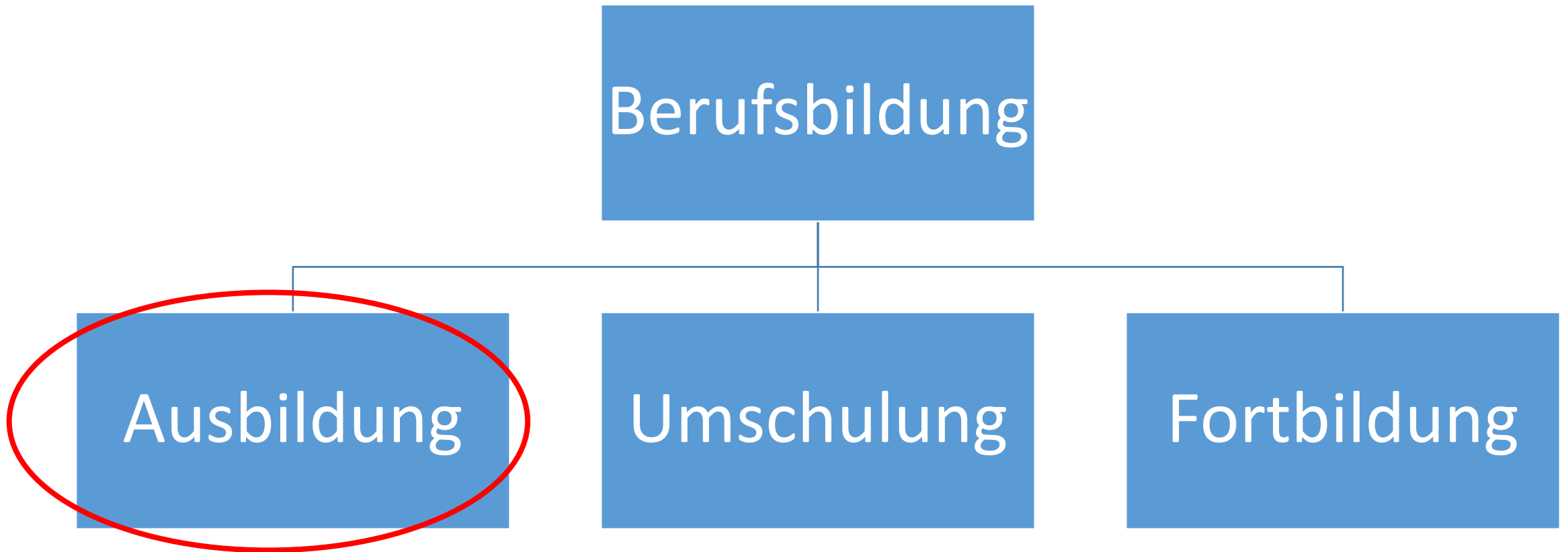


Ausbildung in Sportorganisationen

Fachtagung für Betriebsräte in Sportorganisationen

14.09.22

§1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)



Ausbildung

Anlernausbildung

- Ziel: MA auf konkreten Arbeitsplatz u. dort anfallende Tätigkeiten vorzubereiten
- Dauer: 1 Tag bis einige Monate
- Kein staatl. anerkannter Abschluss

Berufsausbildung

- Vermittlung berufl. Handlungsfähigkeit in einem geordneten Ausbildungsbetrieb (§1, 3 BBiG)
- Dauer: i.d.R. 3 Jahre
- Duales System
- Staatl. anerkannter Abschluss

Praktika/Volontariate

- Befristete Arbeitseinsätze in Unternehmen

Trainee-Programme

- Berufsvorbereitende Qualifizierung (Überblick und Vernetzung)
- Dauer: bis zu 2 Jahren
- Mehrere Stationen im UN werden durchlaufen
- Ein konstanter Ansprechpartner im Idealfall

Wie wird (m)ein Unternehmen Ausbildungsbetrieb?

- Für die **Eignung** als Ausbildungsstätte ist vor allem die **sachliche Ausstattung** und **personelle Besetzung** eines Betriebs von Bedeutung:
 - Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein.
 - Für die Ausbildung muss qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.
- Eine Ausbildungsstätte ist nach Art und Einrichtung für die Berufsbildung geeignet, wenn sie über alle Einrichtungen verfügt, die für die Berufsbildung benötigt werden. Dazu gehören je nach Ausbildungsberuf entsprechend ausgestattete Büroräume, Werkstätten, die üblichen Sozialräume. Eine Grundausstattung der benötigten Maschinen, Werkzeuge, Geräte, Wartungseinrichtungen ist unerlässlich. Je nach Wirtschaftszweig müssen Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren gewährleisten, dass die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten so vermittelt werden können, wie es in der Ausbildungsordnung vorgesehen ist..

Wie wird (m)ein Unternehmen Ausbildungsbetrieb?

- Zur Eignung der Ausbildungsstätte gehört auch, dass die Zahl der Auszubildenden in angemessenem Verhältnis zur **Zahl der betrieblichen Fachkräfte** steht. Zu den Fachkräften zählen der Auszubildende, der bestellte Ausbilder und weitere Mitarbeiter, die selbst eine Ausbildung in der entsprechenden Fachrichtung genossen haben oder langjährige Berufserfahrung vorweisen. Als Faustregel gilt:
 - ein bis zwei Fachkräfte = ein Auszubildender,
 - drei bis fünf Fachkräfte = zwei Auszubildende,
 - sechs bis acht Fachkräfte = drei Auszubildende,
 - je drei weitere Fachkräfte = ein weiterer Auszubildender.

Wer ist geeigneter Ausbilder?

Zwei Dinge gilt es vorab zu unterscheiden:

- **Ausbildender** ist, wer Auszubildende einstellt. Es handelt sich also um den Vertragspartner des Auszubildenden. Ausbildender kann auch eine juristische Person sein, z.B. eine GmbH. Jeder Ausbildende muss persönlich geeignet sein. Im Fall einer juristischen Person gilt das natürlich für den Unternehmensvertreter, der den Auszubildenden einstellt.
- Der Ausbildende kann selbst ausbilden oder in seinem Unternehmen einen verantwortlichen **Ausbilder** benennen, der die Ausbildung durchführt. Jeder Ausbilder muss nicht nur persönlich geeignet sein, sondern auch die fachliche sowie berufs- und arbeitspädagogische Eignung besitzen.

Persönliche Eignung

Die **persönliche Eignung** fehlt insbesondere dann, wenn jemand

- wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder seine Ausführungsbestimmungen verstoßen hat oder
- Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf. Verbote, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen, enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz. Sie betreffen vor allem Personen, die straffällig geworden sind.

Fachliche Eignung

Die **fachliche Eignung** setzt folgendes voraus:

Der Ausbilder hat

- entweder eine Berufsausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung erfolgreich abgeschlossen,
- oder war eine angemessenen Zeit in seinem Beruf praktisch tätig und hat zusätzlich einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss bzw. eine sonstige anerkannte Prüfung in der entsprechenden Fachrichtung (z.B. Fortbildungsprüfung) bestanden.

Ausbildereignungsverordnung (AEVO) *sobi*

Handlungsfelder:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
3. Ausbildung durchführen
4. Ausbildung abschließen

Ausbildereignungsverordnung (AEVO) *sobi*

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

- Das erste Handlungsfeld soll die planerischen Fähigkeiten eines Ausbilders fördern. Das Ziel ist es, dass ein Ausbilder später den perfekten Azubi erkennen können soll. Er soll schließlich eng in die Auswahl von Azubis eingebunden sein und deren Ausbildung planen können.
- Letzteres bedeutet, dass der Ausbilder einerseits die Voraussetzungen kennt, die für eine betriebliche Voraussetzung vorliegen müssen. Schließlich reicht ein Mitarbeiter mit Ausbilderschein noch nicht aus, damit ein Unternehmen ausbilden darf. Der Betrieb muss außerdem bestimmte Kriterien erfüllen, die ein Ausbilder in diesem Handlungsfeld kennenlernt.
- Ein Ausbilder lernt in diesem Handlungsfeld außerdem die entscheidenden Punkte im Zusammenspiel zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb kennen.

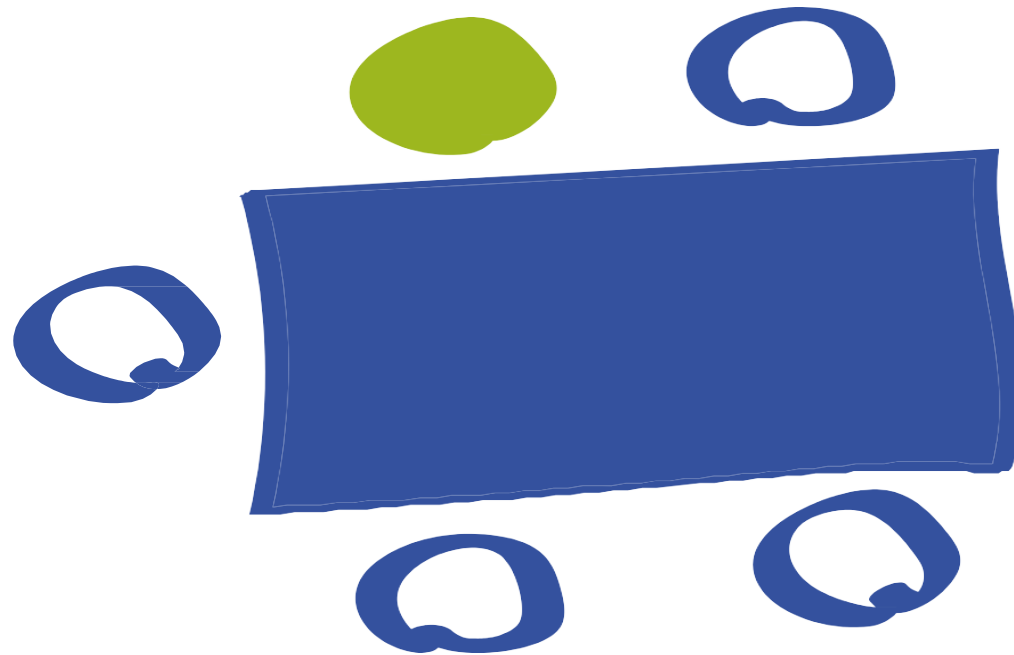
Ausbildereignungsverordnung (AEVO) *sobi*

2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

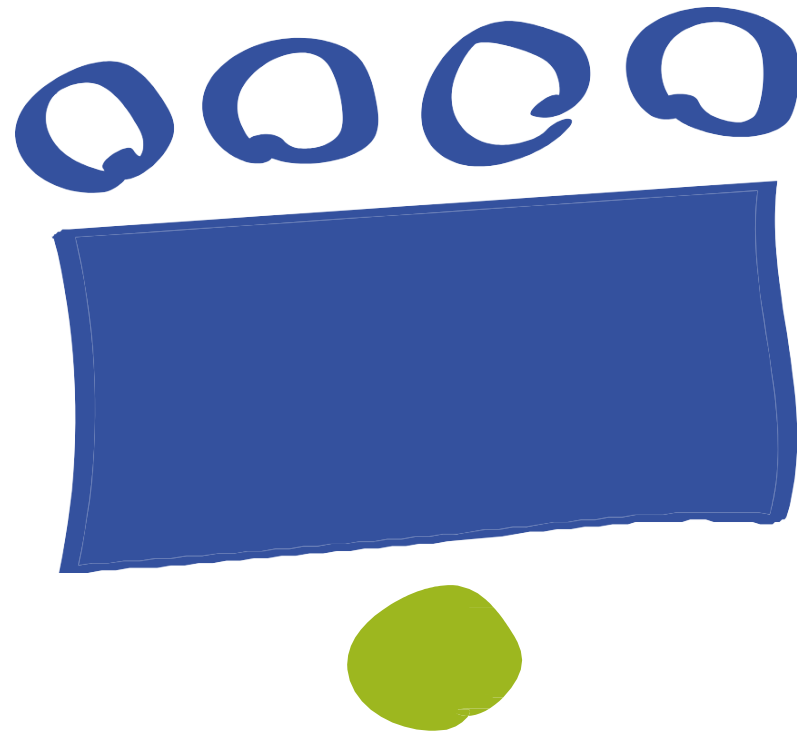
- Der Ausbilder muss den vorgegebenen Ausbildungsrahmenplan entsprechend im Betrieb umsetzen können, um individuelle Ausbildungspläne für die Azubis erstellen zu können. Dabei geht es vor allem um die Frage, ob sämtliche Inhalte im Betrieb abgebildet werden können. Falls nicht, muss der Ausbilder lernen, wo und wie er Kooperationspartner findet, bei denen der Azubi diesen Teil seiner betrieblichen Ausbildung ohne große Hürde absolvieren kann.
- Es geht in diesem Handlungsfeld darum, nach welchen Kriterien ein Ausbilder die geeigneten Bewerber auswählen sollte. Auch geht es um Know-how fürs Bewerbungsgespräch sowie um praktisches Wissen, was genau eigentlich im Ausbildungsvertrag stehen darf und was nicht.

Praktische Tipps für Einstellungsgespräche

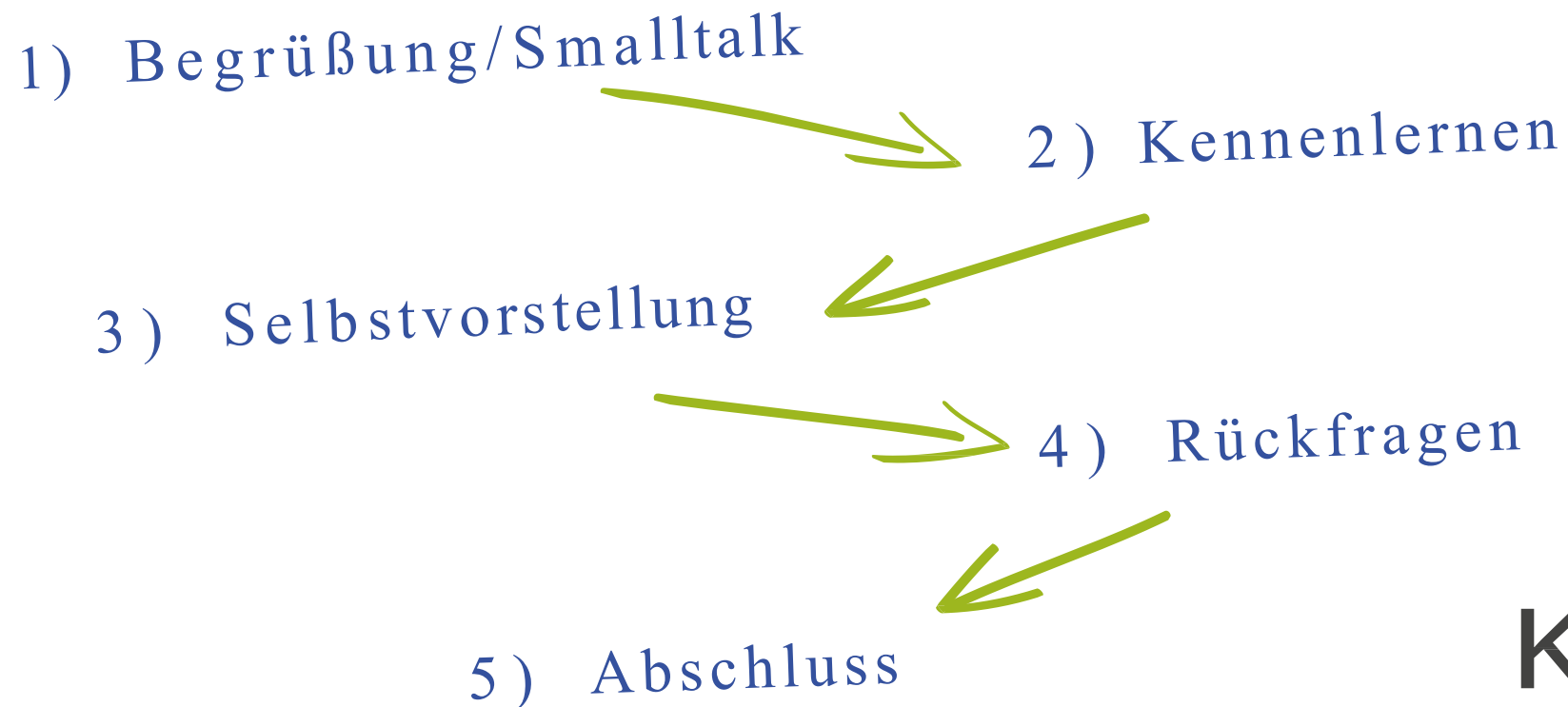
Richtige Sitzordnung



Falsche Sitzordnung



5 Phasen des Bewerbungsgesprächs:



Phase 2: Kennenlernen

Mögliche Fragen:

- o Was macht Sie aus?
- o Warum haben Sie sich bei uns beworben?
- o Was reizt Sie an diesem Job?
- o Warum sollten wir gerade Sie einstellen?
- o Was können Sie für uns tun,
was andere nicht können?



Ausbildereignungsverordnung (AEVO) *sobi*

3. Ausbildung durchführen

- Dieses Handlungsfeld befasst sich mit den praktischen Fähigkeiten und Eigenschaften, die ein Ausbilder mitbringen muss.
- Wichtige Fragen lauten, wie die Probezeit in der Ausbildung optimal genutzt werden kann. Wie ein Ausbilder unterschiedlich qualifizierte Azubis optimal führt und anleitet. Wie er Lernziele definiert und diese immer wieder nachjustiert. Wie er für Gerechtigkeit bei der Aufgabenverteilung sorgt. Wie er mit Schwierigkeiten umgeht – beispielsweise wenn der Azubi nicht zur Berufsschule geht oder Probleme mit den dort zu erbringenden Leistungen hat.
- Außerdem geht es darum, wie ein Ausbilder die Leistungen der Azubis fachgerecht beurteilt und konstruktive Feedbackgespräche mit seinen Schützlingen führt.

Ausbildereignungsverordnung (AEVO)



4. Ausbildung abschließen

- Der Ausbilder muss die Azubis bei der Abschlussprüfung anmelden. Hierbei sind rechtliche Vorgaben zu beachten. Auch muss die rechtzeitige Freistellung zur Prüfung erfolgen.
- Besteht der Azubi die Prüfung und beendet seine Ausbildung, hat er ein Anrecht auf ein schriftliches Ausbildungszeugnis. Dieses ist ebenfalls vom Ausbilder zu erstellen, der in diesem Handlungsfeld lernt, worauf es dabei ankommt.
- Außerdem geht es um die Frage, wie es weitergeht, wenn die Ausbildung zu Ende ist. Möglicherweise könnte der einstige Azubi dauerhaft gut zum Betrieb passen und übernommen werden. Falls das aber nicht der Fall ist, gehört es auch zu den oft nicht wahrgenommenen Aufgaben eines Ausbilders, den Azubi über mögliche Fort- und Weiterbildungen aufzuklären, ihm etwaige Fördermöglichkeiten oder Wege in die Zukunft aufzuzeigen.

Verbundausbildung

- Eine Ausbildungsstätte, in der die in der Ausbildungsordnung geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten nicht im vollem Umfang vermittelt werden können, kann dennoch für die Ausbildung geeignet sein. Die fehlenden Ausbildungsinhalte können durch **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte** ergänzt werden. Das kann bei einer anderen Firma geschehen, durch einen Ausbildungsverbund mehrerer Firmen oder in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen. Eine solche Lösung kommt stets nur als ergänzende Maßnahme in Frage. In jedem Fall ist darauf zu achten, dass die Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, ausdrücklich im Berufsausbildungsvertrag vereinbart worden sind.