Regierungspräsidium Gießen
Zuständige Stelle BBiG

HESSEN

Ausführungshinweise zur
„Richtlinie über die Eignung der Ausbildungsstätten und der Ausbilderinnen und Ausbilder für den Ausbildungsberuf
„Verwaltungsfachangestellte/-r“
(Stand: Oktober 2026)

Auf Grund des § 9 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 7. März 2006 wurden Richtlinien über die Eignung der Ausbildungsstätten und der Ausbilderinnen und Ausbilder erlassen (StAnz 2006, S. 1708). Hierzu werden folgende Ausführungshinweise bekanntgegeben:

1. Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG)
Geeignete Ausbildungsstätten sind die wesentliche Voraussetzung für eine qualifizierte, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Berufsausbildung. Die Eignung ist in materieller und struktureller Hinsicht gewährleistet, wenn dort grundsätzlich eine umfassende, praxisnahe Berufsfachausbildung im Sinne der Ausbildungsordnung erfolgen kann.

1.1 Ausbildungsgrundsätze

Art und Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben sowie der Arbeitsverfahren müssen gewährleisten, dass die entsprechend der VFA-Ausbildungsordnung (sachliche Gliederung) zu vermittelnde berufliche Handlungsfähigkeit in Form von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Ausbildungsschwerpunkten erworben werden kann:

- Struktur, Stellung und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung
- Haushalts- und Rechnungswesen, Beschaffung
- Personalwesen
- Allgemeines und besonderes Verwaltungsrecht, Fallbezogene Rechtsanwendung
- Organisation, Informations- und Kommunikationssysteme
- Kommunalrecht

Die Vermittlung soll im Rahmen der je Schwerpunkt vorgegebenen Ausbildungszeiträume und unter weitgehender Einhaltung der zeitlichen Zuordnung zu den Ausbildungsjahren (zeitliche Gliederung der Ausbildungsordnung) sowie im Hinblick auf die Termine und Inhalte der Zwischen- und Abschlussprüfung erfolgen.

1.2 Ausbildungskooperation

Können die zu vermittelnden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nicht oder nicht in vollem Umfang innerhalb der Ausbildungsstätte praktisch vermittelt werden, ist dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte auszugleichen. Dies kann beispielsweise mit einer Ausbildungskooperation gewährleistet werden.

Dabei ist insbesondere Folgendes zu beachten:

- Die anstellende Ausbildungsbehörde als Vertragspartnerin der oder des Auszubildenden muss vorwiegend für die VFA-Ausbildung geeignet sein und trägt die Gesamtverantwortung für die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung;
- Die Ausbildung in der kooperierenden Behörde muss nach Zeit, Umfang und Inhalt im Ausbildungsvertrag und -plan konkret festgelegt werden;
- Zwischen der Ausbildungsbehörde und der kooperierenden Behörde sind die wesentlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung festzulegen. Dies betrifft insbesondere Ausbildungsort, Ausbildungszeit, Ausbildungsinhalte, Zuständigkeiten, Befugnisse und Versicherungsschutz.
- Die kooperierende Behörde sowie die dort eingesetzten Personen müssen für die jeweils zu vermittelnden Ausbildungsinhalte geeignet sein.

- Auch während der Ausbildung in der kooperierenden Behörde verbleiben die Planung, Steuerung und Überwachung der Gesamtausbildung bei der bestellten Ausbilderin oder dem bestellten Ausbilder der Ausbildungsbehörde.

1.3 betrieblicher Ausbildungsplan (Gesamtausbildungsplan)
Sind bei derselben Ausbildungsstätte mehr als fünf Auszubildende beschäftigt, ist ein betrieblicher Gesamtausbildungsplan aufzustellen. Der Gesamtausbildungsplan enthält die inhaltliche und zeitliche Grobgliederung für den gesamten Ausbildungsverlauf. Daraus sind die jeweiligen individuellen Ausbildungspläne als Anlage zum Ausbildungsvertrag für die einzelnen Auszubildenden zu entwickeln.

2. Anzahl der Auszubildenden in einer Behörde (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG)
Eine weitere Eignungsvoraussetzung liegt in einem angemessenen Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zu der Zahl an Ausbildungsplätzen oder der Zahl an Fachkräften in einer Ausbildungsstätte. Bei den nachfolgenden Relationen handelt es sich nicht um starre oder zwingende Grenzwerte. Maßgeblich ist stets, dass eine ordnungsgemäße und möglichst optimale Ausbildung aller Auszubildenden gewährleistet bleibt.

2.1 Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze
Unter dem Begriff „Ausbildungsplätze" sind Arbeitsplätze zu verstehen, welche eine ordentliche Vermittlung der Einzelaufgabe (s. 1.1) und in Summe der Gesamtausbildungsinhalte zulassen. Es darf keine Überbelegung stattfinden. Zudem muss kontinuierlich eine erforderliche, zeitnahe Betreuung durch eine in dieser Aufgabe tätige, qualifizierte Person (Unterweiser) gewährleistet sein.

2.2. Verhältnis zur Zahl der Fachkräfte in der Behörde
Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte gilt nach der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Eignung der Ausbildungsstätten folgende Regel:

- eins bis zwei Fachkräfte: eine Auszubildende oder ein Auszubildender,
- drei bis fünf Fachkräfte: zwei Auszubildende,
- sechs bis acht Fachkräfte: drei Auszubildende,
- je weitere drei Fachkräfte: eine weitere Auszubildende oder ein weiterer Auszubildender.

Diese Relationen sollen grundsätzlich während des gesamten Ausbildungsgangs bestehen. Abweichungen sind im Einzelfall zulässig, müssen jedoch nachvollziehbar begründet werden und dürfen die ordnungsgemäße Ausbildung nicht gefährden.

3. Personelle und fachliche Anforderungen (§§ 28 BBiG ff.)
Die nachfolgenden Bezeichnungen werden nach folgender Definition verwendet:

- Ausbildungsleitung
  - In kleineren Behörden, die beispielsweise nur Verwaltungsfachangestellte ausbilden, ist die Ausbildungsleitung häufig mit der bestellten Ausbilderin oder dem bestellten Ausbilder identisch.
  - In größeren Behörden, insbesondere bei der Betreuung verschiedener Ausbildungsberufe, koordiniert die Ausbildungsleitung die unterschiedlichen Berufsausbildungen und die jeweils bestellten Ausbilderinnen und Ausbilder.

- Bestellte Ausbilderin oder bestellter Ausbilder
  - verantwortliche Person für die gesamte Ausbildung eines Ausbildungsberufes (z. B. VFA)
  - muss die persönliche und vollständige fachliche Eignung nach §§ 29 und 30 BBiG besitzen (alle VFA-Ausbildungsinhalte)

- Unterweiserin oder Unterweiser
    - „Ausbilderin oder Ausbilder vor Ort“
    - muss persönlich geeignet sein und das Fachwissen für den jeweils übertragenen Ausbildungsbereich besitzen, nicht jedoch für alle Inhalte der VFA-Ausbildung**.**

  Für jeden Ausbildungsberuf muss mindestens eine konkret benannte Person bestellt sein, die sowohl persönlich als auch vollständig fachlich geeignet ist und die Ausbildung unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang durchführt oder steuert. Die erforderliche Gesamteignung darf nicht in der Weise auf mehrere Personen verteilt werden, dass keine von ihnen sämtliche Voraussetzungen erfüllt.

3.1 Ausbildungsleitung

Der Begriff „Ausbildungsleitung“ wird im BBiG nicht genannt. In der Regel und insbesondere in kleineren Behörden ist hierunter die vom Ausbildenden (Behörde) „bestellte Ausbilderin oder bestellte Ausbilder“ (für eine Berufsausbildung verantwortliche Person) zu verstehen. Die Ausbildungsleitung muss in diesem Fall die unter Punkt 3.2 dargestellten Voraussetzungen erfüllen.

In komplexen Behörden, insbesondere bei der Betreuung verschiedener Ausbildungsberufe, fungiert die Ausbildungsleitung als Koordinatorin der bestellten Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. der verschiedenen Berufsausbildungen im behördlichen Gesamtgeschehen. Die Aufgaben können sich hierbei vom Auswahlverfahren über den Vertragsabschluss, die betrieblichen Ausbildungspläne, die Ausstattung und den Personaleinsatz sowie bis hin zu Rechtsfragen aus den Ausbildungsverhältnissen erstrecken. In diesem Fall benötigt die Ausbildungsleitung nicht die vollständige fachliche Eignung nach § 30 BBiG, muss jedoch mit einer persönlich und fachlich geeigneten bestellten Ausbilderin oder einem entsprechenden bestellten Ausbilder je Ausbildungsberuf (s. 3.2) zusammenarbeiten. Die persönliche Eignung ist stets vorauszusetzen, die berufs- und arbeitspädagogische Handlungsfähigkeit (AdA) wird empfohlen.

3.2 Bestellte Ausbilderin / bestellter Ausbilder

Nach § 28 Abs. 2 BBiG darf, wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder/Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich, und in wesentlichem Umfang vermitteln.

Für die Ausbildung im VFA-Beruf muss der Ausbildende (Ausbildungsbehörde) daher eine vollverantwortliche Ausbilderin oder einen vollverantwortlichen Ausbilder bestellen. Bei großen Ausbildungsbehörden können für Organisationseinheiten (z. B. Fachabteilungen) jeweils eigenverantwortliche Ausbilderinnen und Ausbilder bestellt werden.

Bestellte Ausbilderinnen und Ausbilder (nicht abschließende Aufzählung):

- sind an der Ausschreibung der Ausbildungsplätze und Auswahl der Auszubildenden beteiligt;
- organisieren und überwachen die Ausbildung intern wie extern;
- erstellen oder sind an der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes beteiligt;
- bilden selber aus oder koordinieren den Einsatz von geeigneten Personen
- leiten am Arbeitsplatz ausbildende Personen fachpädagogisch an;
- fertigen oder sind an der Fertigung des Ausbildungsvertrages und -planes beteiligt
- sind mit der Einhaltung aller Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis betraut;
- sind mit den Aufgaben Ihrer Behörde oder Organisationseinheit vertraut und können alle entsprechenden organisatorischen und fachtheoretischen Inhalte vermitteln oder organisieren die ordnungsgemäße Vermittlung der fachtheoretischen Ausbildungsinhalte;
- sind Ansprechpartner für Auszubildende und Unterweiserinnen und Unterweiser sowie alle beteiligten Personen und Institutionen;
- überwachen die Ausbildung, kontrollieren regelmäßig die schriftlichen Ausbildungsnachweise und den Ausbildungserfolg;
- stellen Zwischen- und Abschlussbeurteilungen aus, erstellen oder sind an der Erstellung des Arbeitszeugnisses beteiligt;

- nehmen bei sich anbahnenden Problemen in der Ausbildung oder Prüfungszulassung rechtzeitig Kontakt mit der Zuständigen Stelle BBiG auf.

Bestellte Ausbilderinnen und Ausbilder **müssen** daher neben der **persönlichen Eignung** nach § 29 BBiG auch die **fachliche Eignung** sowie **die berufs- und arbeitspädagogische Handlungsfähigkeit** besitzen.

Prüfschema zur Eignung der bestellten Ausbilderin oder des bestellten Ausbilders

Die Eignung ist personenbezogen und für jede bestellte Ausbilderin und jeden bestellten Ausbilder gesondert zu prüfen.

a) Persönliche Eignung (§ 29 BBiG)

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere,
- wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
- wiederholt oder schwer gegen das BBiG oder gegen aufgrund des BBiG erlassene Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

Die in § 29 BBiG genannten Fälle sind nicht abschließend. Auch andere Umstände können die persönliche Eignung ausschließen, wenn sie nach Art und Gewicht vergleichbar sind und eine verantwortungsvolle Ausbildung nicht erwarten lassen. Liegen keine entgegenstehenden Anhaltspunkte vor, kann grundsätzlich von der persönlichen Eignung ausgegangen werden. Bei konkreten Zweifeln sind die maßgeblichen Umstände aufzuklären und zu dokumentieren.

b) Fachliche Eignung (§ 30 BBiG)

Die fachliche Eignung setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:
- der berufsfachlichen Eignung und
- der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung.

Beide Bestandteile müssen grundsätzlich in derselben Person vorliegen. Der Nachweis nach der Ausbilder-Eignungsverordnung allein genügt daher nicht. Umgekehrt begründet auch eine einschlägige berufliche Qualifikation ohne berufs- und arbeitspädagogische Eignung grundsätzlich noch keine vollständige fachliche Eignung.

Berufsfachliche Eignung nach § 30 Abs. 2 BBiG:
Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können insbesondere nachgewiesen werden durch

- Abschlussprüfung o. a. staatliche Prüfung im Ausbildungsberuf oder in einem Berufsbild entsprechender Fachrichtung;
- Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung;
- Berufsanerkennung durch ein Feststellungsverfahren;
- Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz oder einer entsprechenden Rechtsgrundlage;

Dabei ist eine „entsprechende Fachrichtung“ nach einschlägiger Kommentarliteratur und gerichtlichen Entscheidungen eng auszulegen. Bei Ausbildungen zur/zum Verwaltungsfachangestellten bedeutet dies u.a. fundierte Kenntnisse in folgenden Bereichen:

- Ausbildungs-, Arbeits- und Dienstverhältnisse im öffentlichen Dienst (auch Beamtenrecht);
- Allgemeines Verwaltungsrecht und Verwaltungsverfahren / Handeln in Gebieten des besonderen Verwaltungsrechts;

- Kommunalrecht / kommunales Haushaltsrecht;
- Privatrecht;
- Staatsrecht.

Zusätzlich ist grundsätzlich eine angemessene Zeit praktischer Tätigkeit im Beruf oder in einschlägigen Tätigkeitsfeldern erforderlich. Bei der Bewertung sind Dauer, Aktualität, Breite und Niveau der praktischen Tätigkeit zu berücksichtigen. Die bloße Dauer einer Beschäftigung genügt nicht, wenn die Tätigkeit nur einen begrenzten Ausschnitt des Ausbildungsberufs abdeckt.

Für die Beurteilung der erforderlichen praktischen Tätigkeit gelten grundsätzlich folgende Orientierungswerte:

- Bei einem Abschluss als Verwaltungsfachwirtin oder Verwaltungsfachwirt kann regelmäßig von der erforderlichen berufsfachlichen Eignung einschließlich einer angemessenen praktischen Tätigkeit ausgegangen werden.
- Bei einem Abschluss als Verwaltungsfachangestellte oder Verwaltungsfachangestellter, als Kauffrau oder Kaufmann für Büromanagement im öffentlichen Dienst mit den Wahlqualifikationen 9 und/oder 10, als Fachangestellte oder Fachangestellter für Bürokommunikation sowie bei einer Laufbahnbefähigung für den mittleren oder gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ist regelmäßig zusätzlich eine mindestens dreijährige einschlägige praktische Tätigkeit erforderlich.
- Bei einem Abschluss als Kauffrau oder Kaufmann für Büromanagement im öffentlichen Dienst mit den Wahlqualifikationen 1 bis 8, als Bürokauffrau oder Bürokaufmann im öffentlichen Dienst oder als Kauffrau oder Kaufmann für Bürokommunikation im öffentlichen Dienst ist regelmäßig zusätzlich eine mindestens fünfjährige einschlägige praktische Tätigkeit erforderlich.

Eine praktische Tätigkeit ist einschlägig, wenn die dabei wahrgenommenen Aufgaben einen hinreichenden Bezug zu mehreren wesentlichen Inhalten der VFA-Ausbildung aufweisen. Nicht erforderlich ist, dass die betreffende Person sämtliche Ausbildungsbereiche gleichermaßen oder nacheinander durchlaufen hat. Die Tätigkeit muss jedoch nach Art, Umfang und Niveau insgesamt erkennen lassen, dass die erworbenen Kenntnisse praktisch angewendet und vertieft wurden und die Person über hinreichend breit angelegte berufliche Handlungskompetenzen verfügt.

Dies kann beispielsweise bei einer Tätigkeit im Personalwesen unter Einbeziehung stellenplan-, haushalts- oder beschaffungsrechtlicher Aufgaben, im Haushalts- oder Beschaffungswesen unter Einbeziehung des Gebühren- oder Abgabenrechts, in der Eigenbetriebsverwaltung unter Einbeziehung haushalts-, gebühren- oder abgabenrechtlicher Aufgaben oder in einer fachlich breit angelegten Leitungs- oder Querschnittsfunktion der Fall sein.

Die genannten Zeiträume stellen Orientierungswerte dar und ersetzen nicht die Gesamtbetrachtung des Einzelfalls. Bei der abschließenden Bewertung sind insbesondere Dauer, Aktualität, Breite und Niveau der praktischen Tätigkeit zu berücksichtigen. Einschlägige Tätigkeitszeiten vor oder nach Erwerb des jeweiligen Abschlusses können berücksichtigt werden. Bei anderen Berufs- oder Hochschulabschlüssen ist gesondert zu prüfen, ob eine dem Ausbildungsberuf entsprechende Fachrichtung vorliegt und welche praktische Tätigkeitszeit unter Berücksichtigung der jeweiligen Vorbildung erforderlich ist.

Maßgeblich ist eine Gesamtbetrachtung der beruflichen Qualifikation, der einschlägigen praktischen Tätigkeit und gegebenenfalls weiterer Fortbildungen. Einzelne Fachkenntnisse oder Erfahrungen in nur einem Teilbereich reichen für die Bestellung als vollverantwortliche Ausbilderin oder vollverantwortlicher Ausbilder nicht aus. Sie können jedoch einen Einsatz als Unterweiserin oder Unterweiser nach § 28 Abs. 3 BBiG ermöglichen.

Für die Prüfung der berufsfachlichen Eignung sind von Interessenten mit VFA oder VFW-Abschluss (Hessen) außer dem Antrag keine weiteren Unterlagen vorzulegen, bei Absolventen

des Studienganges Public Administration der HöMS oder dem Abschluss Verwaltungswirt (m. D.) der Verwaltungsakademie Hessen das jeweilige Abschlusszeugnis. Von allen anderen Interessenten sind einzelfallbezogen folgende Unterlagen vorzulegen:

- tabellarischer Lebenslauf,
- Zeugnisse über Berufs-, Fortbildungs-, und ggf. Hochschulabschlüsse,
- Nachweise über einschlägige Fortbildungen,
- Tätigkeitsnachweise oder qualifizierte Arbeitszeugnisse, aus denen Dauer, Art und Umfang der einschlägigen praktischen Tätigkeit hervorgehen,
- eine Darstellung der aktuellen Tätigkeit und der vorgesehenen Aufgaben innerhalb der Ausbildung sowie
- gegebenenfalls weitere Nachweise, die eine Beurteilung der beruflichen Handlungsfähigkeit ermöglichen.

Ausnahmeentscheidung nach § 30 Abs. 6 BBiG
Liegen die formalen Voraussetzungen der berufsfachlichen Eignung nach § 30 Abs. 2 BBiG nicht vor, ist zu prüfen, ob ausnahmsweise eine widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung nach § 30 Abs. 6 BBiG in Betracht kommt. § 30 Abs. 6 BBiG stellt keinen gleichwertigen regulären Zugangsweg dar, sondern ermöglicht eine Ausnahmeentscheidung im Einzelfall. Die Vorschrift darf nicht dazu dienen, lediglich vorhandene Teilkenntnisse ohne hinreichende Gesamtqualifikation auszugleichen.

Erforderlich ist, dass die betreffende Person die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf andere Weise erworben hat und nach Inhalt, Breite, Tiefe und Aktualität ihrer Qualifikation erwarten lässt, dass sie sämtliche wesentlichen Ausbildungsinhalte ordnungsgemäß vermitteln beziehungsweise deren Vermittlung verantwortlich steuern kann. Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung ist daneben gesondert nachzuweisen. Über die widerrufliche Zuerkennung entscheidet die Zuständige Stelle.

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung
Die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind grundsätzlich durch einen Lehrgang und Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (sog. Ausbildung der Ausbilder – AdA) nachzuweisen.

3.3 weitere Ausbilderinnen und Ausbilder (Fachkräfte bzw. sog. „Unterweiserinnen und Unterweiser“)
Nach § 28 Abs. 3 BBiG kann unter der Verantwortung der Ausbilderin oder des Ausbilders bei der Berufsausbildung mitwirken, wer selbst nicht Ausbilder oder Ausbilderin ist, aber abweichend von den besonderen Voraussetzungen des § 30 die für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und persönlich geeignet ist.

Begriff „Fachkräfte“:
Im BBiG ist die Definition einer „Fachkraft“ nicht selbstverständlich mit der Definition der „fachlichen Eignung“ gleichzusetzen. Als Fachkräfte im Sinne des BBiG gelten Personen, welche eine zu vermittelnde Ausbildung selbst oder eine Ausbildung in einem Beruf entsprechender Fachrichtung abgeschlossen haben oder nachweislich mind. die 1,5-fache Ausbildungsdauer in Aufgaben des Ausbildungsberufes tätig waren und somit die Vermittlung von Ausbildungsschwerpunkten selbständig und qualitativ hochwertig durchführen können.

Begriffsdefinition „Unterweiser“:
Kann die ordnungsgemäße Ausbildung nicht allein durch VFA-Fachkräfte gedeckt werden, können auch Fachkräfte anderer Ausbildungsberufe an der VFA-Ausbildung mitwirken. Diese müssen neben der persönlichen Eignung die qualifizierte Handlungsfähigkeit (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) in mindestens einem Aufgabenschwerpunkt der VFA-Ausbildung besitzen.
Als sogenannte Unterweiserinnen und Unterweiser sind nach dieser Richtlinie daher alle Personen zu verstehen, die VFA-Auszubildende nach den rechtlichen Vorgaben in einem oder mehreren Teilaufgaben gemäß der sachlichen Gliederung der VFA-Ausbildungsordnung zumindest praktisch ausbilden können.

Alle Unterweiserinnen und Unterweiser sind lediglich für die ordnungsgemäße, nach Ausbildungsordnung aufgabenbezogene praktische Vermittlung der Inhalte dieses Teilbereiches verantwortlich. Die Gesamtverantwortung für die Planung, Steuerung und Überwachung der Ausbildung sowie für die Kontrolle des Ausbildungserfolgs verbleibt bei der bestellten Ausbilderin oder dem bestellten Ausbilder. Ein Abschluss im Ausbildungsberuf und ein Nachweis nach der Ausbilder-Eignungsverordnung sind für Unterweiserinnen und Unterweiser gesetzlich nicht erforderlich. Ausbildungsstätten können hierzu weitergehende behördeninterne Regelungen treffen. Der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse wird empfohlen.

3.4. Einsatz nebenamtlicher und hauptamtlicher Ausbilderinnen, Ausbilder und Unterweiserinnen und Unterweiser

Eine sinnvolle und qualifizierte Ausbildung setzt voraus, dass die durch das BBiG und die Ausbildungsordnung vorgegebenen Bestimmungen nicht nur eingehalten, sondern die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten den Auszubildenden in geeigneter Weise tatsächlich vermittelt werden.

Für Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. Unterweiserinnen und Unterweiser, die diese Aufgaben neben ihrer Haupttätigkeit wahrnehmen, stellt dies eine erhebliche Mehrbelastung dar. Es muss daher sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil ihrer Arbeitszeit für die Ausbildung zur Verfügung steht.

Nach der bereits o.g. Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung sollen nebenamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. Unterweiserinnen und Unterweiser durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende parallel praktisch ausbilden. Hauptamtliche Fachkräfte sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden.

4. Einrichtung und Ausstattung (§ 27 Abs. 1 Nr. 1 BBiG)

4.1. Ausstattung der Ausbildungsplätze

Die Ausbildungsstätte richtet Ausbildungsplätze ein, die über eine zeitgemäße büro- und IT-technische Einrichtung und Ausstattung verfügen. Arbeitsschutzrechtliche Vorgaben sind zu beachten. Notwendige datenschutzrechtliche Einschränkungen und andere behördenintern vereinbarten Nutzungseinschränkungen (z. B. Internetzugang) sind zulässig. Erforderlichenfalls sollen geeignete Ausgleichsmöglichkeiten geprüft werden. Daneben müssen mindestens die nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG erforderlichen Ausbildungsmittel (i. d. R. eine geeignete Gesetzessammlung (VSV, VSV AuF oder DVP)) zur Verfügung gestellt werden.

4.2. Zugriff auf Rechtsgrundlagen

Die für die Berufsausbildung einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sowie die Ausbildungsordnung, die Prüfungsordnung und die sonstigen von der Zuständigen Stelle erlassenen Vorschriften müssen in der Ausbildungsstätte vorliegen bzw. in geeigneter Weise zugänglich sein.

Hinweis: Die Zuständige Stelle BBiG stellt diese Rechtsgrundlagen und viele weitere Informationen zu Ausbildung und Prüfung auf der Webseite https://rp-giessen.hessen.de/karriere/die-zustaendige-stelle zur Verfügung.

5. Mitteilungspflichten

Der Ausbildende ist verpflichtet, die Eignung der Ausbildungsstätte und des eingesetzten Ausbildungspersonals fortlaufend zu prüfen und sicherzustellen. Dazu gehören insbesondere:

- die Meldung aller Veränderungen in der Ausbildungsstätte, die die Erreichung der Ausbildungsziele gefährden könnten,
- die Behebung erkannter Mängel und
- die Auskunftserteilung an die Zuständige Stelle BBiG.

Auch der längerfristige Ausfall oder das Ausscheiden der bestellten Ausbilderin oder des bestellten Ausbilders sind der Zuständigen Stelle unverzüglich mitzuteilen.

6. Überwachung der Ausbildung
Die Zuständige Stelle BBiG hat darüber zu wachen, dass die Eignung der Ausbildungsstätten sowie die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals vorliegen. Die Überwachung kann insbesondere im Rahmen einer Eignungsprüfung vor der erstmaligen Aufnahme der Ausbildung, durch Stichproben oder aufgrund eines konkreten Anlasses erfolgen.

Die Zuständige Stelle BBiG trifft im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeiten auch die Entscheidung über die Anerkennung einer Berufsqualifikation aufgrund von Befähigungsnachweisen aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Betriebs- und Personalräten obliegt gemäß § 80 Betriebsverfassungsgesetz und § 68 Bundespersonalvertretungsgesetz ein Recht zur Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in der Berufsausbildung. Gemäß § 98 Betriebsverfassungsgesetz bzw. § 75 Bundespersonalvertretungsgesetz besitzen sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der Berufsbildung.

Wir wünschen für die Ausbildung viel Erfolg!

Ihr Team der Zuständigen Stelle BBiG
beim Regierungspräsidium Gießen