



Anna Rave

Ausbilden in der Hauswirtschaft

Handbuch für die Ausbildungspraxis

4. Auflage

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL · Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsseldorfer Straße 23 · 42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr. 60198

Autorin:

Anna Rave, Gönnebek

Autorin bis zur 2. Auflage:

Karin Beuting-Lampe, Wesel

Verlagslektorat:

Anke Horst

Bildquellenverzeichnis

Adobe Systems Software Ireland Limited, Adobe Stock, Dublin, Irland: S. 8 © pictworks, S. 36 © Daniel Ernst,
S. 67 © Peter Atkins, S. 155 © wildworx, S. 169 © contrastwerkstatt

4. Auflage 2024

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Korrektur von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-8085-6439-4

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

© 2024 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Umschlaggestaltung: zweiband.media, 10587 Berlin unter Verwendung eines Fotos von
© TAMARA – stock.adobe.com

Layout und Satz: PER MEDIEN & MARKETING GmbH, Braunschweig

Druck: AZ Druck und Datentechnik GmbH, 87437 Kempten

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.

Der Titel ist auf die Inhalte der Ausbildungsverordnung für den Beruf Hauswirtschafter/-in aus dem Jahr 2020 angepasst. In den gesetzlichen Grundlagen wird auf das im Januar 2020 aktualisierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) Bezug genommen.

Inhalt, Ziel, Aufgaben und Methoden entsprechen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) aus dem Jahr 2009. Das Buch ist somit in die vier Handlungsfelder strukturiert:

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

Ergänzt werden diese Handlungsfelder durch ein Kapitel zum Thema Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Betrieb, dessen Inhalte wichtige Grundlagen für die Verantwortlichen einer Ausbildung sind.

Neu in der 4. Auflage

Der Titel wurde vollständig aktualisiert. Unter anderem wurden auch die Empfehlungen DGE zum Thema „gut essen und trinken“ aufgenommen. Innerhalb der Texte wird überwiegend von der Hauswirtschafterin gesprochen. Die Verwendung der ausschließlich weiblichen Form wurde übergangsweise gewählt, bis eine verbindliche gendergerechte Darstellung eingeführt ist.

Wir wünschen allen Ausbildern und Ausbilderinnen 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. Schreiben Sie uns gerne per E-Mail an: lektorat@europa-lehrmittel.de

Im Sommer 2024

Anna Rave und Verlag

Inhaltsverzeichnis

Handlungsfeld 1	Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	8
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
1.1.3	Ausbildungsförderung	10
1.2	Planung und Entscheidung über Ausbildungsbedarf auf Grundlage der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen	12
1.2.1	Feststellung des Ausbildungsbedarfs	12
1.2.2	Gesetzliche Rahmenbedingungen	13
1.3	Struktur des Berufsbildungssystems	17
1.3.1	Das Bildungswesen in Deutschland	17
1.3.2	Die duale Ausbildung	18
1.3.3	Berufsbildpositionen und Lernfelder	19
1.3.4	Weitere Ausbildungsformen und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems	22
1.3.5	Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	23
1.4	Ausbildungsberufe	25
1.4.1	Übersicht über alle Ausbildungsberufe	25
1.4.2	Ausbildungsordnungen	26
1.4.3	Struktur der Verordnung	26
1.4.4	Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung	27
1.4.5	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	Qualifizierungsbausteine	32
1.8	Aufgaben von Mitwirkenden bei der Ausbildung	32
1.9	Zuständige Stellen für die Ausbildung in der Hauswirtschaft	33
Handlungsfeld 2	Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	36
2.1	Vom Ausbildungsrahmenplan zum betrieblichen Ausbildungsplan	37
2.1.1	Planungsgrundsätze	37
2.1.2	Inhalte des Ausbildungsrahmenplans	38
2.1.3	Lernorte – Beispiele für drei Ausbildungsbetriebe	40
2.1.4	Betrieblicher Ausbildungsplan Alten- und Pflegeheim Erstes Ausbildungsjahr	41

2.1.5	Betrieblicher Ausbildungsplan Bildungseinrichtung Zweites Ausbildungsjahr	46
2.1.6	Betrieblicher Ausbildungsplan Pension mit Bauerncafé Drittes Ausbildungsjahr	50
2.1.7	Einsatzplan	54
2.2	Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung 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	56
2.3.1	Verschiedene Kooperationspartner	56
2.3.2	Kooperation Betrieb – Berufsschule	56
2.4	Auswahl und Einstellung von Auszubildenden	58
2.4.1	Übersicht	58
2.4.2	Anforderungsprofil	59
2.4.3	Ausbildungsplatz anbieten	59
2.4.4	Bewerbungen prüfen	59
2.4.5	Vorstellungsgespräche führen	59
2.4.6	Probearbeiten oder Praktikum vereinbaren, Entscheidung fällen	60
2.4.7	Vertragsabschluss, Meldung an die zuständige Stelle und Anmeldung zur Berufsschule	61
2.5	Probezeit und Kündigung	63
2.6	Ende der Ausbildung und Verkürzung der Ausbildungszeit	64
2.7	Ausbildungsmöglichkeiten im Ausland	65
2.8	Ausbildung in Teilzeit	66
Handlungsfeld 3 Ausbildung durchführen		67
3.1	Rahmenbedingungen für das Lernen	68
3.1.1	Begriffe rund um das Lernen	68
3.1.2	Lernen lernen	68
3.1.3	Lerntypentest (in Anlehnung an Klippert, H.: Methodentraining)	69
3.1.4	Lerntheorien	71
3.1.5	Lerntechniken	73
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	87
3.3.1	Arbeits- und Geschäftsprozesse in der Hauswirtschaft	87
3.3.2	Ausbildungssituationen und Lernaufträge	90

3.3.3	Lernergebnisse	93
3.3.4	Handlungskompetenz	95
3.4	Ausbildungsmethoden	99
3.4.1	Handlungsorientierte Methoden	99
3.4.2	Darbietende Methoden	127
3.5	Moderation und Medien	128
3.5.1	Bedeutung von Lerngruppen	128
3.5.2	Aufgaben einer Moderatorin	130
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	135
3.6.1	Beispiel 1: 45-minütige Ausbildungssituation	135
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 Beurteilungen	147
3.10.5	Auswertung der Zwischenprüfung	153
3.11	Interkulturelle Kompetenzen	154
Handlungsfeld 4	Ausbildung abschließen	155
4.1	Abschlussprüfung	156
4.1.1	Gesetzliche Grundlagen	156
4.1.2	Prüfungsordnungen und Prüfungsausschüsse	157
4.1.3	Anmeldung zur Abschlussprüfung	158
4.1.4	Anforderungen an die Abschlussprüfung	158
4.1.5	Bewertung der Abschlussprüfung	161
4.1.6	Prüfungsvorbereitungen	162
4.1.7	Strategien gegen Prüfungsangst	164
4.2	Abschlusszeugnisse	165
4.2.1	Formulierungen in Zeugnissen und deren Bedeutung	165
4.2.2	Beispiel für ein einfaches Ausbildungszeugnis	166
4.2.3	Beispiel für ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis	167

4.3	Berufskarriere, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	168
Handlungsfeld 5 Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Betrieb		169
5.1	Führung und Mitarbeiterführung	170
5.2	Mitarbeitergespräche	171
5.2.1	Grundlagen der Kommunikation	172
5.2.2	Das Vorstellungsgespräch	177
5.2.3	Das Beurteilungsgespräch	178
5.2.4	Das Zielfindungsgespräch	179
5.2.5	Das Kritikgespräch	182
5.2.6	Das Jahresgespräch	182
5.2.7	Das Konfliktgespräch	184
5.3	Einarbeitung neuer Mitarbeiter	185
5.4	Fortbildungskonzept	187
5.4.1	Analyse des Fortbildungsbedarfs und Organisationsformen von Fortbildungen	187
5.4.2	Erstellen eines Jahresprogramms	189
5.4.3	Überprüfen des Fortbildungserfolgs	189
5.4.4	Bewertung des Fortbildungskonzepts	189
5.5	Teamarbeit	190
Literaturverzeichnis und Internetadressen		191
Sachwortverzeichnis		193

Handlungsfeld 1

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen



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 ungelernete 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 2023 haben 479.900 Jugendliche in Deutschland einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen, 1.300 davon in der Hauswirtschaft. Über 50% dieser Auszubildenden absolvieren eine Ausbildung zur Fachpraktikerin Hauswirtschaft nach BBiG § 66.

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 im Ausbildungsjahr 2017/2018 eine statistische Untersuchung durchgeführt, nach der im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe in Deutschland ein Ausbildungsplatz pro Jahr brutto 20.855 € 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 20.855 € gegenüberstehen, errechnen sich aus der Bewertung der jährlichen produktiven Leistung einer Auszubildenden. Sie werden in der Untersuchung mit 14.377 € pro Jahr beziffert.

Die Differenz aus Bruttokosten und Erträgen ergeben die Nettokosten der Ausbildung, hier statistisch 6.478 € pro Jahr.

Die Einsparung von Einstellungs- und Einarbeitungskosten kann auf ca. 10.454 € geschätzt werden. Bei einer dreijährigen Ausbildung stehen also die Nettokosten in Höhe von (3 x 6.478 €) = 19.434 € dem bezifferbaren Nutzen von 10.454 € gegenüber. Die Differenz beträgt 8.980 €, also pro Ausbildungsjahr 2.993 € bzw. 249 € 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 2.993 € aber bei Weitem.

Bruttokosten eines Ausbildungsplatzes pro Jahr	20.855 €
– Erträge eines Ausbildungsplatzes pro Jahr	14.377 €
= Nettokosten eines Ausbildungsplatzes pro Jahr	6.478 €
Nettokosten eines Ausbildungsplatzes in drei Jahren	19.434 €
– Einstellungs- und Einarbeitungskosten pro Mitarbeiter	ca. 10.454 €
= bezifferbare Kosten des Betriebes für drei Jahre	8.980 €
Bezifferbare Kosten des Betriebes für ein Jahr	2.993 €
Bezifferbare Kosten des Betriebes für einen Monat	249 €

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.

2023 betrug die Ausbildungsvergütung im Durchschnitt 1.066 €, die in der Hauswirtschaft 988 €. Zum Vergleich: Fachkraft im Gastgewerbe 953 €, Gebäudereiniger 871 €, Floristen 833 €, Raumausstatter 833 €.

1.1.3 Ausbildungsförderung

In manchen Fällen haben Ausbildungsbetriebe die Möglichkeit, Förderungen von der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten. Zum Beispiel, wenn

- die Auszubildende eine Behinderung/Schwerbehinderung hat oder
- die Auszubildende einen Migrationshintergrund hat, oder
- nur einen schwachen oder keinen Schulabschluss nachweisen kann.

Um eine Förderung zu erhalten, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Diese unterscheiden sich je nach Förderungsmodell. Im Folgenden sind drei Modelle erläutert.

Entsprechende Beratung erhalten Betriebe bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter. Denn jede Förderung erfolgt individuell.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Erkennt eine Ausbilderin bei einer Auszubildenden Bildungsdefizite, Prüfungsängste, Sprachprobleme oder Schwierigkeiten im sozialen Umfeld, kommt es häufig zu Ausbildungsabbrüchen. Um einen vorzeitigen Abbruch zu verhindern, kann mit einer abH externe Unterstützung erfolgen. Die förderungsbedürftigen Jugendlichen erhalten je nach Bedarf:

- Wissensvermittlung in Allgemeinbildung oder in Fachtheorie
- Sprachunterricht
- Sozialpädagogische Begleitung

Diese Unterstützungsangebote werden von Bildungsträgern im Auftrag der Agentur für Arbeit durchgeführt. Die Jugendlichen lernen im Einzelunterricht oder in Kleingruppen. Die abH findet außerhalb der regulären Arbeitszeit statt und umfasst drei bis acht Stunden wöchentlich. In einigen Fällen ist eine abH ab Beginn der Ausbildung sinnvoll. Es ist auch möglich, die Förderung erst während der betrieblichen Ausbildung zu beantragen. Ob eine Teilnahme an einer abH möglich ist, entscheidet die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Für den Ausbildungsbetrieb entstehen keine Kosten.

Assistierte Ausbildung (AsA)

Bei einer AsA erhalten sowohl der Ausbildungsbetrieb als auch die Auszubildende Hilfestellungen. Diese wird beispielsweise notwendig, wenn ein Betrieb Jugendliche ohne oder mit schwachem Schulabschluss oder mit Migrationshintergrund einstellt. Da die Auszubildende in diesen Fällen mehr Förderung benötigt, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren unterstützt die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter mit folgenden Hilfestellungen den Betrieb:

- Erforderliche Hilfestellung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung
- Begleitung im Betriebsalltag zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses

Auch der Auszubildende erhält individuelle Hilfen

- zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten
- zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
- zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses

Zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung kann eine AsA beginnen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, vor Ausbildungsbeginn eine Kennlernphase durchzuführen. Währenddessen kann der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden kennenlernen und erhält bereits Unterstützung durch einen Bildungsträger. Auch bei dieser Maßnahme entstehen für den Betrieb keine Kosten.

Eingliederungszuschuss

Der Eingliederungszuschuss richtet sich an alle Betriebe, die jemanden einstellen wollen, obwohl sie noch nicht über die geforderten Erfahrungen verfügt. Somit entsteht für den Betrieb eine längere Einarbeitungszeit. Um dem Bewerber dennoch eine Chance geben zu können, kann der Betrieb finanzielle Unterstützung bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen. Einen Rechtsanspruch auf den Eingliederungszuschuss gibt es nicht. Wichtig zu beachten ist, dass die Förderung vor abschließen des Arbeits- oder Ausbildungsvertrages zu beantragen ist.

Den Eingliederungszuschuss kann ein Ausbildungsbetrieb beispielsweise beantragen, wenn ein Jugendlicher mit Behinderung oder Schwerbehinderung für den Ausbildungsplatz in Frage kommt. In diesem Fall kann die Förderung bis zu 70% des Arbeitsentgeltes betragen. In welcher Höhe und Dauer die Förderung gezahlt wird, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

Auf folgender Internetseite finden Sie detaillierte Informationen zur Ausbildungsförderung und Kontaktdaten: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-ausbildung>

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 scheidet 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 heranführen.
- **Berufsbildung von Menschen mit Behinderung**
Grundsätzlich sollen Menschen mit Behinderung dieselbe Ausbildung durchlaufen können wie Menschen ohne Behinderung. 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, Fachpraktikerin Hauswirtschaft

Handlungsfeld 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

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

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	§§ 10–12
Unterabschnitt 1:	Begründung des Ausbildungsverhältnisses	§ 13
Unterabschnitt 2:	Pflichten der Auszubildenden	§§ 14–16
Unterabschnitt 3:	Pflichten der Ausbildenden	§§ 17–19
Unterabschnitt 4:	Vergütung	§§ 20–23
Unterabschnitt 5:	Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	
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 <http://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 https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/ Hier die wichtigsten Schutzvorschriften:

Schutzfristen vor und nach der Entbindung:

Sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt die sogenannte Schutzfrist, auch als Mutterschutz bekannt. Von diesem Tag an darf ein Arbeitgeber eine Schwangere nicht mehr beschäftigen. Es sei denn, die werdende Mutter erklärt sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Diese Entscheidung kann sie jederzeit widerrufen. Auch nach der Entbindung gilt eine Schutzfrist, in der die Mutter nicht beschäftigt werden darf. Diese Frist ist mit einem Zeitraum von acht Wochen ab dem Tag der Entbindung festgelegt. Unter bestimmten Voraussetzungen verlängert sich diese Frist, z. B. bei Früh- oder Mehrlingsgeburten (§ 3).

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 (§ 9).

Beschäftigungsverbote:

Die berufliche Tätigkeit darf das Wohl der werdenden Mutter und des Kindes nicht gefährden. Ist der Kontakt mit chemischen Arbeitsstoffen (z. B. Gefahrstoffen), biologischen Arbeitsstoffen (z. B. infektiöser Wäsche) oder physikalischen Schadfaktoren (z. B. schweres Heben) nicht auszuschließen, kann ein Arbeitgeber die werdende Mutter an einem geeigneten anderen Arbeitsplatz einsetzen. Ist auch dies nicht möglich, darf ein Arbeitgeber die werdende Mutter nicht beschäftigen und kann ihr ein Beschäftigungsverbot erteilen. Auch ein Arzt kann ein Beschäftigungsverbot aussprechen (§§ 11, 12, 13, 16).

Mitteilungspflicht:

Werdende Mütter müssen ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie ihnen bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen (§ 15).

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:

Nacharbeit zwischen 20 und 6 Uhr und Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nicht gestattet. Es gelten jedoch für einige Bereiche der Hauswirtschaft Ausnahmeregelungen (§§ 4, 5, 6). Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf im Monatsdurchschnitt nicht überschritten werden. Einer schwangeren oder stillenden Frau steht nach Arbeitsende eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu.

Kündigungsschutz:

Für Schwangere besteht ein uneingeschränkter Kündigungsschutz (§ 17).

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
Bundesausbildungsförderungsgesetz (BaföG)	www.gesetze-im-internet.de/baf_g/index.html
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (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 (BUrLG)	www.gesetze-im-internet.de/burlg/
Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)	www.gesetze-im-internet.de/entgfg/index.html
Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besonders Dritter Teil: Jugend- und Auszubildendenvertretung	www.gesetze-im-internet.de/betrvg/

1.3 Struktur des Berufsbildungssystems

1.3.1 Das Bildungswesen in Deutschland

In Deutschland sind die Länder für die Bildungspolitik zuständig. Somit existiert kein einheitliches Bildungswesen. Es gibt dennoch eine gemeinsame Grundstruktur die sich in fünf Bereiche einteilen lässt:

- Elementarbereich: Kindergarten
- Primarbereich: Grundschule, je nach Bundesland 1.–4. Klasse oder 1.–6. Klasse
- 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

Den fünften Bereich stellen die Förderschulen dar. In einigen Bundesländern auch als Sonderschule bekannt. Kinder und Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf werden hier ab dem Primarbereich unterrichtet. Das völkerrechtliche Abkommen fordert

jedoch ein inklusives Bildungssystem. Was bedeutet, dass Schülerinnen mit und ohne Behinderung gemeinsam zu beschulen sind.

Der Besuch eines Kindergartens ist freiwillig. Im Primarbereich 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 Auszubildenden im Jahr 2018

Schulabschluss	Anteil
Hochschul- und Fachhochschulreife	29,6%
Realschulabschluss o. Ä., auch Mittlerer Schulabschluss (MSA) genannt	41,9%
Hauptschule mit Abschluss, auch Erster allgemeinbildender Schulabschluss (ESA) genannt	25,0%
Hauptschule ohne Abschluss	3,5%

Schulabschluss der Auszubildenden in der Hauswirtschaft im Jahr 2018

Schulabschluss	Anteil
Hochschul- und Fachhochschulreife	1,8%
Realschulabschluss o. Ä.	14,7%
Hauptschule mit Abschluss	52,2%
Hauptschule ohne Abschluss	31,2%
im Ausland erworbene Abschlüsse	2,7%

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
Themen gemäß Ausbildungsverordnung mit Ausbildungsberufsbild	Themen gemäß Rahmenlehrplan mit Lernfeldern
Berufsbildungsgesetz	Schulgesetze der Bundesländer
Erlass durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung	Erlass durch die Kultusministerkonferenz
Überwachung durch die zuständigen Stellen	Überwachung durch die Schulämter

1.3.3 Berufsbildpositionen und Lernfelder

Die Berufsausbildung zur Hauswirtschafterin/zum Hauswirtschafter gliedert sich in:

1. Schwerpunktübergreifende berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, strukturiert in 13 Berufsbildpositionen
2. Berufsprofilgebende Fertigkeiten und Kenntnisse in Schwerpunkten
3. Schwerpunktübergreifende, integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Die **schwerpunktübergreifenden berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten** sind durch folgende Berufsbildpositionen beschrieben:

1. Hauswirtschaftliche Betreuungsbedarfe personen-, zielgruppen- und situationsorientiert ermitteln
2. Hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen erbringen
3. Hauswirtschaftliche Versorgungsbedarfe personen-, zielgruppen- und situationsorientiert ermitteln
4. Verpflegung planen sowie Speisen und Getränke zubereiten und servieren
5. Räume und Wohnumfeld reinigen, pflegen und gestalten
6. Textilien einsetzen, reinigen und pflegen
7. Hauswirtschaftliche Arbeitsprozesse planen, durchführen und bewerten
8. Gebrauchs- und Verbrauchsgüter sowie Geräte und Maschinen beschaffen, lagern und einsetzen
9. Hauswirtschaftliche Produkte und Dienstleistungen kalkulieren, erstellen und vermarkten
10. Qualitätssichernde Maßnahmen durchführen
11. Hygienemaßnahmen durchführen
12. Im Team arbeiten, Personen anleiten und bei der Personaleinsatzplanung mitwirken
13. Mit angrenzenden Zuständigkeitsbereichen kooperieren

Handlungsfeld 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Die Berufsbildposition neun „Hauswirtschaftliche Produkte und Dienstleistungen kalkulieren, erstellen und vermarkten“ wird über einen Zeitraum von vier Monaten nach der Zwischenprüfung in einem **Schwerpunkt** vertieft. Zur Wahl stehen:

1. Personenbetreuende Dienstleistungen
2. Serviceorientierte Dienstleistungen
3. Ländlich-agrarische Dienstleistungen

In dieser Zeit erfolgt die Vertiefung der Ausbildung zu Vermittlung weiterer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im gewählten Schwerpunkt.

Die **schwerpunktübergreifenden, integrativ zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten** finden sich in allen dualen Ausbildungsberufen und sind über die gesamte Berufsausbildung zu vermitteln.

1. Berufsausbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit

Die **Lernfelder** teilen sich auf in

1. Beruf und Betrieb präsentieren
2. Verpflegung zubereiten und anbieten
3. Wohn- und Funktionsbereiche reinigen und pflegen
4. Personen wahrnehmen und beobachten
5. Güter beschaffen, lagern und bereitstellen
6. Personen und Gruppen unterstützen und betreuen
7. Textilien einsetzen, reinigen und pflegen
8. Verpflegung von Personengruppen planen
9. Räume und Wohnumfeld gestalten
10. Produkte und Dienstleistungen anbieten
11. Personen in besonderen Lebenssituationen aktivieren, fördern und betreuen
12. Verpflegung als Dienstleistung zu besonderen Anlässen planen und anbieten
13. Produkte und Dienstleistungen vermarkten
14. Bei der Personaleinsatzplanung mitwirken und Personen anleiten