

Themen » Gesetzliche Grundlagen der Berufsausbildung im Betrieb »  
Voraussetzungen für den Ausbildungsbetrieb

## Voraussetzungen für den Ausbildungsbetrieb

**Welche Voraussetzungen Unternehmen erfüllen müssen, um ausbilden zu können, regelt das Berufsbildungsgesetz. So muss die Ausbildungsstätte für die Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf geeignet sein. Gleiches gilt für das verantwortliche Ausbildungspersonal. Hier wird die persönliche und fachliche Eignung vorausgesetzt.**



Das Berufsbildungsgesetz setzt für eine qualifizierte Ausbildung zum einen die

► *Eignung der Ausbildungsstätte*

und zum anderen die

► *persönliche Eignung des Auszubildenden und des Ausbilders sowie die*

► *fachliche Eignung des Ausbilders*

voraus.

## 1. Eignung der Ausbildungsstätte, § 27 BBiG



Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein, § 27 Abs. 1 BBiG. Das heißt, dass sichergestellt werden muss, dass die berufliche Handlungsfähigkeit, die in der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf vorgeschrieben ist, vollumfänglich vermittelt werden kann.

Zudem muss die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird, § 27 Abs. 2 BBiG.

Die jeweils zuständige Stelle hat darüber zu wachen, dass die Eignung der Ausbildungsstätte kontinuierlich vorliegt.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat am 16.12.2015 eine Empfehlung zur Eignung der Ausbildungsstätten abgegeben. Darin wurden insbesondere nachfolgend beschriebene Kriterien für die Ausbildung von Ausbildungsstätten festgelegt, die den Ausbildungsbetrieben und den zuständigen Stellen zur Orientierung dienen sollen.

↳ **Hauptausschuss-Empfehlung 162**

## Verfügbarkeit der Ausbildungsregelung

Der Ausbildungsstätte müssen die jeweils einschlägigen Ausbildungsordnungen bzw. anzuwendenden Berufsbilder, Berufsbildungspläne und Prüfungsanforderungen bzw. die anzuwendenden Berufsbilder und fachlichen Vorschriften vorliegen.



## **Betrieblicher Ausbildungsplan**

In der Ausbildungsstätte ist ein betrieblicher Ausbildungsplan zu führen, aus dem erkennbar ist, dass die Ausbildung systematisch unter Berücksichtigung der Arbeits- und Geschäftsprozesse, der betrieblichen Anforderungen und der individuellen Lernvoraussetzungen von Auszubildenden durchgeführt wird. Der

Ausbildungsplan sollte mindestens Angaben über den konkreten Ausbildungsplatz, die Ausbildungsabschnitte, die jeweils zu vermittelnden Inhalte und die hierfür zugeordneten Ausbildungszeiten enthalten.

## **Passfähigkeit der Arbeits- und Geschäftsprozesse**

Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren müssen gewährleisten, dass die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend der Ausbildungsordnung vermittelt werden können.

## **Materielle und technische Einrichtung und Ausstattung**

Die Ausbildungsstätten müssen über die erforderliche Einrichtung und Ausstattung verfügen, um die jeweilige berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln zu können, und dort muss eine angemessene Zeit für die Ausbildungszwecke zur Verfügung stehen. Zu den notwendigen Ausbildungsmitteln zählen z. B. erforderliche Kommunikations- und Informationssysteme, Grundausstattungen an Werkzeugen, Maschinen, Apparaten und sonstigen benötigten Geräten und Einrichtungen, bürotechnische Einrichtungen und notwendige Lehr- und Lernmittel.

## Personelle Anforderungen

Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte lautet die Empfehlung des Hauptausschusses wie folgt:

- ▶ 1-2 Fachkräfte > 1 Auszubildender
- ▶ 3-5 Fachkräfte > 2 Auszubildende
- ▶ 6-8 Fachkräfte > 3 Auszubildende
- ▶ je weitere 3 Fachkräfte = ein weiterer Auszubildender

Nebenberuflich tätige Ausbilder, die daneben andere berufliche Tätigkeiten ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Hauptberufliche Ausbilder sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe ausbilden.

Bei gefahrenanfälligen Arbeiten ist die Anzahl der Auszubildenden geringer anzusetzen, andersherum können die Art oder die Gestaltung der Ausbildung auch eine höhere Anzahl von Auszubildenden rechtfertigen. Es entscheidet je nach Einzelfall die zuständige Stelle.

## Schutz der Auszubildenden

Auszubildende müssen in der Ausbildungsstätte gegen die Gefährdung ihrer Gesundheit und gegen die Beeinträchtigung ihrer Würde geschützt werden.

## Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten

Kann ein Ausbildungsbetrieb die jeweilige berufliche Handlungsfähigkeit nicht in vollem Umfang selbst vermitteln, können Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, beispielsweise im Rahmen einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte oder eines Ausbildungsverbundes, diesen Mangel kompensieren. Erforderlich ist die Aufnahme einer entsprechenden Vereinbarung bereits im Ausbildungsvertrag. Die zuständige Stelle entscheidet, welche Teile der Ausbildung überbetrieblich ergänzt werden müssen. Der überwiegende Teil der Ausbildung muss allerdings in der Ausbildungsstätte selbst stattfinden können, um geeignet zu sein.

## **2. Persönliche und fachliche Eignung, §§ 29, 30 BBiG**

Das BBiG schreibt vor, dass der Auszubildende und der Ausbilder persönlich geeignet sein müssen.

### **Ausbildender**

Der Auszubildende ist der Vertragspartner des Auszubildenden und kann auch eine juristische Person sein, also z. B. eine GmbH, AG oder GmbH & Co KG. Eine juristische Person ist als Auszubildender nur dann geeignet, wenn die persönliche Eignung zum Einstellen von Auszubildenden bei allen vertretungsberechtigten Personen vorliegt.

### **Fall: Verwaltungsgericht Ansbach, Urteil vom 26.02.2007, 4 S 06.02992**

Der Prokurist mit Einzelprokura einer juristischen Person ist wegen sexuellen Missbrauchs von Schutzbefohlenen rechtskräftig verurteilt. Da er zugleich Firmengründer, ehemaliger Geschäftsführer und Vater des jetzigen alleinigen Geschäftsführers ist und die juristische Person nicht glaubhaft gemacht hat, dass sie ihm jegliche Aufgaben im Zusammenhang mit der Ausbildung entzogen hat, bestätigte das VG Ansbach die persönliche Ungeeignetheit der juristischen Person als Auszubildende.

## Der Ausbilder

Der Ausbilder ist diejenige natürliche Person, die dem Auszubildenden im Betrieb des Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt. Ein Auszubildender als natürliche Person kann auch selbst ausbilden, eine juristische Person muss einen geeigneten Ausbilder bestellen. Wer persönlich geeignet ist, bestimmt das BBiG nicht positiv, sondern legt lediglich fest, dass die persönliche Eignung insbesondere demjenigen fehlt, der

1. *Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder*
2. *wiederholt oder schwer gegen das BBiG oder die aufgrund des BBiG erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.*

Ein Beschäftigungsverbot für Kinder und Jugendliche ist beispielsweise in § 25 JArbSchG enthalten. Hiernach dürfen Personen, die

1. *wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren,*
2. *wegen einer vorsätzlichen Straftat, die sie unter Verletzung der ihnen als Arbeitgeber, Auszubildender oder Ausbilder obliegenden Pflichten zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen begangen haben, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten,*
3. *wegen einer Straftat nach den §§ 109h, 171, 174 bis 184i, 225, 232 bis 233a des Strafgesetzbuches,*
4. *wegen einer Straftat nach dem Betäubungsmittelgesetz oder*
5. *wegen einer Straftat nach dem Jugendschutzgesetz oder nach dem Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften wenigstens zweimal*

rechtskräftig verurteilt worden sind, Jugendliche nicht beschäftigen bzw. ausbilden, solange nach dem Tag der Rechtskraft nicht fünf Jahre verstrichen sind.

Das Verbot gilt ebenso für Personen, die wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem JArbSchG wenigstens dreimal zu einer Geldbuße verurteilt worden sind. Ein einmaliger Verstoß gegen das BBiG muss von so erheblichem Gewicht sein, dass nicht jeder Bußgeldbescheid zu einer persönlichen Ungeeignetheit ausreichen wird.

Andere, im BBiG nicht explizit aufgeführte Gründe zur Versagung der persönlichen Eignung müssen eine nachhaltige charakterliche, sittliche oder körperliche Gefährdung des Auszubildenden befürchten lassen.

## Fall: Verwaltungsgericht Gelsenkirchen, Urteil vom 31.10.2012, 7 K 1351/12

Der Kläger war wegen gewerbsmäßigen Betruges in 23 Fällen, Unterschlagung, vorsätzlicher Insolvenzverschleppung und vorsätzlicher Verletzung der Buchführungspflicht rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von 3 Jahren und 1 Monat verurteilt worden. Das VG Gelsenkirchen urteilte, dass ihm das Ausbilden nach § 33 Abs. 2 BBiG zu Recht untersagt wurde, da die von ihm begangenen Straftaten Verstöße gegen Vorschriften waren, die in einem engen Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit und seiner Ausbildertätigkeit in diesem Bereich stehen. Die große Anzahl der über mehrere Jahre begangenen Taten

sprache für seine persönliche Ungeeignetheit, zumal er im Klageverfahren keine ihn entlastenden Umstände vorgetragen habe.



## Fachliche Eignung des Ausbilders

Fachlich geeignet ist nach § 30 Abs. 1 BBiG, wer (1) die beruflichen sowie (2) die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

(1) Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt nach § 30 Abs. 2 BBiG, wer

1. *die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,*
2. *eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,*
3. *eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder*
4. *im Ausland einen Bildungsabschluss in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung erworben hat, dessen Gleichwertigkeit nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz oder anderen rechtlichen Regelungen festgestellt worden ist.*

In allen der vorbenannten vier Fällen ist stets zusätzliche Voraussetzung, dass der Ausbilder eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

Daneben sind die Regelungen der §§ 31, 31a BBiG (Europaklausel bzw. sonstige ausländische Vorqualifikationen) zur Anerkennung von Berufsqualifikationen, die in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union oder einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz bzw. sog. Drittstaaten erworben wurden, zu beachten.

(2) Die Voraussetzungen zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung sind in der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21.01.2009 gesondert geregelt. Ausgenommen hiervon ist die Ausbildung im Bereich der Angehörigen der freien Berufe. Alle anderen Ausbilder haben ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung umfasst, in folgenden Handlungsfeldern nachzuweisen:

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

Die Eignung ist in einer Prüfung nachzuweisen, die aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil besteht und über deren Bestehen ein Zeugnis auszustellen ist.

Andere Nachweise sind in § 6 der Ausbilder-Eignungsverordnung geregelt. Z. B. wird anerkannt, wenn die Prüfung nach einer früher geltenden Ausbilder-Eignungsverordnung bestanden wurde oder wer durch eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung oder des BBiG eine entsprechende berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachgewiesen hat.

Wer eine sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung bestanden hat, deren Inhalt den Anforderungen des § 3 AEVO ganz oder teilweise entspricht, kann auf Antrag ganz oder teilweise von der Ausbilderprüfung befreit werden. Die zuständige Stelle kann auch dann von der Vorlage des Eignungsnachweises befreien, wenn die berufs- und arbeitspädagogische Eignung auf andere Weise glaubhaft gemacht wird und die ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist.

### **3. Überwachung der Ausbildungsbetriebe durch die zuständigen Stellen**

Für jeden Ausbildungsbetrieb gibt es eine zuständige Stelle, die für die Durchführung der Berufsausbildung, Überprüfung und Eignung der Ausbildungsbetriebe und Ausbilder und die Durchführung der Prüfungen verantwortlich ist. Die meisten Ausbildungsverhältnisse werden im Bereich der kaufmännischen und der Industrieberufe bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer (IHK) geschlossen, gefolgt von der Handwerkskammer (HWK) für Handwerksberufe. Weitere zuständige Stellen sind die Ärzte-, Zahnärzte- und Tierärztekammern, die Apothekerkammer, die Steuerberater-, Rechtsanwalts- und Notarkammer oder die Landwirtschaftskammer. Sie regeln und überwachen somit die Durchführung der Berufsausbildung nach den Vorgaben des BBiG.

### **AUFGABEN DER KAMMERN / ZUSTÄNDIGEN STELLEN (AUSWAHL)**

---



» zurück zur übergeordneten Seite

---

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist eine bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.