

Welche Pflichten haben Ausbildungsbetriebe? – Teil 1

Die heutige Arbeitswelt verlangt immer spezifischere Kenntnisse, die Suche nach geeigneten Fachkräften ist daher für Unternehmen in den nächsten Jahren eine der größten Herausforderungen. Warum deshalb den Nachwuchs nicht gleich selbst ausbilden? Das deutsche Berufsausbildungssystem sieht für Ausbildungsbetriebe jedoch eine ganze Reihe von Anforderungen vor. Welche rechtlichen Grundlagen zu beachten sind und wer ausbilden darf, erläutert die D.A.S. Rechtsschutzversicherung.

Die eigene Ausbildung von Mitarbeitern bietet Betrieben jeder Größe viele Vorteile. Denn qualifiziertes Fachpersonal mit betriebspezifischem Wissen kann für Unternehmen heutzutage ein entscheidender Wettbewerbsfaktor sein: Die im eigenen Betrieb ausgebildeten Mitarbeiter kennen das Unternehmen von der Pike auf und können dadurch oft flexibler auf plötzliche Veränderungen reagieren. Das belegen auch die Zahlen: So konnte 2011 bei der Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge ein Zuwachs von 4 % verzeichnet werden.

Das Besondere am deutschen Berufsausbildungssystem ist die Verbindung von Praxis im Betrieb und Theorie in der Berufsschule – das sogenannte duale System. Die gesetzliche Grundlage dazu bilden das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie zahlreiche zusätzliche Vorschriften. Alle Betriebe – unabhängig von ihrer Größe – die diese Vorgaben erfüllen, dürfen ausbilden. Anne Kronzucker, Juristin der D.A.S. Rechtsschutzversicherung, gibt Antworten auf folgende Fragen: Was sind die rechtlichen Grundlagen der Berufsausbildung? Wer darf ausbilden?

RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER BERUFAUSBILDUNG

In Deutschland dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nur dann eine Berufsausbildung beginnen, wenn diese staatlich anerkannt ist. Die genauen Details hat der Staat in den auf dem Berufsbildungsgesetz beruhenden Ausbildungsordnungen für die einzelnen Berufe festgelegt. Darin finden Ausbildungsbetriebe und Auszubildende (Azubis) Informationen unter anderem über die Ausbildungsdauer, die zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten sowie über den Ablauf der Prüfungen. Enthalten sein können ferner Regelungen über die Gliederung von Ausbildung und Prüfungen in mehrere Stu-



Foto: Hemera

fen, die Vermittlung zusätzlicher Kenntnisse und Fähigkeiten über das eigentliche Berufsbild hinaus, des Weiteren Richtlinien über betriebsübergreifende Ausbildungen und schriftliche Ausbildungsnachweise (5 BBiG). „Für einige Branchen bzw. Ausbildungen gelten zudem noch weitere Gesetze oder Vorschriften“, fügt die D.A.S.-Expertin hinzu, „oft abhängig vom jeweiligen Bundesland und vom Ausbildungsberuf.“ Bei einer Handwerksausbildung ist beispielsweise auch die Handwerksordnung (21 ff. HWO) zu beachten.

Da die Azubis meist noch nicht volljährig sind, müssen die ausbildenden Betriebe auch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) berücksichtigen, welches unter anderem die Arbeits- und Ruhezeiten von Jugendlichen im Beruf regelt und ihren Einsatz für bestimmte gefährliche Arbeiten verbietet.

WER DARF AUSBILDEN?

Nur Betriebe, welche die in den Ausbildungsordnungen genannten Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln können und von den zuständigen Kammern – wie Handwerks-, Industrie- und Handelskammer – die Erlaubnis erhalten, dürfen Auszubildende aufnehmen. „Natürlich muss das Ausbildungsunternehmen entsprechend ausgestattet sein. Der Ausbilder selbst muss seine berufs- und arbeitspädagogische Eignung in einer Prüfung nachweisen. Unter bestimmten Umständen ist jedoch eine Befreiung von der Nachweispflicht möglich“, ergänzt die D.A.S.-Juristin. Doch auch kleinere Betriebe, die aufgrund ihrer Größe oder Spezialisierung nur einen Teil der Ausbildung abdecken können, haben die Möglichkeit, Azubis aufzunehmen: Sie können sich zum Beispiel mit anderen Ausbildungsbetrieben zu einem sogenannten Ausbildungsverbund zusammenschließen. ■