



Karin Beuting-Lampe

Ausbilden in der Hauswirtschaft

Handbuch für die Ausbildungspraxis

2. Auflage

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL · Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsseldorf · Straße 23 · 42781 Haan-Gruiten
Europa-Nr.: 60198

Autorin

Karin Beuting-Lampe, Wesel

Frau Karin Beuting-Lampe hat sich nach 20-jähriger Tätigkeit als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin mit einem Beratungs- und Schulungsunternehmen selbstständig gemacht. In berufsbegleitenden Studiengängen hat sie sich zur Bildungsmanagerin und zur Betriebswirtin qualifiziert.

Verlagslektorat

Anke Vöpel

Fotografien

Guido Adolphs, 42899 Remscheid

Illustration:

Fotostudio Eginhard Brandt, Wesel

Das vorliegende Buch wurde auf der **Grundlage der aktuellen Rechtschreibregeln erstellt.**

2. Auflage 2011

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Behebung von Druckfehlern untereinander unverändert sind.

ISBN 978-3-8085-6025-9

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2011 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Satz u. Druck: Heinrich Matten GmbH & Co. KG, 46562 Voerde

Vorwort

Der vorliegende Titel „**Ausbilden in der Hauswirtschaft – Handbuch für die Ausbildungspraxis**“ ist als praxisbezogenes Arbeitsbuch für Ausbilder in der Hauswirtschaft konzipiert. Es spricht nicht nur zukünftige Ausbilder an, die sich berufs- und arbeitspädagogische Grundlagen erarbeiten wollen, sondern auch erfahrene Ausbilder, die ihre Ausbildungsmethoden überprüfen und ihren Erfahrungsschatz vertiefen möchten.

Neu in der 2. Auflage

Die Auflage wurde vollständig überarbeitet und entspricht somit in Inhalt, Ziel, Aufgaben und Methoden der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vom Januar 2009. Der Inhalt geht von der handlungsorientierten Ausbilder-Eignungsverordnung aus und ist entsprechend in **vier Handlungsfelder** strukturiert:

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

Für die Prüfung zum **Meister/zur Meisterin in der Hauswirtschaft** wurde das Handlungsfeld „Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Betrieb“ erweitert.

In den gesetzlichen Grundlagen wird auf das im Jahr 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) Bezug genommen. Herzstück des Buches bilden die umfangreichen Darstellungen und Impulse für ein handlungsorientiertes Lernen und Ausbilden.

Um das Buch lesefreundlich zu halten, ist es in weiblicher Form geschrieben. Alle männlichen Vertreter im Berufsfeld Hauswirtschaft mögen sich ebenso herzlich angesprochen fühlen.

Wir wünschen allen Ausbildern in der Hauswirtschaft und allen, die sich beruflich fortbilden wollen, viel Freude und Erfolg mit diesem Buch. Kritische Hinweise und Vorschläge, die der Weiterentwicklung des Buches dienen, nehmen wir dankbar entgegen.

Im Frühjahr 2011

Karin Beuting-Lampe und Verlag

Geleitwort

Ausbilden in der Hauswirtschaft

Der sprichwörtliche Fachkräftemangel lässt die Hauswirtschaft nicht aus. In vielen Betrieben fehlen bereits heute qualifizierte Fachkräfte, um den steigenden Anforderungen an die Versorgung der Menschen gerecht zu werden. Auch wenn vielleicht in der Vergangenheit die Ausbildung in der Hauswirtschaft eine nachrangige Bedeutung hatte – die Zunahme von Außer-Haus-Verpflegung, der Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen und nicht zuletzt die Zunahme zu betreuender älterer Menschen verlangen qualifizierte Fachkenntnisse der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, was auch aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin von 1999 deutlich hervorgeht.

Qualifizierte Fachkräfte hat die Gesellschaft aber nur dann, wenn die Bereitschaft besteht auszubilden!

Karin Beuting-Lampe hat mit dem Buch „Ausbilden in der Hauswirtschaft“ die berufs- und arbeitspädagogischen Grundlagen für die betriebliche Ausbildung aus 2005 aktuell ergänzt. Das vorliegende Werk bearbeitet daher folgerichtig zu Beginn die Voraussetzungen des Betriebes für die Ausbildung. Neben dem Imagegewinn, den ein Ausbildungsbetrieb erzielt und vermarkten kann, werden die finanziellen Aufwendungen für die Ausbildung gleichermaßen beschrieben, wie die Anforderungen an Ausbilderinnen und die Struktur der Ausbildung im gesellschaftlichen Kontext. Hat sich ein Betrieb entschieden auszubilden, dann ist es sicherlich hilfreich für die Ausbilderin selbst sowie für die Fachkräfte, die die Ausbilderin unterstützen, sich mit modernen Lernmethoden ebenso wie mit den Rahmenbedingungen für die Motivation vertraut zu machen. Die Autorin begleitet die Ausbilderin mit ihren Anregungen und Beispielen durch die Ausbildung. Ob Leistungsbeurteilung, Zwischen- oder Abschlussprüfung: Karin Beuting-Lampe macht an Beispielen aus der betrieblichen Praxis deutlich, wie Auszubildende zu fördern und zu fördern sind.

Abgeschlossen wird dieses Buch mit Ausführungen über Mitarbeiterführung und die Zusammenarbeit im Betrieb. Auch für Fachkräfte, die schon lange in Betrieben tätig sind, ist es möglich, anhand der hier angesprochenen Themen wie Grundlagen der Kommunikation oder der Empfehlung zur Fortbildung, das eigene Verhalten neu zu reflektieren. Dabei helfen Praxisbeispiele, in denen sich die hauswirtschaftlichen Kräfte leicht wiedererkennen.

Karin Beuting-Lampe gelingt es, mit dem vorliegenden Werk rund um Ausbildung in der Hauswirtschaft Fach- und Führungskräften ein Buch an die Hand zu geben, das gleichermaßen durch seine große Fachkenntnis wie durch seine klaren Aussagen besticht.

Wir hoffen, dass nicht nur Ausbilderinnen sich mit diesem Buch durch eine gelingende Ausbildung leiten lassen, sondern auch Entscheider in Betrieben sich motivieren lassen, zukünftig auszubilden und hauswirtschaftliche Ausbildung zu fördern.

Viel Freude beim Lesen und Umsetzen wünschen

Petra Stubakow
Vorsitzende
Bundesverband hauswirtschaftlicher
Berufe MdH e. V.

Anne Göbbels-Wolters
1. Vorsitzende
Berufsverband Hauswirtschaft e. V.

Christina Hohmann-Schaub
Leitungsteam der Bundesarbeitsgemeinschaft
Hauswirtschaft (BAG-HW)

Weinstadt und Hambergen, im Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

Seite

1	Handlungsfeld 1	8
	Ausbildungsvoraussetzungen prüfen	
1.1	Vorteile und Nutzen einer betrieblichen Ausbildung	9
1.1.1	Vorteile einer betrieblichen Ausbildung	9
1.1.2	Betriebswirtschaftlicher Nutzen der Ausbildung	9
1.2	Planung und Entscheidung über Ausbildungsbedarf auf Grundlage 11 der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen	
1.2.1	Feststellung des Ausbildungsbedarfs	11
1.2.2	Gesetzliche Rahmenbedingungen	12
1.3	Struktur des Berufsbildungssystems	17
1.3.1	Das Bildungswesen in Deutschland	17
1.3.2	Die duale Ausbildung	18
1.3.3	Weitere Ausbildungsformen und Durchlässigkeit des Berufs- bildungssystems	20
1.4	Ausbildungsberufe	21
1.4.1	Übersicht über alle Ausbildungsberufe	21
1.4.2	Ausbildungsordnungen	21
1.4.3	Verordnung über die Berufsausbildung Hauswirtschafter/Haus- wirtschafterin (Verordnungstext)	22
1.4.4	Auswahl von Ausbildungsberufen durch den Betrieb	28
1.5	Anforderungen an die Eignung des Betriebes, der Auszubildenden und Ausbilderinnen	29
1.5.1	Eignung des Ausbildungsbetriebes	29
1.5.2	Eignung des Auszubildenden und der Ausbilderin	30
1.6	Maßnahmen, die auf die Ausbildung vorbereiten	31
1.7	Aufgaben von Mitwirkenden bei der Ausbildung	33
1.8	Zuständige Stellen für die Ausbildung in der Hauswirtschaft	34
2	Handlungsfeld 2	36
	Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	
2.1	Vom Ausbildungsrahmenplan zum betrieblichen Ausbildungsplan	37
2.1.1	Planungsgrundsätze	37
2.1.2	Inhalte des Ausbildungsrahmenplans (chronologisch)	39
2.1.3	Lernorte – Beispiele für drei Ausbildungsbetriebe	39
2.1.4	Betrieblicher Ausbildungsplan Alten- und Pflegeheim Erstes Ausbildungsjahr	47
2.1.5	Betrieblicher Ausbildungsplan Bildungseinrichtung Zweites Ausbildungsjahr	50
2.1.6	Betrieblicher Ausbildungsplan Pension mit Bauerncafé Drittes Ausbildungsjahr	52
2.1.7	Einsatzplan	54
2.2	Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessen- vertretung bei der Ausbildung	55
2.2.1	Betriebsverfassungsgesetz	55
2.2.2	Betriebsrat	55
2.2.3	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	56
2.3	Kooperationsbedarf und Kooperationspartner	57
2.3.1	Verschiedene Kooperationspartner	57
2.3.2	Kooperation Betrieb – Berufsschule	57
2.4	Auswahl und Einstellung von Auszubildenden	59
2.4.1	Übersicht	59
2.4.2	Anforderungsprofil	59
2.4.3	Ausbildungsplatz anbieten	60
2.4.4	Bewerbungen prüfen	60
2.4.5	Vorstellungsgespräche führen	60

2.4.6	Probearbeiten oder Praktikum vereinbaren, Entscheidung fällen	61
2.4.7	Vertragsabschluss, Meldung an die zuständige Stelle und An- meldung zur Berufsschule	61
2.5	Probezeit und Kündigung	64
2.6	Ende der Ausbildung und Verkürzung der Ausbildungszeit	65
2.7	Ausbildungsmöglichkeiten im Ausland	66
3	Handlungsfeld 3	67
	Ausbildung durchführen	
3.1	Rahmenbedingungen für das Lernen	68
3.1.1	Begriffe rund um das Lernen	68
3.1.2	Lernen lernen	69
3.1.3	Lerntypentest	70
3.1.4	Lerntheorien	71
3.1.5	Lerntechniken	74
3.1.6	Lernmotivation	81
3.1.7	Die Ausbilderin als Lernbegleiterin	86
3.2	Einführung und Probezeit	87
3.3	Lernen an realen Arbeits- und Geschäftsprozessen	88
3.3.1	Arbeits- und Geschäftsprozesse in der Hauswirtschaft	88
3.3.2	Lerninhalte und Lernaufträge	90
3.3.3	Lernziele	91
3.3.4	Handlungskompetenz	93
3.4	Ausbildungsmethoden	97
3.4.1	Handlungsorientierte Methoden	97
3.4.2	Darbietende Methoden	126
3.5	Moderation und Medien	127
3.5.1	Bedeutung von Lerngruppen	127
3.5.2	Aufgaben einer Moderatorin	129
3.5.3	Regeln für das Beschriften von Moderationskarten	133
3.5.4	Beispiel für die Gestaltung einer Moderationswand	134
3.5.5	Regeln zur Gestaltung und Verwendung von Folien und Charts	135
3.5.6	Regeln für das Sprechen vor Gruppen	135
3.6	Planung einer Ausbildungssituation	136
3.6.1	Beispiel 1: 45-minütige Ausbildungssituation	136
3.6.2	Beispiel 2: Zweitätiges Seminar für Auszubildende	139
3.7	Unterstützung bei Lernschwierigkeiten	141
3.8	Förderung bei besonderer Begabung	142
3.9	Soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden	143
3.10	Leistungsbeurteilung	145
3.10.1	Selbst- und Fremdbewertung	145
3.10.2	Typische Beurteilungsfehler	145
3.10.3	Förderung durch Beurteilung	146
3.10.4	Hilfestellung für objektive und sachliche Beurteilung	147
3.10.5	Führen eines Berichtshefts	154
3.10.6	Auswertung der Zwischenprüfung	154
3.11	Interkulturelle Kompetenzen	156
4	Handlungsfeld 4	157
	Ausbildung abschließen	
4.1	Abschlussprüfung	158
4.1.1	Gesetzliche Grundlagen	158
4.1.2	Prüfungsordnungen und Prüfungsausschüsse	159
4.1.3	Anmeldung zur Abschlussprüfung	160
4.1.4	Anforderungen an die Abschlussprüfung	160
4.1.5	Bewertung der Abschlussprüfung	162

	Seite	
4.1.6	Beispiele für Prüfungsaufgaben	164
4.1.7	Prüfungsvorbereitungen	167
4.1.8	Strategien gegen Prüfungsangst	169
4.2	Abschlusszeugnisse	170
4.2.1	Formulierungen in Zeugnissen und deren Bedeutung	170
4.2.2	Beispiel für ein einfaches Ausbildungszeugnis	171
4.2.3	Beispiel für ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis	172
4.3	Berufskarriere, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	173
5	Anhang für die Prüfung zum Meister/zur Meisterin in der Hauswirtschaft: Handlungsfeld 5	174
	Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Betrieb	
5.1	Führung und Mitarbeiterführung	175
5.2	Mitarbeitergespräche	176
5.2.1	Grundlagen der Kommunikation	176
5.2.2	Das Vorstellungsgespräch	181
5.2.3	Das Beurteilungsgespräch	183
5.2.4	Das Zielfindungsgespräch	184
5.2.5	Das Kritikgespräch	186
5.2.6	Das Jahresgespräch	187
5.2.7	Das Konfliktgespräch	189
5.3	Einarbeitung neuer Mitarbeiter	191
5.4	Fortbildungskonzept	193
5.4.1	Analyse des Fortbildungsbedarfs und Organisationsformen von Fortbildungen	193
5.4.2	Erstellen eines Jahresprogramms	194
5.4.3	Überprüfen des Fortbildungserfolgs	194
5.4.4	Bewertung des Fortbildungskonzepts	195
5.5	Teamarbeit	195
	Literaturverzeichnis und Internetadressen	197
	Sachwortverzeichnis	199

Handlungsfeld 1

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen



1.1 Vorteile und Nutzen einer betrieblichen Ausbildung

1.1.1 Vorteile einer betrieblichen Ausbildung

Erinnern Sie sich an Ihre eigene Ausbildung? Jedem, der selbst eine betriebliche Ausbildung durchlaufen hat, liegen die Gründe auf der Hand.

Nach der Ausbildung zur Hauswirtschafterin hat die ehemalige Auszubildende ein praxiserprobtes Fachwissen erworben, mit dem sie sich entweder im Ausbildungsbetrieb oder in einem anderen Unternehmen kundenorientiert und unter wirtschaftlichen und qualitätssichernden Gesichtspunkten einsetzen kann. Sie kann Kunden hauswirtschaftlich kompetent versorgen und betreuen und übernimmt Verantwortung für Arbeitsorganisation, Hygiene, Umwelt- und Gesundheitsschutz. Sie ist in der Lage, eine Hauswirtschaftsleitung in Teilbereichen zu vertreten; und sie hat mit ihrer Ausbildung die Grundlage für eine Weiterbildung in hauswirtschaftlichen oder angrenzenden Berufen geschaffen.

Sie hat sich in den drei Jahren der Ausbildung persönlich weiterentwickelt und hat Erfahrungen im Umgang mit unterschiedlichen Menschen gesammelt – mit Vorgesetzten, Kolleginnen, Kunden – einschließlich aller Konflikte der beruflichen Realität. Und sie hat sich mit ihrer Ausbildung eine Existenzsicherung geschaffen, die auch heute noch langfristig mehr soziale Sicherheit bietet als eine an- oder ungelernte Tätigkeit.

Ein Betrieb, der ausbildet, bleibt jung und bei engagierten Ausbilderinnen fachlich aktuell. Wettbewerbsvorteile liegen auf der Hand, das Image des Betriebes steigt. Ausbildung bedeutet Personalentwicklung, denn ohne langfristiges Denken kann ein Betrieb schnell ohne hauswirtschaftliche Fachkräfte dastehen.

Zum Ausbildungsjahr 2009 haben 566.004 Jugendliche in Deutschland einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen, 3.997 davon in der Hauswirtschaft.

So vertiefen Sie das Thema:

Diskutieren Sie Vor- und Nachteile der betrieblichen Ausbildung mit unterschiedlichen Interessengruppen. Überlegen Sie, welche Motive Sie selbst leiten, auszubilden.

1.1.2 Betriebswirtschaftlicher Nutzen der Ausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 2007 eine statistische Untersuchung durchgeführt, nach der im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe in Deutschland ein Ausbildungsplatz pro Jahr brutto 15.288 € kostet. Die Bruttokosten für die Ausbildung setzen sich aus vier Kostenarten zusammen:

1. Personalkosten der Auszubildenden:
Ausbildungsvergütung und Nebenkosten
2. Personalkosten der Ausbilderinnen, in der Hauswirtschaft meist nebenberufliche Ausbilderinnen:
anteiliges Entgelt und Nebenkosten
3. Anlage- und Sachkosten, in der Hauswirtschaft nur Sachkosten, da alle Geräte, Maschinen und Arbeitsmittel des laufenden Betriebes für die Ausbildung genutzt werden
4. Sonstige Kosten:
Fachliteratur, Medien, Lernsoftware, überbetriebliche Ausbildungsphasen, gesetzlich vorgeschriebene Untersuchungen, Prüfungsgebühren, Verwaltungskosten

Die Erträge, die den Kosten von 15.288 € gegenüberstehen, errechnen sich aus der Bewertung der jährlichen produktiven Leistung einer Auszubildenden. Sie werden in der Untersuchung mit 11.692 € pro Jahr beziffert.

Die Differenz aus Bruttokosten und Erträgen ergeben die Nettokosten der Ausbildung, hier statistisch 3.596 € pro Jahr.

Die Einsparung von Einstellungs- und Einarbeitungskosten kann auf ca. 8.000 € geschätzt werden. Bei einer dreijährigen Ausbildung stehen also die Bruttokosten in Höhe von $(3 \times 3.596 \text{ €}) = 10.788 \text{ €}$ dem bezifferbaren Nutzen von 8.000 € gegenüber. Die Differenz beträgt 2.788 €, also pro Ausbildungsjahr 929 € bzw. 77 € pro Monat.

Zahlenmäßig nicht zu erfassen sind der Wettbewerbsvorteil und der Imagegewinn, den sich der Betrieb durch Ausbildung verschafft. Dieser übersteigt die jährlichen Kosten von 929 € aber bei Weitem.

Bruttokosten eines Ausbildungsplatzes pro Jahr	15.288 €
- Erträge eines Ausbildungsplatzes pro Jahr	11.692 €
= Nettokosten eines Ausbildungsplatzes pro Jahr	3.596 €

Nettokosten eines Ausbildungsplatzes in drei Jahren	10.788 €
- Einstellungs- und Einarbeitungskosten pro Mitarbeiter	ca. 8.000 €
= bezifferbare Kosten des Betriebes für drei Jahre	2.788 €
Bezifferbare Kosten des Betriebes für ein Jahr	929 €
Bezifferbare Kosten des Betriebes für einen Monat	77 €

Die Kosten für einen hauswirtschaftlichen Ausbildungsplatz sind nicht untersucht. Sie dürften aber geringer ausfallen, da die Kosten sowohl für Personal als auch für Anlagen niedriger als im Durchschnitt liegen.

2009 betrug die Ausbildungsvergütung im Durchschnitt 666 €, die in der Hauswirtschaft 565 €. Zum Vergleich: Fachkraft im Gastgewerbe 558 €, Gebäudereiniger 615 €, Floristen 460 €, Raumausstatter 441 €.

1.2 Planung und Entscheidung über Ausbildungsbedarf auf Grundlage der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen

1.2.1 Feststellung des Ausbildungsbedarfs

Betriebe müssen ihren Personalbedarf langfristig planen. Dies ist Aufgabe der Abteilung „Personalentwicklung“ (PE). Die PE untersucht, welcher qualitative und welcher quantitative Personalbedarf für die Zukunft zu erwarten ist und richtet hiernach den Ausbildungsbedarf aus.

Hinter dem qualitativen und quantitativen Personalbedarf stehen zwei grundsätzliche Fragen:

- › Qualitativer Personalbedarf: Welche Qualifikationen müssen die Mitarbeiter haben, um den Betrieb wettbewerbsfähig zu halten?
- › Quantitativer Personalbedarf: Wie viele Mitarbeiter benötigt der Betrieb, um wettbewerbsfähig zu bleiben?

Dabei spielen betriebsinterne und -externe Einflussfaktoren eine Rolle:

Interne Einflussfaktoren:

- › Unternehmenspolitik und -ziele
- › Personalpolitik
- › Altersstruktur der Mitarbeiter
- › Kundenzielgruppe
- › konzeptionelle Grundlagen
- › Leistungsbeschreibung
- › technischer Stand der Arbeitsmittel
- › soziale Aspekte der Personalarbeit
- › Arbeitsorganisation

Externe Einflussfaktoren:

- › gesellschaftspolitische Entwicklungen
- › Entwicklungen des Arbeitsmarktes
- › technische Entwicklungen
- › gesetzliche Rahmenbedingungen
- › Tarifverträge

So vertiefen Sie das Thema:

Stellen Sie die Altersstruktur der hauswirtschaftlichen Mitarbeiter in Ihrer Einrichtung fest. Welche Fachkräfte scheiden in den nächsten fünf Jahren aus? Welcher Bedarf an Nachwuchskräften besteht bei Ihnen – auch unter der Berücksichtigung Ihrer Kundenzielgruppe?

1.2.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das BBiG bildet die rechtliche Grundlage für die Berufsausbildung, für die berufliche Fortbildung und Umschulung und die Berufsbildung für besondere Personengruppen. Im weiteren Verlauf wird in den Handlungsfeldern an den entsprechenden Stellen Bezug auf die einschlägigen Paragraphen des BBiG genommen.

- › **Berufsausbildung**
Mit der Berufsausbildung erwerben die Auszubildenden berufliche Handlungsfähigkeit und Berufserfahrung. Die Berufsausbildung bereitet auf eine qualifizierte berufliche Tätigkeit vor. Jedem Ausbildungsberuf liegt eine Ausbildungsverordnung zu Grunde. In der Hauswirtschaft ist dies die „Ausbildungsverordnung zur Hauswirtschafterin/zum Hauswirtschafter“.
- › **Berufliche Fortbildung**
Mit beruflichen Fortbildungen erwerben Fachkräfte eine Qualifikation, mit der sie beruflich aufsteigen können. Fortbildung im Sinne des BBiG ist z. B. die Fortbildung zur Meisterin/zum Meister in der Hauswirtschaft.
Weiterbildungen, z. B. zur hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/zum hauswirtschaftlichen Betriebsleiter sind nicht im BBiG geregelt, sondern in den Schulgesetzen der Bundesländer.
- › **Umschulung**
Umschulungen vermitteln wie die Berufsausbildung berufliche Handlungsfähigkeit. Sie unterscheidet sich von der Ausbildung dadurch, dass die Umschüler zuvor einen anderen Beruf erlernt hatten, den sie aber nicht mehr ausüben können.
Die Gründe dafür können in der Entwicklung der Arbeitswelt liegen (ein Beruf stirbt aus) oder in der Person selbst (ein Facharbeiter aus einem Metallberuf hat eine Nickelallergie und lässt sich zum Hauswirtschafter umschulen).
- › **Berufsbildung für besondere Personengruppen**

Berufsausbildungsvorbereitung

Berufsausbildungsvorbereitungen sind Maßnahmen, die gering qualifizierte junge Menschen, die noch nicht ausbildungsfähig sind, mit sog. „Qualifizierungsbausteinen“ an das Berufsleben heranzuführen.

Berufsbildung behinderter Menschen

Grundsätzlich sollen Menschen mit Behinderungen dieselbe Ausbildung durchlaufen können wie Menschen ohne Behinderungen. Wenn die Art und Schwere der Behinderung jedoch keine „Vollausbildung“ zulässt, besteht die Möglichkeit, eine Ausbildung zu durchlaufen, die der Art der Behinderung angepasst ist. Diese Ausbildungen werden auf Länderebene geregelt, daher gibt es hier unterschiedliche Abschlüsse, z. B. Hauswirtschaftshelferin, Dienstleistungshelfer/in Hauswirtschaft

Das BBiG besteht aus sieben Teilen. Den vollen Wortlaut des Gesetzes finden Sie unter www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/index.html

Teil 1: Allgemeine Vorschriften	§§ 1-3
Teil 2: Berufsbildung	
Kapitel 1: Berufsausbildung	
Abschnitt 1: Ordnung der Berufsausbildung; Anerkennung von Ausbildungsberufen	§§ 4-9
Abschnitt 2: Berufsausbildungsverhältnis	
Unterabschnitt 1: Begründung des Ausbildungsverhältnisses	§§ 10-12
Unterabschnitt 2: Pflichten der Auszubildenden	§ 13
Unterabschnitt 3: Pflichten der Ausbildenden	§§ 14-16
Unterabschnitt 4: Vergütung	§§ 17-19
Unterabschnitt 5: Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	§§ 20-23
Unterabschnitt 6: Sonstige Vorschriften	§§ 24-26
Abschnitt 3: Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal	§§ 27-33
Abschnitt 4: Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	§§ 34-36
Abschnitt 5: Prüfungswesen	§§ 37-50
Abschnitt 6: Interessenvertretung	§§ 51-52
Kapitel 2: Berufliche Fortbildung	§§ 53-57
Kapitel 3: Berufliche Umschulung	§§ 58-63
Kapitel 4: Berufsbildung für besondere Personengruppen	
Abschnitt 1: Berufsbildung behinderter Menschen	§§ 64-67
Abschnitt 2: Berufsausbildungsvorbereitung	§§ 68-70
Teil 3: Organisation der Berufsbildung	
Kapitel 1: Zuständige Stellen, zuständige Behörden	
Abschnitt 1: Bestimmung der zuständigen Stelle	§§ 71-75
Abschnitt 2: Überwachung der Berufsbildung	§ 76
Abschnitt 3: Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stellen	§§ 77-80
Abschnitt 4: Zuständige Behörden	§ 81
Kapitel 2: Landesausschüsse für Berufsbildung	§§ 82-83
Teil 4: Berufsbildungsforschung, Planung und Statistik	§§ 84-88
Teil 5: Bundesinstitut für Berufsbildung	§§ 89-101
Teil 6: Bußgeldvorschriften	§ 102
Teil 7: Übergangs- und Schlussvorschriften	§§ 103-105

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Haben Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, gelten für sie die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Den vollen Wortlaut des Gesetzes finden Sie unter www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/. Hier die wichtigsten Schutzvorschriften:

Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit:

Jugendliche dürfen nicht länger als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden; im Ausnahmefall bis zu achteinhalb Stunden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden arbeiten (§ 8).

Freistellung Berufsschule und andere Ausbildungsmaßnahmen:

Der Arbeitgeber muss die Jugendlichen für den Berufsschulunterricht und für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen freistellen. Ebenso muss er Auszubildenden den Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung frei geben (§ 9,10).

Ruhepausen:

Bei einer Arbeitszeit von viereinhalb bis sechs Stunden müssen Jugendliche eine 30-minütige Ruhepause einlegen, bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit eine 60-minütige Pause (§11).

Freizeit und Nachruhe:

Zwischen 20 und 6 Uhr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden und zwischen zwei Arbeitsschichten müssen mindestens 12 Stunden liegen. Am Tag vor der Berufsschule dürfen Jugendliche nicht nach 20 Uhr arbeiten (§§13,14).

Fünf-Tage-Woche, Samstags- und Sonntagsarbeit:

Jugendliche arbeiten in einer Fünf-Tage-Woche (§15), Auszubildende in der Hauswirtschaft dürfen bei entsprechendem Freizeitausgleich auch Samstag und Sonntag arbeiten. Es gilt jedoch: Mindestens zwei Samstage pro Monat sollten frei sein und zwei Sonntage pro Monat müssen frei sein (§§ 16,17).

Feiertagsarbeit:

An folgenden Feiertagen besteht absolutes Beschäftigungsverbot für Jugendliche: 1. Weihnachtstag, Neujahr, 1. Osterfeiertag und 1. Mai, außerdem an Heiligabend und Silvester nach 14 Uhr.

Urlaub:

Jugendliche bis 16 Jahre erhalten mindestens 30 Werktage Urlaub, bis 17 Jahre 27 Tage und bis 18 Jahre 25 Tage (§19).

Gefährliche Arbeiten und gesundheitliche Betreuung

Gefährliche Arbeiten:

Auszubildende dürfen gefährliche Arbeiten nur unter Aufsicht von Fachpersonal und nach vorheriger Unterweisung durchführen (§22).

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit:

Ausbilderinnen müssen prüfen, ob die Arbeiten, die Auszubildenden übertragen werden, für Jugendliche geeignet sind. Dies betrifft drei Bereiche: den Umgang mit Maschinen und Geräten, schwere körperliche Arbeit und seelische Belastungen (§ 28).

Unterweisung über Gefahren

Zu Beginn und in angemessenen Zeitabständen (mindestens halbjährlich) müssen Jugendliche über Unfall- und Gesundheitsgefahren unterrichtet werden und darüber, wie sie sich davor schützen können (§ 29).

Gesundheitliche Betreuung:

Auszubildende müssen sich vor Beginn der Ausbildung einer Erstuntersuchung beim Arzt unterziehen und dem Arbeitgeber eine Bescheinigung dazu vorlegen. Nach einem Jahr erfolgt eine Nachuntersuchung (§§ 32-46).

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Werden Auszubildende während ihrer Ausbildung schwanger oder sind stillende Mütter, gelten für sie die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes. Den vollen Wortlaut des Gesetzes finden Sie unter www.gesetze-im-internet.de/muschg/index.html Hier die wichtigsten Schutzvorschriften:

Gestaltung des Arbeitsplatzes:

Der Arbeitsplatz einschließlich Geräte und Maschinen muss so gestaltet sein, dass für die werdende oder stillende Mutter keine Gefährdung entsteht. Dazu gehören auch die Bereitstellung von Sitz- und Liegemöglichkeiten (§ 2).

Beschäftigungsverbote:

Arbeiten, bei denen die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet werden können, unterliegen dem Beschäftigungsverbot, z. B. schweres Heben, längeres Arbeiten im Stehen. Beschäftigungsverbot besteht auch sechs Wochen vor der Entbindung, es sei denn, die werdende Mutter erklärt sich ausdrücklich bereit, zu arbeiten. Die Zeit des Beschäftigungsverbots nach der Entbindung beträgt acht Wochen (§§ 4, 6).

Mitteilungspflicht:

Werdende Mütter müssen ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie ihnen bekannt ist. Sie legen dazu das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vor (§5).

Stillzeit:

Stillende Mütter haben Anspruch auf mindestens einmal täglich eine Stunde oder zweimal täglich eine halbe Stunde Stillzeit. Sie ist zusätzlich zu den regulären Ruhepausen zu gewähren und darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden (§7).

Arbeitszeit:

Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr und Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nicht gestattet. Es gelten jedoch für einige Bereiche der Hauswirtschaft Ausnahmeregelungen (§8).

Kündigungsschutz:

Für Schwangere besteht ein uneingeschränkter Kündigungsschutz.

Weitere Gesetze und Verordnungen und ihre Quellen im Internet

Gesetz/Verordnung	Quelle im Internet
Grundgesetz (GG) besonders § 12, Abs. 1: freie Berufswahl	www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html
Bundesausbildungs- förderungsgesetz (BaföG)	www.gesetze-im-internet.de/baf_g/index.html
Allgemeines Gleichbe- handlungsgesetz (AGG)	www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	www.gesetze-im-internet.de/arbschg/
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf
Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)	www.gesetze-im-internet.de/burlg/
Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)	www.gesetze-im-internet.de/entgfg/index.html
Kündigungsschutz- gesetz (KSchG)	http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besonders Dritter Teil: Jugend- und Auszubil- dendenvertretung	www.gesetze-im-internet.de/betrvg/

1.3 Struktur des Berufsbildungssystems

1.3.1 Das Bildungswesen in Deutschland

Das Bildungswesen in Deutschland baut auf vier Stufen auf:

- > Elementarbereich: Kindergarten
- > Primärbereich: Grundschule
- > Sekundarbereich
 - Sekundarbereich 1:
Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium
 - Sekundarbereich 2:
Gymnasiale Oberstufe, duale Ausbildung im Betrieb und Berufsschule, Berufsfachschule, Fachoberschule, Berufsoberschule
- > Tertiärer Bereich: Berufsakademie, Abendgymnasium, Fachhochschule, Universität

Der Besuch eines Kindergartens ist freiwillig. Im Primärbereich und im Sekundarbereich 1 bis zur 9. Klasse besteht gesetzliche Schulpflicht. Ab dem Sekundarbereich 2 kann jeder wählen, ob und welchen Bildungsgang er einschlägt.

Schulabschlüsse aller Schulabgänger im Jahr 2007

Schulabschluss	Anteil
Hochschul- und Fachhochschulreife	18,8 %
Realschulabschluss o. Ä.	42,3 %
Hauptschule mit Abschluss	31,7 %
Hauptschule ohne Abschluss	3,8 %
im Ausland erworbene Abschlüsse	3,4 %

Schulabschluss der Auszubildenden in der Hauswirtschaft im Jahr 2009 (Berufsbildungsbericht 2010)

Schulabschluss	Anteil
Hochschul- und Fachhochschulreife	1,3 %
Realschulabschluss o. Ä.	13,8 %
Hauptschule mit Abschluss	50,4 %
Hauptschule ohne Abschluss	32,9 %
im Ausland erworbene Abschlüsse	1,6 %

1.3.2 Die duale Ausbildung

Die duale Ausbildungsform findet an zwei verschiedenen Lernorten statt:

- > im Betrieb bzw. in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und
- > in der Berufsschule

Den Schwerpunkt im Betrieb bzw. in den außerbetrieblichen Ausbildungsstätten bildet die Fachpraxis. Sie wird in realen beruflichen Situationen trainiert. In der Berufsschule werden die praktischen mit den theoretischen Ausbildungsinhalten verknüpft. Zudem lernen die Auszubildenden weitere Betriebsarten und damit andere Personengruppen für hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen kennen. Zusätzlich wird die Allgemeinbildung in die Lernsituationen einbezogen.

Gegenüberstellung Betrieb - Berufsschule

Betrieb bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätten	Berufsschule
Lerninhalte gemäß Ausbildungsverordnung mit Ausbildungsberufsbild	Lerninhalte gemäß Rahmenlehrplan mit Lernfeldern
Berufsbildungsgesetz	Schulgesetze der Bundesländer
Erlass durch Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Erlass durch Kultusministerien der Bundesländer
Überwachung durch die zuständigen Stellen	Überwachung durch die Schulämter

6 Berufsbildpositionen (Betrieb)

- 1 Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen
- 2 Arbeitsorganisation, betriebliche Abläufe und soziale Zusammenhänge
- 3 Betriebsräume und Betriebseinrichtungen
- 4 Hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen
- 5 Hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen
- 6 Fachaufgabe im Einsatzgebiet

13 Lernfelder (Berufsschule)

- 1 Die Berufsausbildung mitgestalten
- 2 Güter und Dienstleistungen beschaffen
- 3 Waren lagern
- 4 Speisen und Getränke herstellen und servieren
- 5 Personengruppen verpflegen
- 6 Personen zu unterschiedlichen Anlässen versorgen
- 7 Wohn- und Funktionsbereiche reinigen und pflegen
- 8 Textilien reinigen und pflegen
- 9 Wohnumfeld und Funktionsbereiche gestalten
- 10 Personen individuell wahrnehmen und beobachten
- 11 Personen individuell betreuen
- 12 Produkte und Dienstleistungen vermarkten
- 13 Hauswirtschaftliche Arbeitsprozesse koordinieren

Die Inhalte der Berufsbildpositionen und die Inhalte der Lernfelder sind aufeinander abgestimmt. Dazu ein Beispiel:

**Rahmenlehrplan Lernfeld 4:
Speisen- und Getränke herstellen und servieren (1. Ausbildungsjahr)**

Inhalte:

- › Hygienemaßnahmen
- › Unfallverhütungsvorschriften
- › Einsatz ausgewählter Geräte und Maschinen
- › Anwendung von Vorbereitungs- und Gartechniken
- › Kenntnisse über die Inhaltsstoffe von Lebensmitteln und ihre küchentechnischen Eigenschaften
- › Genuss-, Gesundheits- und Eignungswert sowie ökologischer Wert von Lebensmittel
- › Lebensmittelauswahl nach saisonalen und regionalen Gesichtspunkten
- › Convenience-Produkte
- › Portionieren, Anrichten, Servieren und Verteilen von Speisen und Getränken
- › Rechnen mit Maßen, Gewichten und Mengen
- › Material- und Energiekosten
- › Kostenvergleiche
- › Abfallentsorgung

Ausbildungsverordnung (Grundbildung)

Berufsbildposition 1.4: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, u.a.

- › Berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden

Berufsbildposition 1.5: Hygiene, u.a.

- › Grundsätze der Hygiene, insbesondere der Betriebs-, Produkt-, Prozess- und Personalhygiene erläutern
- › Betriebsspezifische Maßnahmen zur Sicherung der Hygiene durchführen

Berufsbildposition 2.1: Arbeitsorganisation, u.a.

- › Aufgaben unter Berücksichtigung betrieblicher Gegebenheiten, insbesondere nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten planen und durchführen

Berufsbildposition 2.2: Qualitätssichernde Maßnahmen, u.a.

- › Betriebliche Standards anwenden

Berufsbildposition 2.6: Betriebliche Geschäftsvorgänge, u.a.

- › Einnahmen und Ausgaben für ausgewählte Leistungsbereiche erfassen

Berufsbildposition 3.1: Einsetzen von Maschinen, Geräten und Gebrauchsgütern

Berufsbildposition 4.1: Speisenzubereitung und Service, u.a.

- › Lebensmittel nährstoffschonend vorbereiten und verarbeiten
- › Arbeitstechniken und Garverfahren zur Herstellung von Speisen und Getränken anwenden
- › Gebäcke herstellen
- › Grundregeln des Eindeckens und Abräumens von Tischen
- › Speisen und Getränke servieren

1.3.3 Weitere Ausbildungsformen und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems

Neben der dreijährigen dualen Ausbildung kann die Ausbildung zur Hauswirtschafterin auch über drei weitere Wege absolviert werden:

1. Außerbetriebliche Ausbildung:
In vielen Regionen finden sich nicht genügend Betriebe, die eine hauswirtschaftliche Ausbildung anbieten. Aus diesem Grund haben sich immer mehr „außerbetriebliche Ausbildungsstätten“ etabliert. Diese Ausbildungsform zählt auch zur dualen Ausbildung, da die angehenden Hauswirtschafterinnen sowohl in der außerbetrieblichen Ausbildungsstätte als auch in der Berufsschule lernen. Zusätzlich erwerben sie mit mehreren Praktika Praxiserfahrung in hauswirtschaftlichen Betrieben.
2. Berufsgrundbildungsjahr (einjährige Vollzeitschule) mit anschließender zweijährigen dualen Ausbildung:
Die künftigen Hauswirtschafterinnen können nach erfolgreichem Schulbesuch einen Ausbildungsvertrag mit Ausbildungsverkürzung auf zwei Jahre abschließen.
3. Dreijährige vollschulische Ausbildung (mit Betriebspraktika).

Nach Ausbildung, Berufserfahrung und Weiterbildung ist es seit 2009 möglich, auch ohne Abitur an einer Fachhochschule oder sogar einer Universität zu studieren.

In einigen Berufen, z.B. Ingenieurwissenschaften, Gesundheits- und Erziehungswesen - jedoch noch nicht in der Hauswirtschaft - ist es möglich, Ausbildung und Studium zeitgleich zu verbinden. So erlangt man innerhalb von 4,5 Jahren sowohl einen qualifizierten Berufsabschluss als auch einen Studienabschluss (Bachelor). Nach weiteren zwei Jahren Studium kann der Studienabschluss Master erworben werden.

So vertiefen Sie das Thema:

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlicht jährlich einen Berufsbildungsbericht, den Sie unter books@bmbf.bund.de bestellen können. Statistische Daten können Sie ebenfalls beim Bundesinstitut für Berufsbildung recherchieren unter www.bibb.de. Verfolgen Sie auch in der Tagespresse berufspolitische Themen.