



**BSA-Akademie**

Prävention, Fitness, Gesundheit

School for Health Management

Lehrbrief

Ausbildungsleiter/in

---

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
Wegweiser durch den Lehrbrief.....	9
Übergeordnete Lernziele des Fernlehrgangs .....	12
<b>1 Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Das duale System der Berufsausbildung .....</b>	<b>14</b>
1.1.1 Entstehung der dualen Berufsausbildung .....	14
1.1.2 Aktuelle Entwicklungen in der Berufsausbildung.....	15
1.1.3 Gründe für die betriebliche Ausbildung .....	16
1.1.4 Gründe für eine duale Ausbildung.....	17
1.1.5 Vor- und Nachteile der dualen Ausbildung .....	18
1.1.6 Einflussgrößen auf das duale Ausbildungssystem.....	19
1.1.7 Das deutsche Bildungssystem .....	23
1.1.7.1 Aufbau der Sekundarstufe I.....	24
1.1.7.2 Aufbau der Sekundarstufe II.....	24
1.1.7.3 Der tertiäre Bereich .....	26
1.1.8 Gesellschaftspolitische Grundsätze der Berufsbildung.....	26
1.1.9 Die Lernorte im dualen Ausbildungssystem.....	28
1.1.10 Organisation und Aufsicht .....	30
1.1.11 Schulpflicht .....	31
1.1.12 Teilzeit-Ausbildung .....	32
1.1.13 Andere Berufsbildungssysteme .....	33
<b>1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen im dualen Ausbildungssystem .....</b>	<b>34</b>
1.2.1 Das Berufsbildungsgesetz (BBiG).....	34
1.2.1.1 Berufsbildung für besondere Personengruppen.....	36
1.2.1.2 Überwachung der Berufsbildung.....	37
1.2.1.3 Die Bestimmung der zuständigen Stellen für die Berufsbildung .....	37
1.2.1.4 Die Ausbildungsordnung.....	37
1.2.2 Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) .....	38
1.2.3 Die Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung.....	41
1.2.4 Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) .....	44
<b>1.3 Ausbildungsberufe auswählen .....</b>	<b>44</b>
<b>1.4 Die Eignung des Ausbildungsbetriebes .....</b>	<b>45</b>
<b>1.5 Eignung der Ausbilder .....</b>	<b>47</b>
<b>1.6 Vorbereitende Maßnahmen für die Berufsausbildung.....</b>	<b>49</b>
<b>2 Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken..</b>	<b>54</b>
<b>2.1 Der Ausbildungsplan .....</b>	<b>54</b>
2.1.1 Die Einhaltung der betrieblichen Ausbildungspläne .....	61
2.1.2 Ausbildungsleitkarten .....	62
2.1.3 Checklisten .....	62
<b>2.2 Abstimmung mit der Berufsschule .....</b>	<b>62</b>
<b>2.3 Personalbeschaffung.....</b>	<b>64</b>
<b>2.4 Das Führen von Vorstellungsgesprächen .....</b>	<b>69</b>
2.4.1 Die Vorbereitung des Betriebes/Ausbilders auf ein Vorstellungsgespräch .....	70
2.4.2 Die Vorgehensweise im Vorstellungsgespräch .....	72

2.4.3 Die Auswertung des Bewerbungsgesprächs .....	72
<b>2.5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....</b>	<b>74</b>
<b>2.6 Der Vertragsabschluss.....</b>	<b>76</b>
<b>2.7 Pflichten des Ausbildenden.....</b>	<b>78</b>
<b>2.8 Pflichten des Auszubildenden .....</b>	<b>79</b>
<b>3 Die Ausbildung durchführen .....</b>	<b>83</b>
3.1 Einführung in den Betrieb.....	83
3.2 Die Probezeit.....	86
<b>3.3 Didaktik und Methodik in der beruflichen Bildung .....</b>	<b>87</b>
3.3.1 Ziel der beruflichen Ausbildung .....	88
3.3.2 Didaktik der beruflichen Bildung.....	89
3.3.3 Methodik der beruflichen Ausbildung: Die praktische Anleitung der Auszubildenden .....	93
3.3.4 Die Unterweisung von Auszubildenden .....	100
3.3.4.1 Die Vier-Stufen-Methode .....	100
3.3.4.2 Die Förderung der Handlungskompetenz .....	103
3.3.4.3 Das Halten von Kurzvorträgen.....	104
3.3.4.4 Das Führen von Lehrgesprächen.....	105
3.3.4.5 Das Moderieren von Gruppen.....	106
3.3.4.6 Das Lernen in der Gruppe .....	106
3.3.4.7 Die Ausbildung von Teams .....	110
3.3.5 Der Einsatz verschiedener Medien .....	111
<b>3.4 Grundsätze und Ziele von Lernerfolgskontrollen .....</b>	<b>114</b>
3.4.1 Die Beobachtung .....	117
3.4.2 Kriterien der Beurteilung.....	119
<b>3.5 Durchführung und Ablauf von Feedback- und Beurteilungsgesprächen .....</b>	<b>120</b>
3.5.1 Fehlerquellen bei Feedback- und Beurteilungsgesprächen .....	121
3.5.2 Maßnahmen gegen Beurteilungsfehler .....	124
3.5.3 Der Konflikt.....	125
<b>3.6 Die Reaktion auf Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten.....</b>	<b>126</b>
3.6.1 Förderung von Attributionen .....	127
3.6.2 Begabung und Talente .....	129
<b>3.7 Die Persönlichkeitsentwicklung .....</b>	<b>130</b>
<b>3.8 Erziehungsschwierigkeiten.....</b>	<b>132</b>
<b>3.9 Der Umgang mit kulturellen Unterschieden .....</b>	<b>135</b>
<b>4 Die Ausbildung abschließen .....</b>	<b>139</b>
<b>4.1 Die Vorbereitung auf Prüfungen .....</b>	<b>139</b>
4.1.1 Die Zwischenprüfung.....	140
4.1.2 Die Abschlussprüfung.....	141
4.1.3 Die Vorbereitung von Prüfungen .....	142
4.1.4 Der Umgang mit Prüfungsangst .....	144
<b>4.2 Zeugnisse .....</b>	<b>147</b>
<b>4.3 Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildung.....</b>	<b>148</b>
<b>4.4 Der Hinweis auf Möglichkeiten der Fortbildung .....</b>	<b>148</b>
<b>Nachwort .....</b>	<b>151</b>

---

Anhang .....	153
Lösungen und Kommentare zu den Übungen.....	153
Tabellenverzeichnis.....	162
Abbildungsverzeichnis.....	162
Glossar .....	164
Berufsausbildungsvertrag (Muster).....	167
Literaturverzeichnis.....	168

BSA-Akademie  
Prävention, Fitness, Gesundheit  
School for Health Management



### 1.2.1.2 Überwachung der Berufsbildung

Die zuständigen Stellen innerhalb der Berufsbildung überwachen die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung. Darüber hinaus fördern diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Die zuständige Stelle hat zu diesem Zweck Berater oder Beraterinnen zu bestellen (§ 76 BBiG).

### 1.2.1.3 Die Bestimmung der zuständigen Stellen für die Berufsbildung

Das BBiG bestimmt die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen in § 71. Demnach setzen sich die Zuständigkeiten wie folgt zusammen:

Tab. 5: Zuständige Stellen in der Berufsausbildung (BBiG § 71)

§ 71	Berufe	Zuständige Stelle
(1)	Berufe im Sinne der Handwerksordnung	Handwerkskammer (HWK)
(2)	Nichthandwerkliche Gewerbeberufe	Industrie- und Handelskammer (IHK)
(3)	Landwirtschaft, ländliche Hauswirtschaft	Landwirtschaftskammer
(4)	Fachangestellte Rechtspflege	je nach Bereich: Rechtsanwalts-, Patentanwalts- und Notarkammern
(5)	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung	Wirtschaftsprüfer-/Steuerberatungskammern
(6)	Gesundheitsdienstberufe	Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und Apothekerkammern

Soweit Kammern für einzelne Berufsbereiche der Absätze (1) bis (6) nicht bestehen, bestimmt das Land die zuständige Stelle (§ 71 VIII BBiG).

Für den öffentlichen Dienst bestimmt für den Bund die oberste Bundesbehörde für ihren Geschäftsbereich die zuständige Stelle (§ 73 BBiG). Die Länder bestimmen für ihren Bereich sowie für die Gemeinden und Gemeindeverbände die zuständige Stelle für die Berufsbildung in anderen als den durch die o. g. erfassten Berufsbereichen. Dies gilt auch für die der Aufsicht der Länder unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

### 1.2.1.4 Die Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung dient als rechtsverbindliche und didaktische Grundlage der dualen Berufsausbildung. Sie ist die Grundlage der betrieblichen Ausbildungsplanung und stellt zugleich eine Kontrollfunktion der betrieblichen Berufsausbildung dar. Die Ausbildungsordnung legt die bundeseinheitlichen Standards für die betriebliche Ausbildung fest. Nach § 5 BBiG und § 26 HwO (Handwerksordnung) muss eine Ausbildungsordnung mindestens folgende Inhalte besitzen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013):

- Dauer der Ausbildung: Diese sollte nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.
- Name der Ausbildung: Der anerkannte Ausbildungsberuf muss eine Bezeichnung erhalten.
- Berufsbild: Hierbei handelt es sich um einen Überblick über die Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Rahmen der Ausbildung erworben werden.
- Ausbildungsrahmenplan: Dieser enthält eine nähere Beschreibung des Berufsbildes und einen zeitlich gegliederten Ablaufplan.
- Prüfungsanforderungen: Hier werden Inhalte der Zwischen- und der Abschluss-, bzw. Gesellenprüfung aufgeführt.

### 1.2.2 Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Nach dem Beschluss der Bundesregierung wurde die seit Mai 2003 ausgesetzte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ab dem 01. August 2009 wieder in Kraft gesetzt. Gegenüber der alten Fassung wurde in der neuen AEVO das Anforderungsprofil der zukünftigen Ausbilder/Innen modernisiert und geschärft (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2009):

Die Formulierung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung der Ausbilder/Innen erfolgt kompetenzorientiert in vier Handlungsfeldern. Zudem wurden inhaltliche Änderungen vorgenommen, die durch die BBiG-Novelle von 2005 und aufgrund neuer fachlicher und überfachlicher Anforderungen an das Ausbildungspersonal erforderlich waren. Die neue AEVO wurde am 21. Januar 2009 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Die AEVO gilt für Ausbilder in Gewerbebetrieben, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft, im Bergwesen und im öffentlichen Dienst, nicht jedoch für die freien Berufe. Gemäß dem Berufsbildungsgesetz (§ 36 Abs. 2 i. V. m. § 34 Abs. 9 BBiG) wird die beauftragte Person vom Betrieb als verantwortliche/r Ausbilder/in gegenüber der zuständigen Stelle genannt. Bis 2003 waren die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse in der Regel durch eine Prüfung nach der AEVO nachzuweisen. Zu den verantwortlichen Ausbildern zählen auch die ausbildenden Inhaber von Kleinbetrieben und die Handwerksmeister, die selbst ausbilden (Im Handwerk ist die AEVO der Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten Bestandteil der Meisterprüfung).

Um Ausbilder und Ausbilderinnen künftig noch besser auf ihre Aufgaben vorzubereiten, wurde ein modernisierter Rahmenplan (früher Rahmenstoffplan) entwickelt, der von einem Fachbeirat unter der Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet wurde. Das zentrale Ziel dieses Rahmenplans ist es, die Sicherung von bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards bei der Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb der Ausbildereignung zu gewährleisten.

Wegen der sehr angespannten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt Anfang des Jahrzehnts hatte die Bundesregierung im Mai 2003 beschlossen, die Nachweispflicht nach der AEVO befristet auszusetzen. Damit sollte den Betrieben der Einstieg in die

Ausbildung erleichtert werden. 2006 wurde das BIBB beauftragt, die Aussetzungsphase zu evaluieren. Die Untersuchung zeigte, dass die Aussetzung zwar einen positiven quantitativen Effekt hatte, dennoch fiel die Anzahl an neuen Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplätzen geringer aus als erwartet. In qualitativer Hinsicht hat es außerdem negative Folgen gegeben. Mangelnde Ausbildungsqualität hat weitreichende Konsequenzen in vielerlei Hinsicht. Dies kann z. B. aus unternehmerischer Perspektive zu verminderter, künftiger Wettbewerbsfähigkeit oder aus gesellschaftlicher Sicht zu arbeitspolitischen Konsequenzen führen. Dem gilt es als nun entgegenzuwirken.

Die bis zum 31. Juli 2009 geltende Vorschrift zur Aussetzung der AEVO lautete: „§ 7 Befreiung von der Nachweispflicht. Ausbilder im Sinne des § 1 sind für bestehende und bis zum Ablauf des 31. Juli 2009 beginnende Ausbildungsverhältnisse von der Pflicht zum Nachweis von Kenntnissen nach dieser Verordnung befreit“ (vgl. Zweite Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung, Seite 854).

Die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse mussten gemäß § 30 Abs. 5 BBiG bis zum 01.08.2003 nach der AEVO durch ein Zeugnis oder einen anderen Nachweis belegt werden. Der Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung gemäß AEVO sieht vier Handlungsfelder vor, die sich deutlicher als bisher am betrieblichen Ausbildungszyklus orientieren. Zur Übersicht werden die vier Handlungsfelder und die darin enthaltenen Grobinhalte in folgender Tabelle dargestellt:

Tab. 6: Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung gemäß AEVO (Deutscher Bundestag, 2008)

<b>1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen:</b>	<b>2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen können</li> <li>b. Bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken</li> <li>c. Die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen</li> <li>d. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen</li> <li>e. die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können</li> <li>f. Die Möglichkeiten des Einsatzes von vorbereitenden Maßnahmen auf die Berufsausbildung einzuschätzen</li> <li>g. Im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktion und Qualifikation abstimmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert</li> <li>b. Die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen</li> <li>c. den Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule abzustimmen</li> <li>d. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden</li> <li>e. den Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen</li> <li>f. die Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können</li> </ul>

3. Ausbildung durchführen:	4. Ausbildung abschließen:
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lernfördernde Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldungen geben und empfangen</li> <li>b. Die Probezeit organisieren, gestalten und bewerten</li> <li>c. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten</li> <li>d. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen</li> <li>e. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen</li> <li>f. Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen</li> <li>g. Die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen sowie auf eine Lösung hinwirken</li> <li>h. Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen</li> <li>i. Interkulturelle Kompetenzen fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen</li> <li>b. Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen</li> <li>c. An der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken</li> <li>d. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten</li> </ul>

Die novellierte AEVO sieht außerdem vor, dass Ausbilder, die in Zeiten der Aussetzung der AEVO ihre Ausbildertätigkeit ohne Beanstandung durch die zuständige Stelle ausgeübt haben, auch künftig von der Verpflichtung, ein Prüfungszeugnis vorzulegen, befreit bleiben (§ 7 AEVO).

Das BBiG wurde entsprechend der neuen Orientierung angepasst. So wird zukünftig berücksichtigt, dass:

- zeitlich begrenzte Abschnitte der Berufsausbildung auch im Ausland absolviert werden können
- der Ausbildungsverbund mehrerer Betriebe als besondere Form der Organisation von Ausbildung, die 2005 in das BBiG neu aufgenommen wurde, in der novellierten AEVO eingetragen wurde (Handlungsfeld 1, Ziffer 5)



- für Prüfungen zum Nachweis über den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten künftig die Musterprüfungsordnungen für Fortbildungsprüfungen gelten. Die Formulierung der Bestehensregelungen entspricht daher den in Fortbildungsregelungen üblichen Bestimmungen.

### 1.2.3 Die Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung

Das Betriebsverfassungsgesetz legt fest: Der Betriebsrat ist die gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer eines Betriebs. Sein Pendant im öffentlichen Dienst ist nach dem Personalvertretungsgesetz der Personalrat.

#### § 87 BetrVG - Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

- Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
- Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
- Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
- Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
- Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;

- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
- Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

In privaten Betrieben und Unternehmen ab einer Größe von mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, wovon drei wählbar sein müssen, haben diese laut **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** das Recht, einen Betriebsrat zu wählen. Der Arbeitgeber muss dazu nicht aktiv werden. Andererseits darf er die Wahl nicht behindern oder verbieten und trägt die Wahlkosten sowie alle durch die Arbeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Wahlberechtigt sind Arbeiter und Angestellte des Betriebs, die das 18. Lebensjahr erreicht haben. Dazu gehören auch **Außendienstmitarbeiter, Tele- und Heimarbeiter**, sofern sie überwiegend für den Betrieb tätig sind, sowie Auszubildende. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Hauptsächlich betrifft dies die **Leiharbeitnehmer**.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber und hat Rechte bei **Kündigungen** und Einstellungen. Er wird für jeweils 4 Jahre durch die Arbeitnehmer gewählt. Die Wahl findet in der Regel zwischen dem 01. März und dem 31. Mai statt. Außerhalb dieses Zeitraums kann die Wahl nur durchgeführt werden, wenn bislang noch kein Betriebsrat im Unternehmen installiert war.

Das Betriebsverfassungsgesetz gilt nicht für den öffentlichen Dienst. Dort gelten die Personalvertretungsgesetze, auf deren Grundlage ein Personalrat gewählt wird. Die Mitarbeiter sogenannter Tendenzbetriebe, gemeint sind in erster Linie religiöse Betriebe, bilden Mitarbeitervertretungen auf Grundlage eines eigenen Kirchenrechts.

Oberste Aufgabe des Betriebsrats ist die Förderung und Sicherung der Beschäftigung für die Arbeitnehmer. Die damit verbundenen Aufgaben und Rechte beziehen sich auf (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012; Scholz, 2011, S. 81):

- Gestaltung von Arbeitsplatzumgebung und Arbeitsablauf
- Personalangelegenheiten wie Kündigung, Einstellung, Umgruppierung und Versetzung
- Wirtschaftliche Angelegenheiten, wie z.B. die Ausarbeitung eines Sozialplans
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen, Tarifvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, Unfallverhütungsvorschriften, Umweltschutzbestimmungen usw.
- Unterstützung und Förderung von älteren Arbeitnehmern, Arbeitnehmern mit Behinderungen und ausländischen Arbeitnehmern
- Gleichstellung von Frauen und Männern

- Mitbestimmung beim Fehlen gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen. Beispiele hierfür sind Regelungen zur Arbeitszeit, Entlohnung, Urlaub, die Einführung von Überwachungseinrichtungen der Mitarbeiter, das Vorschlagswesen

Über alle Vorhaben, die die Belange der Arbeitnehmer betreffen, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig zu informieren, damit dieser seinen Einfluss geltend machen kann. Dieser reicht von einer reinen Beratung des Arbeitgebers, z. B. beim Bau technischer Einrichtungen, bis hin zu einer echten Mitbestimmung, sofern noch keine tarifvertragliche Einigung besteht, wie z. B. beim Thema Mehrarbeit oder der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten. Kommt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, kann der Betriebsrat zur Wahrung seiner Rechte zu Rechtsmitteln greifen. Diese reichen von der Einschaltung einer Einigungsstelle bis hin zum Strafantrag (Scholz, 2011).

In Deutschland verfügen 90 % aller Großbetriebe mit einer Größe von mehr als 500 Mitarbeitern über einen Betriebsrat. So sind derzeit ca. 45 % Beschäftigte in Westdeutschland und 38 % Beschäftigte in Ostdeutschland durch einen Betriebsrat vertreten. Dabei haben Untersuchungen gezeigt, dass in der Regel sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vom Vorhandensein eines Betriebsrats profitieren können. In solchen Betrieben nämlich liegt die Motivation und die Produktivität als auch das Lohnniveau über dem Durchschnitt und die Personalfuktuation ist geringer (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012).

§ 70 des Betriebsverfassungsgesetzes regelt die Allgemeinen Aufgaben der Auszubildendenvertretung. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1) Maßnahmen, die den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;

1 a) Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen;

2) darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

3) Anregungen von in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren;

4) die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

### 1.2.4 Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) regelt die Sonderrechte der als Arbeitnehmer beschäftigten Kinder und Jugendlichen. Für Kinder (alle Personen unter 15 Jahren) gilt bis auf wenige Ausnahmen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot (§ 5 JArbSchG). Jugendliche sind alle Personen, die zwischen 15 und 18 Jahren alt sind. Das JArbSchG soll Gefahren abwehren, denen Jugendliche im Arbeitsleben bezüglich ihrer Gesundheit sowie ihrer körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklung ausgesetzt sind.

Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei acht Stunden nicht überschreiten und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich betragen (§ 8 JArbSchG). Der Arbeitszeit zuzurechnen ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigungszeit, ohne die Ruhepausen. Die Unterrichtszeit in den Berufsschulen ist auf die Arbeitszeit voll anzurechnen. Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zugrunde zu legen. Die Arbeitszeit, die an einem Werktag infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. (§ 4 JArbSchG).

Darüber hinaus muss Jugendlichen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Je nach Dauer der Arbeitszeit sind diese unterschiedlich lang. Bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb und bis zu sechs Stunden Dauer, sind 30 Minuten zu gewähren, 60 Minuten, wenn die Arbeitszeit länger als sechs Stunden beträgt. (§ 11 JArbSchG). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden (§ 13 JArbSchG).

Der Erholungsurlaub ist ebenfalls erweitert. Bis zum 18. Lebensjahr hat der Jugendliche Anspruch auf mindestens 25 Werktage pro Kalenderjahr (§ 19 JArbSchG). Generell ist Jugendlichen Arbeit verboten, die ihre Kräfte übersteigt oder sie sittlich gefährden würde (§ 22 JArbSchG). Ein Jugendlicher darf erst dann beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate vor Einstellung ärztlich untersucht wurde und dem Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung vorliegt. Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres ist dem Arbeitgeber ein weiteres ärztliches Attest einer Nachuntersuchung vorzulegen (§§ 32, 33 JArbSchG).

## 1.3 Ausbildungsberufe auswählen

Laut BBIB gibt es derzeit 328 (Stand: 05.08.2014) anerkannte Ausbildungsberufe in Deutschland. Durch die hohe Anzahl an möglichen Ausbildungen kommt es vor, dass die Jugendlichen (und auch die Betriebe) häufig die Orientierung verlieren. Aufgrund fehlender Informationen haben Jugendliche aus Verlegenheit in der Vergangenheit schon öfter den „nächstbesten“ Ausbildungsberuf ausgewählt und dabei nicht bedacht, dass es Berufe gibt, die möglicherweise ihren Neigungen und Fähigkeiten besser entsprochen hätten. Eine erste Orientierungshilfe kann, z. B. das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie auf ihrer Internetseite geben. Hier finden sich Informationen zu den wichtigsten dualen Ausbildungsberufen und den dazugehörigen