschließt ist nichtig (§5 BBiG)
- Institutionen und ihre Aufgaben im Bereich der Berufsbildung:
 - Auf Regionalebene: zuständige Stellen im Sinne des BBiG sind die Kammern; ihre Befugnisse sind in §44 BBiG geregelt → Gesetz ist unvollständig! → statutarisches Recht regelt den Rest (z.B. sind Prüfungsordnungen von den Kammern geregelt, Beschlussorgan dafür ist der Berufsbildungsausschuss); Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse erst, wenn Eignungsvoraussetzungen des Ausbildenden und der Ausbildungsstätte vorliegen, der wesentliche Vertragsinhalt im BAV schriftlich fixiert ist und die ärztliche Untersuchung nach §32 JArbSchG vorliegt → Eintragung als Voraussetzung für die Abschlussprüfung → Nichteintragung ist ein Verwaltungsakt, gegen den Rechtsmittel (Widerspruch) eingelegt werden können; der Ausbildungsberater betreut die eingetragenen Ausbildungsverhältnisse an Ort und Stelle, berät den Ausbildenden und den Azubi, auch die berufliche Umschulung wird nach §47 BBiG überwacht; Prüfungsausschüsse sind paritätisch besetzt mit Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Berufsschule → für längstens 5 Jahre in den Ausschuss gewählt, Vorsitzender und Stellvertreter wird gewählt; zuständige Stelle erlässt eine Prüfungsordnung, die das Prüfungsverfahren regelt; Prüfungsvoraussetzungen: vorgeschriebene Berichtsheftführung, Teilnahme an der Zwischenprüfung, vorzeitige Prüfung bei mindestens guten Leistungen, beachte Besonderheiten bei der Externenprüfung; Prüfungsentscheidungen sind anfechtbar
 - Berufsbildung der Länder: der Landesauschuss für Berufsbildung berät die Landesregierung in Fragen der Berufsbildung; die Rahmenlehrpläne der einzelnen Länder werden aufeinander abgestimmt und auf die Ausbildungsordnung fokussiert; die Landesregierung kann das Einstellen und Ausbilden untersagen, wobei die Kammern und die Beteiligten vorher zu hören sind; die Landesregierung kann die fachliche Eignung zum Ausbilden zuerkennen
 - Berufsbildung und Bund: Berufsbildungsrecht ist Wirtschaftsrecht und Arbeitsrecht
- Bußgeldvorschriften: Verstöße gegen die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag sind privatrechtliche Vertragsverletzungen (Schadenersatz), Verstöße gegen das BBiG sind zudem Ordnungswidrigkeiten, die nach §99 BBiG zu ahnden sind (Bußgeld)
 - Einfache Ordnungswidrigkeiten: Verstoß gegen die Formvorschriften, z.B. wenn wesentliche Vertragsinhalte oder Änderungen nicht schriftlich fixiert werden, die Eintragung ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nicht frist- und ordnungsgemäß beantragt wird, der Azubi keine Ausfertigung des unterschriebenen BAV bekommt oder keine Auskünfte zum Stand der Ausbildung erteilt → bis 1000 Euro Strafe
 - Schwerwiegende Ordnungswidrigkeit: Verstoß gegen wichtige materielle Bestimmungen, z.B. die Übertragung ausbildungsfremder Tätigkeiten, die Nichtfreistellung für Berufsschule und Prüfungen, Einstellung ohne persönliche Eignung oder Bestellung eines Ausbilders ohne erforderliche Eignung → bis 5000 Euro Strafe
- Arbeitsschutzgesetze:
 - Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): gilt für alle Jugendlichen unter 18 Jahren; Festlegung der 5-Tage-Woche mit maximal 40 Stunden wöchentlich, beide Ruhetage sollten aufeinander folgen, durch Feiertage ausfallende Arbeitszeit ist auf die Wochenarbeitszeit voll anzurechnen → Erhöhung von täglich 8 Std. auf max 8 ½ Stunden ausnahmsweise möglich; Schichtzeit=Arbeitszeit+Pausen (max. 10 Std. täglich); bei 4,5 bis 6 Std. Arbeit müssen 30 Minuten, bei mehr als 6 Std. Arbeit müssen 60 Min. Pause gewährt werden, Pausen jeweils mind. 15 Minuten ununterbrochen; zwischen 6 und 20 Uhr besteht Beschäftigungsverbot, es gibt jedoch Ausnahmen; Verbot der Samstags- und Sonntagsarbeit, es gibt jedoch Ausnahmen;

Jugendliche sind freizustellen für die Berufsschule, Prüfungen und am Tag unmittelbar vor der Abschlussprüfung! (ist Prüfungstag ein Montag, ist am Freitag NICHT frei); Beschäftigungsverbot gilt für Jugendliche ferner vor einem vor 9 Uhr beginnendem Berufsschulunterricht (gilt auch für über 18 Jährige), an einem Berufsschulstag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden mit je 45 Min. einmal pro Woche, bei Blockunterricht von mind. 25 Zeitstunden an mind. 5 Tagen wobei zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich zulässig sind; der Berufsschulstag, an dem der Azubi nach 5 Stunden nicht beschäftigt werden dürfen und der Tag vor der Abschlussprüfung sind als Arbeitszeit anzurechnen, Schulwege gelten nicht als Arbeitszeit; bei volljährigen Azubis erfolgt die Anrechnung der Berufsschulzeit sogar ohne Pausen; Urlaub ist gestaffelt nach §19 JArbSchG, Azubis im Bergbau unter Tage haben jeweils 3 Tage mehr, der volle Umfang des Urlaubs wird erstmals nach 6 Monaten Wartezeit fällig, es erfolgt eine Zwöftelung pro vollen Beschäftigungsmonat (wenn Jugendlicher im Kalenderjahr nicht mehr die Wartezeit erfüllt, vor erfüllter Wartezeit ausscheidet oder nach erfüllter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte ausscheidet); bei Ausscheidung in der zweiten Jahreshälfte steht voller Jahresurlaub zu; ärztliche Untersuchungen sind kostenlos zu gewähren (Berechtigungsscheine werden ausgegeben, Land zahlt); bei der Beschäftigung von mehr als 3 Jugendlichen sind Arbeitszeiten und Ruhepausen auszuhängen; bei Zuwiderhandlung gegen das JArbSchG droht Gefängnisstrafe oder bis zu 15 Euro Geldbuße; beratende Ausschüsse für ugendarbeitsschutz gibt es bei den obersten Landesbehörden

- Arbeitszeitgesetz: für volljährige Azubis gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG); tägliche Arbeitszeit 8 Stunden, max. 10 Stunden mit Ausgleich innerhalb von 6 Monaten; Ruhepausen betragen bei 6-9 Stunden jeweils 30 Minuten, bei 9 Stunden mindestens 45 Minuten; ununterbrochene Beschäftigung von mehr als 6 Stunden hintereinander ist verboten, nach Arbeitsschluss muss die Ruhezeit mindestens 11 Stunden betragen; Nachtarbeit bedeutet mehr als 2 Stunden Beschäftigung zwischen 23 und 6 Uhr an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr mit normalerweise 8 Stunden, max. 10 Stunden, der Ausgleich muss aber innerhalb von 4 Wochen erfolgen, eine angemessene Zahl beschäftigungsfreier Tage ist zu gewähren ebenso wie ein Zuschlag auf das Bruttogehalt; grds. Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen, Ausnahmen stehen in §10 JArbSchG, mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen aber frei sein; Abweichungen vom ArbZG und seinen Rechtsverordnungen bedürfen der Zustimmung der Aufsichtsbehörde
- Mutterschutzgesetz: Anwendung auch auf Berufsausbildungsverhältnisse; Beschäftigungsverbot, falls Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind; die Schwangerschaft sollte am Arbeitgeber so früh als möglich bekannt gegeben werden, dieser hat unverzüglich das Gewerbeaufsichtsamt zu informieren; 6 Wochen vor Entbindung darf nicht beschäftigt werden, es sei denn die werdende Mutter will dies ausdrücklich; Beschäftigungsverbot bis 8 Wochen nach der Entbindung; zu gewähren ist Erziehungsurlaub bis zu 3 Jahren, berechtigt dazu sind beide Elternteile → Ausbildungszeit verlängert sich um die Dauer des Erziehungsurlaubs; Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Frau bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Niederkunft und während des Erziehungsurlaubs, falls dem Arbeitgeber die Schwangerschaft zum Kündigungszeitpunkt bekannt war; fällt das Ausbildungsende in den Verlauf der Schwangerschaft, so endet das Ausbildungsverhältnis trotzdem, da nur ein befristeter Vertrag vorliegt (Zeitablauf); in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden, ist das MuSchG auszuhängen
- Arbeitsrecht: Grundsätzlich Arbeitnehmerschutzrecht; Ausbildungsverhältnisse werden in erster Linie durch das BBiG geregelt, hilfsweise auch durch Arbeitsrecht; Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet durch gegenseitige Treuepflichten
- Individualarbeitsrecht und Berufsausbildung: Urlaubswünsche des Azubi sollen berücksichtigt werden wenn nicht Betriebsbelange oder Wünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen; Sonderurlaub gibt es bei bestimmten Anlässen, wie z.B. bei Beerdigung Angehöriger, Umzug, Hochzeit etc.
- Kollektives Arbeitsrecht: grundsätzlich gilt Tarifautonomie, d.h. das Recht, arbeitsrechtliche Probleme ohne Einflussnahme des Staates zu regeln; wichtigste schuldrechtliche Pflicht des Tarifvertrags ist die Friedenspflicht während der Laufzeit des Tarifvertrags; die Einwirkungspflicht verpflichtet die Vertragspartner dazu, die Mitglieder zur Einhaltung des Vertrages anzuhalten; der normative Teil des Tarifvertrages enthält Bestimmungen über Lohn, Gehalt, Urlaub und Arbeitszeit; Lohn- und Gehaltstarifverträge regeln nur Lohnbedingungen, Manteltarifverträge auch Arbeitszeit, Urlaub und allgemeine Arbeitsbedingungen (gesetzlicher Teil); ein Tarifvertrag kann für allgemeinverbindlich erklärt werden auf Antrag einer Vertragspartei → Ausstrahlung auf alle nicht organisierten Arbeitnehmer und Arbeitgeber; Betriebsvereinbarungen regeln Einzelfragen für den jeweiligen Betrieb, soweit aber durch Tarifvertrag geregelt, gilt dieser; die Teilnahme an kurzen Warnstreiks ist zulässig, wenn das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird (allerdings entfällt dann der Anspruch auf Vergütung!); eine Aussperrung kann verhängt werden, eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses kommt aber nicht in Betracht.; Betriebsräte sind zu wählen in Betrieben mit mind. 5wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind; Wahlberechtigung ist an die Vollendung des 18. Lebensjahres geknüpft, die Wählbarkeit setzt Wahlberechtigung voraus und 6monatige Zugehörigkeit, die Amtsdauer beträgt 4 Jahre; der Betriebsrat muss mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll zusammen arbeiten, sich parteipolitischen Betätigungen enthalten und alle Betriebsangehörigen gleich behandeln;

Beteiligungsrechte bestehen bei sozialen Angelegenheiten, allgemeinen personellen Angelegenheiten (Personalplanung), personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen) und Berufsbildung; die JAV ist geregelt in §§60-73, kein selbständiges Organ und hat keine eigenen durchsetzbaren Mitbestimmungsrechte, d.h. die Kooperation mit dem Betriebsrat ist unverzichtbar; eine JAV gibt es in allen Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmern unter 18 oder 5 Azubis unter 25 Jahren; Wahl der JAV alle 2 Jahre in der Zeit vom 1.10. bis 30.11., wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer oder die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; wählbar ist, wer das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wobei ein Betriebsratsmitglied keine JAV sein kann; JAV sind ohne Entgeltminderung freizustellen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben, zusätzlich können sie bis zu 3 Wochen an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilnehmen, Sprechstunden der JAV sind bei mehr als 50 Jugendlichen oder Azubis möglich, alle Kosten trägt der Arbeitgeber; die JAV genießt Kündigungsschutz wie der Betriebsrat, eine Weiterbeschäftigung ist verpflichtend, wenn sie es innerhalb von 3 Monaten vor Ausbildungsende schriftlich verlangt (sonst muss Arbeitgeber binnen 2 Wochen nach Ausbildungsende klagen, dass Weiterbeschäftigung unzumutbar ist); in Sachen Berufsbildung hat der Betriebsrat ein Vorschlagsrecht, beim der Durchführung der Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht

- Sozialrecht: Vergütung des Azubi unterliegt Sozialabzügen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung); Krankenversicherung und Pflegeversicherung wird vom Azubi und vom Arbeitgeber je zur Hälfte gezahlt, ebenso bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung; Lohnsteuer wird gemäß Lohnsteuertabelle abgeführt; vermögenswirksame Leistungen sind ebenso steuer- und sozialversicherungspflichtig
- Staatliche Bildungsförderung: Bildungsförderung dient zur Ausschöpfung der Bildungsreserven; das SGB III regelt die Förderung betrieblicher Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung; es gibt die Arbeitsförderung, die Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz und die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz