

Arbeitshilfe Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann

**Fit für die Ausbildung – eine Arbeitshilfe für alle,
die Immobilienkaufleute ausbilden wollen**

Juni 2006

Inhalt

	Auf einen Blick – Was ist neu?	1
1.0	Einleitung	2
1.1	Veränderte Rahmenbedingungen für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft	3
1.2	Dienstleistungskompetenz und Marktorientierung als Zieldimension der wohnungswirtschaftlichen Berufsausbildung	4
2.0	Gang der Novellierung des Berufsbildes Immobilienkauffrau / -mann	6
3.0	Die Neuerungen im Überblick	8
3.1	Ausbildungsprofil	8
3.1.1	Pflichtqualifikation	8
3.1.1.1	Grundlagen	8
3.1.2	Die einzelnen Hauptbereiche	9
3.1.2.1	Der Ausbildungsbetrieb	9
3.1.2.2	Organisation, Information, Kommunikation	10
3.1.2.3	Kaufmännische Steuerung und Kontrolle	11
3.1.2.4	Marktorientierung	11
3.1.2.5	Immobilienbewirtschaftung	12
3.1.2.6	Erwerb, Veräußerung und Vermittlung von Immobilien	13
3.1.2.7	Begleitung von Bauvorhaben	13
3.2	Die Wahlqualifikationen	15
3.2.1	Steuerung und Kontrolle im Unternehmen	15
3.2.2	Gebäudemanagement	16
3.2.3	Maklergeschäft	16
3.2.4	Bauprojektmanagement	17
3.2.5	Wohnungseigentumsverwaltung	18
3.3	Die Abschlussprüfung	19
3.3.1	Übersicht	19
3.3.2	Die einzelnen Prüfungsgegenstände	19
3.3.2.1	Immobilienwirtschaft	19
3.3.2.2	Kaufmännische Steuerung und Dokumentation	20
3.3.2.3	Wirtschaft und Soziales	20
3.3.2.4	Fallbezogenes Fachgespräch	21
4.0	Die Verordnung über die Berufsausbildung zur Immobilienkauffrau / zum Immobilienkaufmann	21
4.1	Beispiele für betriebliche Ausbildungspläne	22
4.1.1	Vorbemerkung zu den Muster-Ausbildungsplänen	22
4.1.2	Beispiel für den Ausbildungsplan eines Wohnungsunternehmens	22
4.1.3	Beispiel für den Ausbildungsplan einer Maklerfirma	23

5.0	Der Rahmenlehrplan für den schulischen Teil der Ausbildung	24
5.1	Bildungsauftrag der Berufsschule	24
5.2	Didaktische Grundsätze	24
5.3	Übersicht der Lernfelder des Rahmenlehrplans	25
5.4	Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Immobilienkauffrau / -mann	25
6.0	Der „neue“ Ausbildungsberuf im Kontext des integrierten Bildungsmodells	26
6.1	Integriertes Bildungskonzept in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft	27
6.2	Berufliche Bildung als eine wesentliche Grundlage der Personalentwicklung	29
7.0	Rechtliche Rahmenbedingungen	30
7.1	Der Ausbildungsvertrag	30
7.1.1	Der Abschluss des Ausbildungsvertrages	30
7.1.2	Der Inhalt des Ausbildungsvertrages	31
7.1.2.1	Allgemeines	31
7.1.2.2	Probezeit	31
7.1.2.3	Inhalt des Ausbildungsvertrages	31
7.1.2.4	Ende des Ausbildungsverhältnisses	32
7.1.2.5	Übergangsregelungen	33
7.2	Der Ausbilder im Betrieb	34
7.2.1	Voraussetzung für Ausbilder	34
7.2.2	Ausbildung im Verbund	37
7.2.3	Ausbildereignungsverordnung	38
7.3	Die Mitbestimmung von Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Umsetzung der neu geordneten Ausbildung	39
7.3.1	Die Aufgaben des Betriebsrates	39
7.3.2	Die Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung	40
7.3.3	Die Abstimmung der betrieblichen Ausbildungspläne	40
7.3.4	Weitere Handlungsmöglichkeiten rund um die Berufsausbildung	41
7.3.5	Schutz der Jugend- und Auszubildendenvertretung	42
8.0	Ausblick	43
9.0	Kontakte und Websites	44

Auf einen Blick – Was ist neu?

- Berufsbezeichnung: Ab 1. August 2006 lautet die neue Berufsbezeichnung Immobilienkauffrau / -mann.
- Kunden- und Marktorientierung, Produktwissen sowie technisches Verständnis stehen im Vordergrund.
- Soziale, kommunikative und fachliche Kompetenz ist stärker ausgeprägt, Fremdsprachenkenntnisse werden gefördert.
- Der Heterogenität der Immobilienbranche wird durch Differenzierungsmöglichkeiten in den Wahlpflichtfächern entsprochen.
- Über das Angebot der Wahlpflichtfächer entscheidet allein der Ausbildungsbetrieb.
- Der Berufsschulunterricht ist in Lernfelder strukturiert. Klassische kaufmännische Fächer wurden abgelöst zugunsten eines Unterrichts, der fallbezogen und handlungsorientiert ist.
- Zwischen- und Abschlussprüfung sind neu strukturiert, die Prüfungsdauer wurde angepasst.
- Die Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen wurde gestärkt.
- Weiterhin: Es gelten gemeinsame Grundqualifikationen für alle Auszubildenden.

Fazit: Die Arbeitsmarktchancen für die Absolventen der Ausbildung werden verbessert.

1.0 Einleitung

1.1 Veränderte Rahmenbedingungen für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

In der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft gibt es ab 1. August 2006 einen neu strukturierten Ausbildungsberuf. Dies wird schon durch die neue Bezeichnung deutlich. „Die Kauffrau und der Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft“ wird als Ausbildungsberuf nicht allein im Hinblick auf die Bezeichnung Geschichte. An die Stelle tritt die Immobilienkauffrau / der Immobilienkaufmann. Die neue Bezeichnung soll das Berufsbild schon vom Namen her griffiger und damit einprägsamer machen. Eine neue Bezeichnung allein hat jedoch für die zu erreichenden Ziele nur ein sehr eingeschränktes Gewicht.

Was waren die Ziele der Neuordnung des Berufsbildes? Die Initiatoren gingen davon aus, dass die Neuordnung aus verschiedenen Gründen dringend erforderlich war. Die Betonung liegt dabei auf „dringend“, da die grundlegende Neuordnung eines Berufsbildes mit einem für Außenstehende schwer nachzuvollziehenden Aufwand im Hinblick auf Vorbereitung, Koordinierung und Umsetzung verbunden ist (siehe dazu 2.0).

Primärer Grund für die Neuordnung des Berufsbildes war der rasante Wandel der Anforderungen in den Unternehmen der Branche. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den letzten Jahren in zuvor nicht gekannter Geschwindigkeit und Umfang geändert. War die Wohnung für viele Jahrzehnte ein Nachfragegut, so kämpfen mittlerweile viele Unternehmen mit Leerstand. Es muss deutlich mehr als bisher die Vermietung als Dienstleistung am Kunden verstanden werden. Die Unternehmen müssen, um in Zukunft bestehen zu können, Portfolio-Management betreiben. Sie müssen ihre internen Strukturen optimieren und kostengünstig gestalten. Dies muss in der Weise geschehen, dass schnell auf sich ändernde gesellschaftliche Rahmenbedingungen reagiert werden kann. Dabei gewinnt neben erhöhtem Fachwissen die soziale Kompetenz der Mitarbeiter sowohl im Verhältnis zu den Kunden als auch in der internen Zusammenarbeit mehr und mehr an Bedeutung. Gestiegene Anforderungen werden zudem an das technische Verständnis und die Beachtung von Umweltschutzbelangen gestellt. Diese Aspekte finden in der Novellierung des Berufsbildes daher in besonderem Maße ihren Niederschlag.

Ein weiterer zentraler Aspekt für die Neugestaltung des Berufsbildes war die demografische Entwicklung. Diese trifft die Unternehmen der Branche nicht nur im Hinblick auf die zu erwartenden Kundenstrukturen. Sie ist auch im Rahmen der Personalplanung und Personalentwicklung dringend zu beachten. Schon in den kommenden Jahren wird die Zahl der qualifizierten Bewerber auf Ausbildungsplätze – nicht nur in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft – aus demografischen Gründen deutlich sinken. Diese Tendenz wird sich auf dem Arbeitsmarkt bis zur Mitte des nächsten Jahrzehnts fortsetzen. Nach Prognosen von Arbeitsmarktexperten wird spätestens mit Beginn des nächsten Jahrzehnts ein spürbarer Mangel an qualifizierten Arbeitskräften über alle Branchen hinweg zu verzeich-

nen sein. Dieser wird sich in den Folgejahren noch weiter verschärfen. Das geht einher mit einer deutlich steigenden Zahl von Arbeitnehmern, die in den Ruhestand gehen. Auch wenn sich heute viele Unternehmensleiter dies nicht vorstellen können, wird es in einigen Jahren erhebliche Probleme geben, qualifizierte Fachkräfte für frei werdende Stellen zu bekommen. Die Branche ist somit nicht nur gefordert, den Ausbildungsberuf qualitativ den steigenden Erfordernissen der Unternehmen anzupassen. Es muss auch dafür Sorge getragen werden, dass quantitativ ausreichend Nachwuchskräfte für den Arbeitsmarkt der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vorhanden sein werden. Dabei steht die Branche in Konkurrenz zu anderen Wirtschaftszweigen, die diese Problematik durchaus auch schon erkannt haben. Es war daher nötig, nicht nur ein inhaltlich optimiertes Ausbildungsbild zu schaffen, sondern den Ausbildungsberuf durch dieses neue Ausbildungsbild für möglichst viele qualifizierte junge Menschen interessant zu machen. Die breite immobilienwirtschaftliche Basisausbildung, gepaart mit Wahlqualifikationen im dritten Jahr einer durchgängig dreijährig konzipierten Ausbildung, bietet erfolgreich Ausgebildeten ein breites Einsatzspektrum in der Immobilienwirtschaft. Dies wiederum ist die größte Gewähr dafür, einen Arbeitsplatz zu finden, der einerseits den eigenen Neigungen weitestgehend entgegenkommt und der andererseits sicher ist. Dies wiederum sind Kernelemente eines modernen und interessanten Ausbildungsberufes.

Mit der Schaffung des Ausbildungsberufes Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann ist ein erster wichtiger Schritt getan, die dargestellten Anforderungen der Zukunft bewältigen zu können. Die Branche wird ihre weitergehenden Qualifizierungs- und Weiterbildungskomponenten den neuen Anforderungen in naher Zukunft anpassen müssen. Hieran wird jedoch schon gearbeitet.

1.2 Dienstleistungskompetenz und Marktorientierung als Zieldimension der wohnungswirtschaftlichen Berufsausbildung

Im Kontext mit der beruflichen Bildung wird in den letzten Jahren intensiv die Diskussion um Kompetenzvermittlung, -erwerb und -entwicklung geführt. Es geht hierbei um die Identifizierung und Beschreibung von Kompetenzen, die von Auszubildenden heute erworben werden müssen, um die Anforderungen im Berufsalltag erfolgreich bewältigen zu können.

Die konkrete Anforderung an Dienstleistungskompetenz ist im bisherigen Berufsbild nicht beschrieben worden. Den Begriff findet man eher im Zusammenhang mit Firmenprofilen und -philosophien und Leitbildern. Wenn jetzt im Rahmen der Neuordnung des Berufsbildes der Kompetenzbegriff „Dienstleistungskompetenz“ aufgegriffen wird, schafft die Branche damit ein weiteres Qualitätsmerkmal.

Die Orientierung am Kunden wird durch den Mitarbeiter – unsere zukünftigen Immobilienkaufleute – getragen und bildet damit eine wichtige Schnittstelle zwischen Unternehmen und Kunde. Für die Ausbildung bedeutet dies erhöhte Anforderungen (Professionalität) an soziale und kommunikative Kompetenzen sowohl im Innen- als auch im Außenverständnis. „Es nützt nichts, den Lehrling schmalspurig auszubilden. Das Einzige, was er anschließend vertreibt, sind die Kunden.“ (Buckert / Kluge, Köln, 2001)

Für die Ausbilderseite gewinnt die Dienstleistungskompetenz im Verständnis von Sozialkompetenz an Bedeutung: zum Beispiel aktive Kundenansprache, sensible Gesprächsführung, erfolgreiche Präsentation von Produkt und Dienstleistung. Für die Lernorte Schule und Betrieb bedeutet dies eine situationsgerechte Anwendung bzw. Erprobung beispielsweise von Beratungssituationen.

Die Ausbildungsordnung bestimmt nur die Minimalanforderungen. Der Ausbildungsbetrieb kann die Inhalte, die darüber hinausgehen, in Eigenverantwortung festlegen. Dadurch, dass er seine Besonderheiten einfließen lässt, kann er die Qualifikationen vermitteln, die im Unternehmen tatsächlich gebraucht werden und auf diese Weise seinen spezifischen Bedarf decken. Die Auszubildenden lernen sehr früh die internen und betriebsindividuellen Arbeitsabläufe, aber auch die Ziele und Werte ihres Ausbildungsbetriebes kennen. Zweifelsohne zählt dazu auch die Kunden- und Serviceorientierung. Dienstleistungskompetenz ist im Zusammenhang der kaufmännischen Berufsausbildung und dem Tätigkeitsfeld der Immobilienkauffrau / des Immobilienkaufmannes und der beruflichen Handlungskompetenz zu sehen. Leitgedanke der beruflichen Bildung ist die Förderung von beruflicher Handlungskompetenz, die sich zusammensetzt aus Fach-, Sozial-, Personal- (Human) und Methodenkompetenz.

Insbesondere die Erwartungen an kommunikative Fähigkeiten, Flexibilität und Mobilität sowie übergreifende fachliche Kompetenzen wie Ehrgeiz und Zielorientierung gewinnen an Bedeutung. Wenn dann noch allgemein gültige Zukunftskompetenzen als auch Lernbereitschaft und Selbstverantwortung dazukommen, gewinnt die Dienst-

leistungskompetenz vor dem Hintergrund der Veränderungen in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zunehmend an Bedeutung.

Die Ausbildungsbetriebe müssen diese Kompetenzdimension in die eigene Strategie integrieren, um keine Wettbewerbsnachteile für das Unternehmen zu erfahren. Nicht nur der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt, sondern auch der Kunde ist Mittelpunkt und nicht: Mittel. Punkt.

Das neue Berufsbild berücksichtigt das veränderte berufliche Handeln der Immobilienkauffrau / des Immobilienkaufmannes weg vom „Backoffice-Mitarbeiter“, der abwicklungsorientiert gearbeitet hat, hin zum kunden- und serviceorientierten Mitarbeiter, der jetzt geschäftsprozessorientiert arbeiten muss. Dienstleistungskompetentes Handeln und Verhalten der Immobilienkaufleute zeigt sich demnach nach außen hin gerichtet insbesondere im Bereich der Kundenorientierung, beginnt aber bereits betriebsintern im Sinne von Geschäftsprozessorientierung. Kunde ist also nicht nur der Mieter, sondern auch der Mitarbeiter, der Leistungen betriebsinterner „Dienst- und Serviceabteilungen“ in Anspruch nimmt.

In den Lernfeldern findet sich die Dienstleistungskompetenz wieder in den Punkten: Information, Kommunikation und Kooperation. Grundlage der gesamten Ausrichtung einer Ausbildung ist das Anforderungsprofil. In ihm werden alle relevanten Kriterien verankert, die schon im Auswahlverfahren systematisch diagnostiziert und während der Ausbildung gefördert und entwickelt werden sollen.

2.0 Gang der Novellierung des Berufsbildes Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann

Im dualen System erfolgt die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen an den Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule auf der gesetzlichen Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung und der Schulgesetze der Länder. Die Ausbildung am Lernort Betrieb regelt der Bund durch eine Ausbildungsordnung, für die Berufsschulen regelt dies ein Rahmenlehrplan. Die Entwicklung und Neuordnung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen erfolgt zeitgleich und mit ständigem Informationsaustausch der Sachverständigengremien nach einem rechtlich festgelegten Verfahren. Die zuständige Stelle für den Erlass der Ausbildungsverordnung und des Ausbildungsrahmenplans unseres Berufsbildes ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, das im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung das Neuordnungsverfahren für die betriebliche Seite unter Mitwirkung des Bundesinstituts für Berufsbildung koordiniert hat. Im Sachverständigengremium wirkten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Branche mit; auch das Kuratorium der deutschen Wirtschaft und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag waren vertreten.

Namentlich sind zu nennen:

AGV der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft: Gerd Westermann, Geschäftsführer Schwelmer Wohnungsgenossenschaft e.G., Dr. Michael Worzalla, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied;

GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen: Karl Nagel, Geschäftsführer Volkswohnung GmbH, Karlsruhe, und Vorsitzender des GdW-Fachausschusses Berufliche Bildung und Personalentwicklung, Dr. Claus Hachmann (bis Juli 2005) und Dipl.-Psych. Thomas Schaefers (ab August 2005), Referent für Berufliche Bildung;

IVD Immobilienverband Deutschland: Erwin Sailer, wissenschaftlicher Beirat der Deutschen Immobilienakademie;

IHK zu Köln: Sylvia Schnödewind, Teamleiterin Bereich kaufmännische Ausbildung;

Ver.di: Uta Kupfer, Bundesverwaltung Bereich Berufsbildungspolitik, Regine Hornschuh;

IG Bau-Bundesvorstand: Dr. Peter John, Abteilung Berufsbildungspolitik;

Deutsche Annington, Bochum: Ulrich Gerigk;

Vereinigte Bonner Wohnungsbau AG: Herbert Woitera, Vorstand.

Die beteiligten Partner auf schulischer Seite waren das Sekretariat der Kultusministerkonferenz (KMK), die Schulministerien der Länder und von zehn Ländern entsandte Lehrkräfte. In diesem Neuordnungsverfahren lag die Federführung beim Land Nordrhein-Westfalen, das die

Schulleiterin des Berufskollegs Immobilienwirtschaft im EBZ, Frau Wilma Elsing, M.A., mit dem Vorsitz des Rahmenlehrplan-Ausschusses beauftragte. Folgende Länder haben sich beteiligt: Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen.

Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan legen jeweils die Mindestanforderungen des Kompetenzniveaus fest, die eine ausgebildete Fachkraft nach Ende der Ausbildung erworben haben muss. Sie dienen damit der Qualitätssicherung und können nach den jeweiligen Erfordernissen und Möglichkeiten von Betrieb und Schule erweitert und vertieft werden.

Durch eine intensive, wissenschaftlich begleitete und abgestimmte Vorbereitung des Neuordnungsverfahrens konnten in einer Erarbeitungsphase von nur sechs Monaten (Juni bis November 2005) die Ausbildungsordnung und der Rahmenlehrplan entwickelt werden, die nach Anhörung der Spitzenverbände der Branche und Beschlussfassung der KMK im Januar beschlossen wurden. Durch die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 28. Februar 2006 wurde das Inkraft-Treten zum 1. August 2006 rechtsverbindlich.

3.0 Die Neuerungen im Überblick

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die wesentlichen Punkte der Neuordnung des Ausbildungsberufes gegeben werden.

Die neue Grundstruktur des Ausbildungsberufes stellt sich wie folgt dar:

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Ausbildungsjahr | Pflichtqualifikation |
| 2. Ausbildungsjahr | Pflichtqualifikation |
| 3. Ausbildungsjahr | Zwei Wahlqualifikationen aus fünf Feldern |

Es sollen die Grundzüge der Pflichtqualifikation (3.1), der Wahlqualifikation (3.2) und der Abschlussprüfung (3.3) kurz vorgestellt werden. Die Einzelheiten zu den Qualifikationsanforderungen und zur Prüfung können Sie den Musterbeispielen der Ausbildungsrahmenpläne (4.1) entnehmen.

3.1 Ausbildungsprofil

3.1.1 Pflichtqualifikation

3.1.1.1 Grundlagen

Für den Ausbildungsbetrieb haben sich die Gewichte bei der Ausbildung durch die Neuordnung verschoben bzw. erweitert. Der Schwerpunkt der Ausbildung bleibt jedoch den klassischen Feldern vorbehalten. Die Pflichtqualifikation in den ersten beiden Jahren der Ausbildung nimmt im Hinblick auf das regelmäßig verkürzte dritte Ausbildungsjahr rund drei Viertel der Ausbildungszeit ein.

Das neue Berufsbild gliedert sich in sieben Hauptbereiche:

1. Ausbildungsbetrieb,
2. Organisation, Information und Kommunikation,
3. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle,
4. Marktorientierung,
5. Immobilienbewirtschaftung,
6. Erwerb, Veräußerung und Vermittlung von Immobilien,
7. Begleitung von Bauvorhaben.

Der neue Ausbildungsrahmenplan soll den geänderten Anforderungen in der Immobilienwirtschaft gerecht werden. Besonders hervorzuheben ist zum einen, dass die Ausbildung eines technischen Verständnisses der Kaufleute (der technische Aspekt) – bisher etwas vernachlässigt – einen größeren Stellenwert bekommt. Zum anderen steht die selbstständige Arbeit im Vordergrund, welche die Entwicklung des Auszubildenden besonders fördert. Wurden im alten Ausbildungsrahmenplan häufig die Worte „nennen, beschreiben oder erläutern“ benutzt, so wird von der Immobilienkauffrau / vom Immobilienkaufmann verstärkt erwartet, dass sie / er die gelernten Kenntnisse und Fähigkeiten auch in der Praxis anwenden und nutzen kann.

3.1.2 Die einzelnen Hauptbereiche

3.1.2.1 Der Ausbildungsbetrieb

Hauptbereich eins – der Ausbildungsbetrieb – untergliedert sich in die folgenden fünf Punkte:

- Stellung, Rechtsform und Struktur,
- Berufsbildung, arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Vorschriften,
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- Umweltschutz,
- Personalwirtschaft.

Wenn die Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb kommen, sollen sie zunächst die Stellung des Unternehmens und dessen Rechtsform und Struktur kennen lernen, um das Unternehmen in der wirtschaftlichen Ordnung gedanklich positionieren zu können.

Darüber hinaus bilden Kenntnisse über Berufsbildung sowie die Vermittlung arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Grundwissens einen wichtigen Kerninhalt dieses Hauptbereichs. Hinzu kommen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie allgemeine personalwirtschaftliche Fragestellungen. Ein wichtiger Punkt, der bisher nicht so deutlich in der Ausbildungsordnung verankert war, ist der Umweltschutz.

Da sich in den letzten Jahren in der Immobilienbranche der Markt sehr stark gewandelt hat, erschien es besonders wichtig, auf die Nachhaltigkeit des Berufsbildes zu achten. In diesem Zusammenhang hat der Umweltschutz an Bedeutung gewonnen. Die Immobilienwirtschaft und deren Produkte haben großen Einfluss auf die Umwelt. Es ist wichtig, dass bereits in der Ausbildung vermittelt wird, wie betriebsbedingte Umweltbelastungen vermieden werden können. Insbesondere sollte der Auszubildende Ideen entwickeln können, umweltrelevante Problemstellungen zu lösen. Dazu muss er die maßgeblichen Umweltschutzbestimmungen kennen. Vor dem Hintergrund der hohen Energiepreise sind zudem die Möglichkeiten des wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialeinsatzes zu vermitteln. Der Auszubildende soll letztlich lernen, Abfälle zu vermeiden und Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuzuführen. Dieser Punkt hat im Ausbildungsrahmenplan einen besonderen Stellenwert bekommen und zieht sich nicht nur durch Hauptbereich eins, sondern alle weiteren Phasen der Ausbildung. Die Belange der Umwelt und die Auswirkungen auf die Menschen sollen also bei allen Handlungen bedacht werden, auch wenn dies nicht immer explizit benannt ist.

3.1.2.2 Organisation, Information, Kommunikation

Der zweite Hauptbereich der Ausbildung betrifft Fragen der Organisation, Information und Kommunikation. Es unterteilt sich wiederum in vier Unterpunkte:

- Arbeitsorganisation,
- Information und Kommunikationssysteme,
- Teamarbeit und Kooperation,
- Anwendung einer Fremdsprache bei Fachaufgaben.

Die Punkte Arbeitsorganisation sowie Information und Kommunikationssysteme waren schon bislang Gegenstand der Ausbildung. Sie sind nach wie vor von großer Bedeutung. Die Kenntnis der Arbeitsorganisation ist erforderlich, um Teamarbeit und Kooperation erlernen zu können. Die optimale Nutzung der Informations- und Kommunikationssysteme ist für ein erfolgreiches Tätigwerden im Beruf unerlässlich.

Im Bereich Teamarbeit und Kooperation kommt es insbesondere darauf an, die Auswirkungen eigenen Verhaltens des Auszubildenden auf das Betriebsklima, die Arbeitsleistung und den Geschäftserfolg zu beachten. Es soll als ein neuer Schwerpunkt der Ausbildung vermittelt werden, dass im Team geplant und gearbeitet wird und Ergebnisse abgestimmt und ausgewertet werden.

Die Teamarbeit soll dazu beitragen, Kommunikationsstörungen vermeiden und Möglichkeiten der Konfliktlösung nutzen zu lernen.

In den Unternehmen kommt es heutzutage verstärkt darauf an, fremdsprachliche Fachbegriffe zu verwenden, fremdsprachliche Informationen auszuwerten und auch in Fremdsprachen Auskünfte erteilen und einholen zu können. Die internationale Rechnungslegung, die zunehmend auch in der Immobilienwirtschaft Eingang finden wird, basiert auf der englischen Sprache. Große Immobilienunternehmen, die zum Teil von ausländischen Investoren gekauft wurden, kommunizieren im Konzernbereich teilweise nur noch in Englisch. In allen anderen Unternehmen, ganz besonders in Universitätsstädten oder Kommunen mit internationalen Einrichtungen ist es für die Kundenorientierung zudem wichtig, mit ausländischen Interessenten bestmöglich kommunizieren zu können, damit der Gesprächsfaden nicht schon in der Anbahnungsphase eines potenziellen (Miet-) Vertragsverhältnisses reißt. Die Ausbildung in einer Fremdsprache kann in den Betrieben sicherlich nur in Ansätzen gewährleistet werden. Es sollte jedoch geprüft werden, ob es Situationen gibt, in denen den Auszubildenden die Bedeutung der Kenntnis und die Nutzung der Sprache in der praktischen Anwendung vermittelt werden kann. Den wesentlichen Teil der Ausbildung in einer Fremdsprache wird sicherlich die Berufsschule zu tragen haben.

3.1.2.3 Kaufmännische Steuerung und Kontrolle

Hauptbereich drei hat die kaufmännische Steuerung und Kontrolle zum Gegenstand. Dieser unterteilt sich in drei Unterpunkte:

- Betriebliches Rechnungswesen,
- Controlling,
- Steuern und Versicherungen.

Der Hauptbereich umfasst im Wesentlichen Gebiete, die schon bislang zentrale Punkte der Ausbildung waren. Diese müssen jedoch im Hinblick auf die bereits dargestellten neuen Anforderungen in der Branche vertieft vermittelt werden.

Der Auszubildende soll in der Lage sein, den kompletten „Lebenslauf“ einer Rechnung vom Rechnungseingang bis zur Begleichung und Archivierung nachzuvollziehen.

Darüber hinaus soll er die Wichtigkeit einer laufenden Wirtschaftlichkeitskontrolle erkennen und Auswertungen und Statistiken vorbereiten, auswerten und dokumentieren können, ferner Soll-Ist-Vergleiche vornehmen und Budgets erstellen. Er soll Steuern und Versicherungen erläutern, berechnen sowie Versicherungsrisiken darstellen können.

3.1.2.4 Marktorientierung

Besondere Bedeutung kommt im neuen Berufsbild dem Hauptbereich vier – Marktorientierung – zu. Dieser unterteilt sich in zwei Unterpunkte:

- Kundenorientierte Kommunikation,
- Entwicklungsstrategien und Marketing.

Der Punkt Marktorientierung wurde neu in den Ausbildungsrahmenplan aufgenommen. Dies unterstreicht seine besondere Bedeutung gerade in der heutigen Zeit für die Arbeit in der Immobilienwirtschaft.

Der Auszubildende soll die Wichtigkeit kundenorientierten Verhaltens für Informations-, Beratungs- und Verkaufsgespräche erkennen können und Gesprächsführungstechniken anwenden. Des Weiteren soll er Zielgruppen analysieren und Veränderungen von Angebot und Nachfrage bewerten können, um mit Hilfe des Marketings Lösungsvorschläge für Werbeaktionen und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit vorschlagen zu können.

3.1.2.5 Immobilienbewirtschaftung

Hauptbereich fünf umfasst die Immobilienbewirtschaftung, also das Kerngeschäft der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Er unterteilt sich in vier Unterpunkte:

- Vermietung,
- Pflege des Immobilienbestandes,
- Grundlagen des Wohnungseigentums,
- Verwaltung gewerblicher Objekte.

Der Auszubildende soll eigene oder fremde Objekte von der Kündigung bis zur Neuvermietung betreuen und alle wichtigen Vorgänge, z. B. Kündigungsbestätigungen, Vor- und Endabnahmen von Wohnungen, Wohnungsangebote, Mietvertragsabschlüsse, Mietpreis-Kalkulationen oder Mietanpassungen, planen und umsetzen. Er soll Wohnungsübergaben und Abnahmen durchführen und dokumentieren sowie Betriebs- und Heizkostenabrechnungen erstellen können. Das Mietinkasso sowie gerichtliche und außergerichtliche Maßnahmen sind zu veranlassen.

Besondere Bedeutung kommen der Pflege und Bewirtschaftung des Immobilienbestandes zu. So ist neben der laufenden Instandhaltung der Bedarf an technischen Veränderungen bzw. Anpassungen an geänderte Standards unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit einschließlich der Fördermöglichkeiten zu initiieren. Die Gesichtspunkte des nachhaltigen Wirtschaftens sind in die Beurteilung einzubeziehen. Dabei sind Kosten zu schätzen, Budgets zu erarbeiten, Aufträge zu erteilen und abzuwickeln.

Besondere Bedeutung haben dabei die Kundenkontakte. Kundengespräche und Wohnungsbesichtigungen sind unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Erwartungen von Mietern und Mietinteressenten zu planen und durchzuführen. Auf Mieterstreitigkeiten soll mit Methoden des Konfliktmanagements reagiert und Vertragsstörungen mit Sozialmanagement entgegengewirkt werden. Auf Hilfsangebote für Mieter in besonderen Lebenslagen soll beratend hingewiesen werden.

Zudem müssen die rechtlichen Bedingungen und Vorschriften des Wohnungseigentumsgesetzes für die Verwaltung von Wohnungseigentum angewendet und die Eigentümerversammlungen vorbereitet und auch dokumentiert werden können.

Die Besonderheiten bei der Verwaltung gewerblicher Objekte wie z. B. bei der Flächenbewirtschaftung und der Gestaltung gewerblicher Mietverträge sind anzuwenden.

3.1.2.6 Erwerb, Veräußerung und Vermittlung von Immobilien

Der nicht weiter untergliederte Hauptbereich sechs betrifft den Erwerb, die Veräußerung und die Vermittlung von Immobilien aller Art.

Die Ausbildungsthemen dieses Hauptbereichs waren im bisherigen Ausbildungsrahmenplan in verschiedenen Bereichen angesiedelt. Die Themen sind konzentriert worden, damit der Auszubildende in die Lage versetzt wird, ein Grundstücksangebot auf alle wichtigen Kriterien wie Lage, Lasten und Beschränkungen, Bebaubarkeit, Preis und Wert überprüfen zu können.

In diesem Zusammenhang ist Grundlagenwissen über Inhalt und Abwicklung von Grundstückskauf- und Erbbauverträgen wichtig und sollte daher jeder Immobilienkauffrau und jedem Immobilienkaufmann bekannt sein.

Dieses Grundlagenwissen ist praktisch für alle Bereiche der Immobilienwirtschaft nunmehr von Bedeutung. Es wird ergänzt durch die Besonderheiten der Maklertätigkeit. Der Auszubildende soll daher auch den Leistungskatalog eines Maklers beschreiben und die Voraussetzungen für einen Provisionsanspruch erläutern können.

3.1.2.7 Begleitung von Bauvorhaben

Die Begleitung von Bauvorhaben ist der siebte und letzte Hauptbereich. Er unterteilt sich in zwei Unterpunkte:

- Baumaßnahme,
- Finanzierung.

Zur Planung und Durchführung einer Baumaßnahme muss der Auszubildende die baurechtlichen Anforderungen kennen, die bei der Planung aller Bauvorhaben (Neubau, Modernisierung, Rückbau, Abriss und Nutzungsänderung) berücksichtigt werden müssen. Das betrifft z. B. Bebauungsplan, Baubeschränkungen etc.

Der Auszubildende soll in der Lage sein, Baumaterialien zu beurteilen, die verwendet werden. Produktentscheidungen und Bauzeichnungen müssen erläutert werden können.

Darüber hinaus sollte der Auszubildende alle wichtigen Unterlagen für den Bauantrag kennen und zusammenstellen können.

In erster Linie geht es dabei um die Vermittlung von Kenntnissen über das immobilienwirtschaftliche Produkt, damit die Immobilienkaufleute ihre Kunden kompetent beraten und informieren können. Dieses Produktwissen kann keine technische Ausbildung ersetzen.

Neben den technischen Aspekten sollte der Auszubildende Investitions-, Wirtschaftlichkeits- sowie Rentabilitätsberechnungen durchführen und Darlehensangebote einholen, vergleichen und bewerten können. Des Weiteren sollte er befähigt sein, Förderungsmöglichkei-

ten zu überprüfen, entsprechende Anträge vorzubereiten und Finanzierungsinstrumente und Sicherungsmöglichkeiten einzuschätzen.

3.2 Die Wahlqualifikationen

Die zwei Wahlqualifikationen, die das dritte Ausbildungsjahr prägen, sollen die im Hauptbereich vermittelten Grundkenntnisse vertiefen. Allerdings erfolgt keine Ausprägung als Fachrichtung. Aus folgenden Bereichen können zwei Wahlqualifikationen ausgewählt werden:

- Steuerung und Kontrolle im Unternehmen,
- Gebäudemanagement,
- Maklergeschäft,
- Projektmanagement oder
- Wohnungseigentumsverwaltung.

Die zwei Wahlqualifikationen sind aufgrund der vorgegebenen gesetzlichen Regelung zu Beginn der Ausbildung im Ausbildungsvertrag festzulegen. Dabei war man sich durchaus bewusst, dass zu diesem Zeitpunkt die persönlichen Neigungen und Fähigkeiten des Auszubildenden nicht ausreichend bekannt sind. Einer einvernehmlichen Änderung während der ersten zwei Jahre der Ausbildung steht daher grundsätzlich rechtlich nichts im Wege (siehe dazu 7.1.). Selbstverständlich können die Ausbildungsbereiche nur die Wahlqualifikationen anbieten, die ihrem Geschäftsfeld entsprechen. Darüber hinausgehende Angebote kann der Auszubildende nicht erwarten. Die Wahlqualifikationen oder Teile davon können wie schon bisher im Rahmen von Ausbildungsverbänden (siehe 7.2.2) auch in einem anderen Unternehmen, das ein entsprechendes Ausbildungsangebot vorhält, durchgeführt werden.

3.2.1 Steuerung und Kontrolle im Unternehmen

Die im Wahlpflichtbereich „Steuerung und Kontrolle eines Unternehmens“ zu vermittelnden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten setzen keine spezifische Unternehmensgröße voraus. Es kommt für diesen Bereich der Ausbildung nicht auf ein breit gefächertes immobilienwirtschaftliches Leistungsspektrum an, sondern vielmehr auf die Darstellung der differenzierten Organisationsstruktur des Unternehmens. Bei der Konzeption dieses Moduls ging man in der Expertenkommission davon aus, dass jeder Betrieb dieses Wahlpflichtfach ausbilden kann. Die Tiefe der Ausbildung kann dabei variieren.

In der Grundausbildung werden unter dem Ausbildungsmodul „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ Grundlagen im Bereich des betrieblichen Rechnungswesens, Controlling sowie Steuern und Versicherungen vermittelt (siehe 3.1.2.3). In diesem Wahlpflichtfach werden nicht nur Kenntnisse, sondern auch das Erlernen von Fertigkeiten abverlangt. Die Vertiefung in der Wahlpflichtqualifikation führt teilweise jedoch auch zu einer stärkeren theoretischen Durchdringung dieses Aufgabenfeldes, etwa bei der Fähigkeit, steuerrechtliche Vorschriften in ihren Auswirkungen bei der Umsetzung in einem entsprechenden Tätigkeitsfeld nachvollziehen zu können.

„Steuerung und Kontrolle im Unternehmen“ kann mit jeder anderen Wahlqualifikation kombiniert werden.

3.2.2 Gebäudemanagement

Seit einigen Jahren nähern sich der traditionell wohnungswirtschaftlich ausgerichtete Teil der Immobilienwirtschaft und das Facility Management (FM), das heute in Deutschland an Bedeutung gewonnen hat, einander an. Mehr und mehr finden Elemente des Facility Managements Eingang in die Praxis immobilienwirtschaftlicher Unternehmen.

Unter Gebäudemanagement wird der Teilaspekt des Facility Managements verstanden, der sich in der Lebenszyklusbetrachtung einer Immobilie auf die Bewirtschaftungsphase bezieht. Umfasst werden dabei Teilbereiche des technischen und des infrastrukturellen Gebäudemanagements. Der Leistungsbereich Immobilienbewirtschaftung war und ist ohnehin die Domäne von Wohnungsunternehmen.

Für Immobilienkaufleute ergibt sich ein um dieses Gebäudemanagement erweitertes berufliches Leistungsspektrum. Aus diesem Grunde wird das Gebäudemanagement, dem derzeitigen Entwicklungsstadium entsprechend, als Wahlqualifikation angeboten. Es baut auf die in der Grundausbildung vermittelte Immobilienbewirtschaftung auf (siehe 3.1.2.5). Diese gehört zu den Kernqualifikationen einer Immobilienkauffrau / eines Immobilienkaufmanns.

Der Wahlpflichtbereich Gebäudemanagement korreliert gut mit der Wahlqualifikation Wohnungseigentumsverwaltung. Ansonsten ist für die Entscheidung bezüglich des Gebäudemanagements die vorgegebene Zweckbasis des Ausbildungsunternehmens maßgeblich.

3.2.3 Maklergeschäft

Die Wahlqualifikation „Maklergeschäft“ trägt der wachsenden Bedeutung dieses Geschäftszweiges nicht nur im Privatkundenbereich, sondern auch im Bereich des Gewerbeimmobilien- und Immobilienanlagenmarktes Rechnung. Zudem werden Marktleistungen, wie sie früher nur von gewerbsmäßigen Immobilienmaklern erbracht wurden, heute dank der völlig gewandelten Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten durch das Internet in immer größerem Umfang auch von anderen Marktteilnehmern erbracht. Hier zählen beispielsweise Maklergesellschaften von Kreditinstituten, Immobiliengesellschaften großer Unternehmen, Vermögensberater, Wohnungsunternehmen, Haus- und Grundeigentümergeinschaften, Versicherungsgesellschaften, Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts, die Wirtschaftsförderung der Gemeinden, einige Industrie- und Handelskammern und die mit Immobilienverwaltung befassten Einrichtungen des Bundes und der Länder.

Damit erweitert sich zunehmend die Einsatzmöglichkeit an qualifizierten Immobilienkaufleuten, die sich für die Wahlpflichtqualifikation „Maklergeschäft“ entschieden haben.

Der Wahlqualifikationsbereich „Maklergeschäft“ setzt naturgemäß Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten aus dem Bereich „Erwerb,

Veräußerung und Vermittlung von Immobilien“ (siehe 3.1.2.6) der Grundausbildung voraus. Ebenso ist er mit dem Bereich „Marktorientierung“ (siehe 3.1.2.4) eng verzahnt.

In der Praxis bietet sich die Wahlpflichtkombination aus Maklergeschäft und Gebäudemanagement vor allem bei den Unternehmen an, die neben dem Maklergeschäft schwerpunktmäßig auch mit der Verwaltung von fremden oder eigenen Immobilienbeständen befasst sind. Viele klassische Immobilienmakler haben als zweites geschäftliches Standbein die Verwaltung von Wohnungseigentum übernommen, sodass auch für diese Kombination eine Ausbildungsebene geschaffen werden kann. Schließlich ergeben sich ebenfalls Kombinationsmöglichkeiten durch eine kooperative Ausbildung im Verbund mit einem anderen in Frage kommenden Ausbildungsunternehmen (siehe 7.2.2).

3.2.4 Bauprojektmanagement

Auch wenn sich die Bauaktivitäten in Deutschland dank des relativ hohen Versorgungsgrades mit Wohn- und Gewerberäumen immer mehr auf das „Bauen im Bestand“ konzentrieren, wird es im Rahmen von Ersatzinvestitionen stets auch einen Neubaubedarf geben. Darüber hinaus werden weiterhin Altstadtbezirke saniert und bebaute Gebiete hinsichtlich ihrer baulichen Nutzung umgewidmet werden müssen. Hinzu kommen bauliche Maßnahmen (Abriss, Rückbau) im Zusammenhang mit dem Stadtumbau. Immobilienkaufleute sind für die Betreuung oder kaufmännische Durchführung solcher Maßnahmen zuständig. Der Aufgabenbereich des Bauprojektmanagements ist dabei insgesamt komplexer geworden.

Das Bauprojektmanagement bezieht sich innerhalb der beruflichen Ausbildung zur Immobilienkauffrau / zum Immobilienkaufmann konkret auf die Realisierung von Projekten. Als Wahlpflichtqualifikation wird in diesem Bereich vertieft oder praktisch umgesetzt, was teilweise in der Grundausbildung im Ausbildungsmodul „Begleitung von Bauvorhaben“ (siehe 3.1.2.7) an Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten bereits vermittelt wurde. Es handelt sich insgesamt um ein Tätigkeitsspektrum, das zum üblichen Leistungsumfang eines Wohnungsunternehmens oder des Bauträger- und Baubetreuungsgeschäftes gehört.

Die Methoden des Bauprojektmanagements werden auch in der täglichen Praxis der Modernisierung und Instandhaltung angewandt. Diese Maßnahmen mit ihren Auswirkungen auf Umwelt, nachhaltigen Ressourceneinsatz, Wirtschaftlichkeit und dauerhafte Nutzung des Immobilienbestandes erfordern eine zielorientierte Arbeitsweise. Dieses Wahlpflichtfach kann also auch von Ausbildungsunternehmen angeboten werden, die keine Neubautätigkeit ausüben.

3.2.5 Wohnungseigentumsverwaltung

Der Markt für Wohnungseigentumsverwaltung ist ein Wachstumsmarkt. Wohnungseigentum entsteht nicht nur durch die Herstellung neuer Wohnanlagen, sondern auch im Rahmen der Privatisierung von Wohnungsbeständen, die der öffentlichen Hand zugerechnet werden sowie aus der Umwandlung von privaten Mietwohn- und Geschäftshäusern in Wohnungs- und Teileigentum.

Der Erwerb von Immobilieneigentum unter dem Aspekt der privaten Altersvorsorge konzentriert sich zudem stark auf den Sektor der Eigentumswohnungen.

Aus diesen Gründen gehört es zu den besonderen Aufgaben der Ausbildung von Immobilienkaufleuten, im Rahmen einer Wahlpflichtqualifikation vertiefte Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten im Bereich der Wohnungseigentumsverwaltung anzubieten.

Es handelt sich um einen Ausbildungsbereich, bei dem ein Gesetz sehr konkret die Konstruktion des Wohn- und Teileigentums und seiner Verwaltung vorgibt. Vor diesem Hintergrund vermittelt bereits die Grundausbildung die wichtigsten, am Wohnungseigentumsgesetz (WEG) orientierten Grundlagen. Die Umsetzung in konkretes Handeln erfolgt jedoch vertieft im Modul der Wahlqualifikation.

Darüber hinaus gibt es vielfältige konkrete Verflechtungen mit weiteren Inhalten der Pflichtqualifikation. Für die Wohnungseigentumsverwaltung werden so auch Grundlagen in den Bereichen Rechnungswesen, Controlling und Bestandspflege geschaffen.

Eine für die Auszubildenden interessante Kombination der Wohnungseigentumsverwaltung mit einer anderen Wahlqualifikation wäre – soweit es die betrieblichen Vorgegebenheiten zulassen – die Wahl des Gebäudemanagements. Da Wohnungseigentumsverwaltung häufig auch im Leistungsspektrum von Maklerbetrieben angesiedelt ist, ergibt sich hier ebenfalls eine Kombinationsmöglichkeit.

3.3 Die Abschlussprüfung

3.3.1 Übersicht

In § 9 der Verordnung ist die Abschlussprüfung geregelt. Sie besteht aus vier Prüfungsteilen:

- Immobilienwirtschaft,
- Kaufmännische Steuerung und Dokumentation,
- Wirtschaft und Soziales sowie
- das fallbezogene Fachgespräch, das der mündlichen Prüfung vorbehalten bleibt.

Die Prüfungen werden bundeseinheitlich bei den Industrie- und Handelskammern stattfinden.

3.3.2 Die einzelnen Prüfungsgegenstände

3.3.2.1 Immobilienwirtschaft

In maximal 180 Minuten soll der Prüfling im ersten Teil der Prüfung – Immobilienwirtschaft – praxisbezogene Aufgaben oder Fälle schriftlich bearbeiten und damit zeigen, dass er Arbeitsabläufe planen und organisieren, Immobilienmärkte und Zielgruppen analysieren, immobilienbezogene und kundengerechte Dienstleistungen entwickeln, Kunden informieren, Immobilien erwerben, veräußern und vermitteln sowie Objekte bewirtschaften kann.

Ferner soll der Prüfling zeigen, dass er rechtliche Vorschriften beachten sowie Aspekte der Wirtschaftlichkeit, der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes berücksichtigen kann.

Für diesen Bereich kommen als konkrete Gegenstände der Prüfungsaufgabe folgende Gebiete in Betracht:

- Immobilienmärkte,
- Immobilienbestand,
- Immobiliengeschäfte sowie
- Bauen und Finanzieren.

3.3.2.2 Kaufmännische Steuerung und Dokumentation

Im zweiten Teil der Prüfung – kaufmännische Steuerung und Dokumentation – hat der Prüfling in 90 Minuten praxisbezogene Aufgaben oder Fälle schriftlich zu bearbeiten, um zu zeigen, dass er zur Vorbereitung von Entscheidungen Problemstellungen analysieren, Daten ermitteln und Kalkulationen durchführen sowie Kennziffern und Statistiken auswerten sowie Lösungsmöglichkeiten entwickeln und dokumentieren kann.

Als konkrete Gegenstände der Prüfung kommen in Betracht:

- Investitions- und Wirtschaftlichkeitsberechnungen,

- Berichtswesen,
- Budgetplanung und -überwachung sowie
- Steuern und Versicherungen.

3.3.2.3 Wirtschaft und Soziales

Im dritten Prüfungsbereich – Wirtschaft und Soziales – hat der Prüfling 90 Minuten Zeit, um praxisbezogene Aufgaben oder Fälle schriftlich zu bearbeiten und damit zu zeigen, dass er wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt darstellen kann.

3.3.2.4 Fallbezogenes Fachgespräch

Im letzten Prüfungsbereich – dem fallbezogenen Fachgespräch – soll der Prüfling eine praxisbezogene Aufgabe bearbeiten. Der Prüfer wählt eine der beiden Wahlqualifikationen aus und erstellt daraus zwei Aufgaben, zwischen denen der Prüfling wählen kann.

In dem Fachgespräch soll der Prüfling zeigen, dass er Aufgaben erfassen sowie Lösungswege entwickeln und begründen kann. Dabei soll zum Ausdruck kommen, dass er insbesondere wirtschaftliche, sachliche, technische und ökologische Zusammenhänge beachtet, die Notwendigkeit dienstleistungsorientierter Arbeit nicht aus den Augen verliert und insbesondere situationsbezogen kommunizieren kann.

Dieses Fachgespräch soll in Form eines Kunden- oder Teamgespräches stattfinden. Dem Auszubildenden steht eine Vorbereitungszeit von maximal 20 Minuten zur Verfügung, das Fachgespräch soll 30 Minuten nicht überschreiten.

4.0 Die Verordnung über die Berufsausbildung zur Immobilienkauffrau und zum Immobilienkaufmann

Die Verordnung steht unter www.immokaufleute.de zum Download zur Verfügung.

4.1 Beispiele für betriebliche Ausbildungspläne

4.1.1 Vorbemerkung zu den Muster-Ausbildungsplänen

Jedes Ausbildungsunternehmen sollte sich vor Einstellung eines Auszubildenden über das grundsätzliche Ausbildungsprofil klar werden, das sich aus dem Leistungsspektrum des Unternehmens ergibt. Es wird daher empfohlen, ein betriebstypisches Ausbildungsplanmuster zu erstellen, das Grundlage für jedes künftige Ausbildungsverhältnis ist. Die Leistungsschwerpunkte des Unternehmens können sich dabei durchaus im Laufe der Zeit ändern. Dies kann dann von Fall zu Fall bei der Formulierung und den zeitlichen Zuordnungen der Ausbildungsinhalte berücksichtigt werden. Im Wesentlichen sollte sich aber der für die Ausbildungsorganisation zuständige Ausbilder auf ein gut formuliertes Ausbildungsprofil stützen können.

Die Ausbildung erfolgt nicht in einem isolierten Ausbildungsverhältnis zwischen Ausbilder und Auszubildendem. Vielmehr ist die Ausbildung unter Mitwirkung der sonstigen fachlichen Mitarbeiter (Ausbildung im Team) zu leisten. In den betrieblichen Ausbildungsrahmen können auch betriebsinterne und externe Schulungsmaßnahmen einbezogen werden – insbesondere dann, wenn es um die Vermittlung von nicht im Betrieb unmittelbar umsetzbaren Kenntnissen geht, die aber für das Grundverständnis und das Erkennen von Zusammenhängen wichtig sind.

Die Darstellung der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ist breit bzw. detailliert angelegt, um Anregungen zu geben. Grundlage für die Muster-Ausbildungspläne ist der Ausbildungsrahmenplan (siehe 4.0).

Der jeweils angegebene Zeitrahmen ist eine Bruttogröße. Zeiträume für Urlaubstage und für den Berufsschulunterricht sind darin enthalten. Die tatsächlich für die Ausbildung zur Verfügung stehende Zeit verkürzt sich proportional in allen Ausbildungsbereichen. Es gibt entsprechende Zeitverschiebungen aufgrund des individuell zu vereinbarenden Urlaubs und des Teilzeit-Schulunterrichts bzw. der Blockschulzeiten.

Bei allen Beispielen handelt es sich um Muster, die auf die jeweiligen örtlichen bzw. unternehmerischen Verhältnisse anzupassen sind.

4.1.2 Beispiel für den Ausbildungsplan eines Wohnungsunternehmens

Die nachfolgenden Musterbeispiele für betriebliche Ausbildungspläne fußen auf Unterlagen eines kommunalen Wohnungsunternehmens mit einem Bestand von über 12.000 Wohnungen und einer auch im Bauträgerbereich umfassenden Geschäftstätigkeit.

Die Muster-Ausbildungspläne stehen unter www.immokaufleute.de zum Download zur Verfügung.

4.1.3 Beispiel für den Ausbildungsplan einer Maklerfirma

Dem nachfolgenden betrieblichen Ausbildungsplan liegt ein Ausbildungsunternehmen zugrunde, das zwei Tätigkeitsschwerpunkte aufweist: das Maklergeschäft und die Verwaltung von Mietobjekten. Darüber hinaus werden noch einige wenige Wohnungseigentumsanlagen verwaltet. Da das Bauträgergeschäft hier nicht abgedeckt wird, ergibt sich die Notwendigkeit, die entsprechenden Ausbildungsinhalte durch ein befreundetes Bauträgerunternehmen vermitteln zu lassen. Dies ist im betrieblichen Ausbildungsplan vermerkt.

Der Muster-Ausbildungsplan steht unter www.immokaufleute.de zum Download zur Verfügung.

5.0 Der Rahmenlehrplan für den schulischen Teil der Ausbildung

5.1 Bildungsauftrag der Berufsschule

Die Berufsschule hat eine berufliche Grund- und Fachbildung zum Ziel und erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung. Damit befähigt sie zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung. Die Berufsschule hat zum Ziel, eine Berufsfähigkeit zu vermitteln, die Fachkompetenz mit allgemeinen Fähigkeiten humaner und sozialer Art verbindet. Sie hat berufliche Flexibilität zu entwickeln, die zur Bewältigung der sich wandelnden Anforderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft auch im Hinblick auf die internationale Entwicklung erforderlich ist. Ebenso ist die Bereitschaft zur beruflichen Fort- und Weiterbildung zu wecken sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zu fördern, bei der individuellen Lebensgestaltung und im öffentlichen Leben verantwortungsbewusst zu handeln. Um diese Ziele zu erreichen, muss der Unterricht an einer die Handlungsorientierung betonenden Pädagogik ausgerichtet sein, deren Ziel es ist, eine umfassende berufliche, gesellschaftliche und individuelle Handlungskompetenz zu entwickeln. Diese beinhaltet neben der Fachkompetenz auch die Personal- und Sozialkompetenz, welche die Voraussetzung für Methodenkompetenz bilden.

5.2 Didaktische Grundsätze

Berufliche Handlungsfähigkeit ergibt sich keinesfalls automatisch aus erworbenem Fachwissen. Weltweite empirische Studien zeigen: Lernende können über ein erhebliches Maß an Fachwissen verfügen, ohne jedoch in der Lage zu sein, dieses in Situationen, zu deren Bewältigung das Wissen erworben wurde, erfolgreich anzuwenden. Dieses Phänomen führte zu vermehrter Kritik am traditionellen Schulunterricht. Eine wenig anwendungsbezogene, häufig abstrakte Form der Wissensvermittlung, die den Anforderungen des Alltags oftmals nicht gerecht wird, führt zu so genanntem „trägem Wissen“, das zwar in analogen Situationen, in denen es erworben wurde, genutzt werden kann. In komplexen, alltagsnahen Problemsituationen gelingt die Wissensanwendung jedoch nur unvollständig oder gar nicht. Es gilt also die Kluft zwischen Wissen und Handeln zu überwinden und die Vermittlung anwendbaren Wissens (Könnens) zu fördern. Dies geschieht im handlungsorientierten Unterricht, in dem die Schülerinnen und Schüler zu selbstständigem Planen, Durchführen und Beurteilen von Arbeitsaufgaben im Rahmen ihrer Berufstätigkeit befähigt werden. Lernen in der Berufsschule vollzieht sich in Beziehung zu und abgeleitet von konkretem beruflichem Handeln sowie in vielfältigen gedanklichen Operationen. Bezugspunkte hierfür sind alle Situationen, die für die Berufsausübung bedeutsam sind. Weitere Elemente handlungsorientierten Unterrichts sind die möglichst selbstständige Planung, Durchführung und Überprüfung der Handlungen, welche die Erfahrungen der Lernenden integrieren sollen.

5.3 Übersicht der Lernfelder des Rahmenlehrplans

Seit 1996 haben die Rahmenlehrpläne für die Berufsschule ein neues Gesicht: Sie sind nach Lernfeldern strukturiert, welche die traditionellen Fächer ablösen. Das Lernfeldkonzept stellt die Entwicklung von Handlungskompetenz in den Mittelpunkt des Unterrichts und fördert damit die Vermittlung eines umfassenden Verständnisses betrieblicher Strukturen und Prozesse. Gleichzeitig ermöglicht es neben fachbezogenen Inhalten stärker sozialkommunikative, personale und methodische Aspekte in der schulischen Ausbildung zu berücksichtigen.

Gegenüber dem traditionellen fächerorientierten Unterricht stellt das Lernfeldkonzept die Umkehrung der Perspektive dar. Ausgangspunkt des lernfeldorientierten Unterrichts ist nicht mehr die fachwissenschaftliche Theorie, zu deren Verständnis möglichst viele praktische Beispiele herangezogen wurden, sondern vielmehr die aus dem beruflichen Handlungsfeld abgeleitete und didaktisch aufbereitete berufliche Problemstellung, anhand derer theoretisches Wissen erarbeitet wird. Fachwissenschaftliche Systematiken stehen zwar nicht mehr im Mittelpunkt der Betrachtungen, fachwissenschaftliche Anteile werden aber auch nicht ignoriert. Im Gegenteil: Die Mehrdimensionalität, welche die Handlungen kennzeichnet – ökonomische, rechtliche, mathematische, kommunikative und soziale Aspekte – ermöglicht eine breitere Betrachtungsweise als die Perspektive der einzelnen Fachdisziplin. Es ist also aus den Anforderungen der vorgegebenen Aufgabenstellungen abzuleiten, welche Theorie in welchem Zusammenhang zu vermitteln ist. Der Anwendungsbezug des Wissens ist somit unmittelbar gegeben.

Die Lernfelder unseres Ausbildungsberufs orientieren sich an exemplarischen Arbeits- oder Geschäftsprozessen. Hierdurch fördert das Lernfeldkonzept in besonderer Weise die Kooperation der Lernorte Betrieb und Schule.

5.4 Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann

Der Rahmenlehrplan steht unter www.immokaufleute.de zum Download zur Verfügung.

6.0 Der „neue“ Ausbildungsberuf im Kontext des integrierten Bildungsmodells

Mit der Neuordnung wurde die Ausbildung exakt auf die Bedürfnisse des Marktes ausgerichtet. Nicht nur die curriculare, auch die didaktische Ausrichtung entspricht einer zukunftsfähigen Ausbildung. Doch „lebenslanges Lernen“ ist mittlerweile keine leere Worthülse mehr, es ist die Konsequenz der immer kürzer werdenden Halbwertszeit von Wissen. Die wachsenden Herausforderungen des Immobilienmarktes, die immer kürzeren und schnelleren Zyklen in Forschung und Technologie, die internationale Vernetzung – all dies macht ein ständiges Lernen und Weiterentwickeln von Wissen und Fähigkeiten unabdingbar. Zwar mag der Bildungsmarkt vielfältige Programme für Mitarbeiter und Führungskräfte der Immobilienbranche entwickelt haben, eine Einheitlichkeit und Transparenz gibt es jedoch nicht. Um Unternehmen und Mitarbeitern auf der einen Seite eine Übersicht und Leitlinie zu geben und auf der anderen Seite die Qualität von Maßnahmen zu sichern, wurde das integrierte Bildungskonzept entwickelt.

6.1 Integriertes Bildungskonzept in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Das Schaubild zeigt die Vernetzung und Durchlässigkeit der wohnungswirtschaftlichen Aus- und Fortbildung, aufbauend auf der Grundlage des ab 1. August 2006 neu geordneten Berufsbildes der Immobilienkauffrau und des Immobilienkaufmannes bis zum MBA Master of business Administration – Real Estate.

Das Schaubild steht unter www.immokaufleute.de zum Download zur Verfügung.

Das integrierte Bildungskonzept ist abgestimmt und baut aufeinander auf. Die Besonderheit dieses Konzeptes beruht auf zwei Säulen: Zum einen findet die gesamte berufliche Weiterentwicklung berufsbegleitend statt, zum anderen sichert die Integration in ein gemeinsames Konzept eine Einheitlichkeit – insbesondere bei der Sicherung der Qualität und der Inhalte. Die einzelnen Bildungsangebote sind aufeinander aufgebaut und inhaltlich miteinander verzahnt. Die Vorteile liegen für Unternehmen wie für Mitarbeiter auf der Hand: Engagierte Mitarbeiter gehen dem Unternehmen auch während der Fort- und Weiterbildung nicht verloren und können ihr neu erworbenes Wissen auch direkt im beruflichen Alltag einbringen. Die Mitarbeiter müssen für das Studium ihren Arbeitsplatz nicht aufgeben, sondern sichern ihn durch Qualifikation. Last but not least haben diese Mitarbeiter nach Abschluss der Maßnahmen ihre Belastbarkeit in hervorragender Art und Weise unter Beweis gestellt.

Bevor jedoch die Entscheidung für bzw. gegen eine Fort- oder Weiterbildung gefällt werden kann, ist zu prüfen, wie und wo der Mitarbeiter seine zukünftigen Schwerpunkte sieht und wie dies im Kontext der Unternehmensstrategie gesehen wird. Strebt der Mitarbeiter eine „Expertenaufgabe“ an, so kann der Immobilienfachwirt eine gute Grundlage bieten, auf die eine Spezialisierung aufbaut (z. B. WEG-Spezialist, Bilanzbuchhalter etc.). Hier steht das Expertenwissen, die fachliche Spezialisierung im Vordergrund. Dabei sollte vor allem auf die Qualität der Weiterbildung und der weiterbildenden Institution Wert gelegt werden. Fragen wie: „Ist der Abschluss am Markt bekannt und anerkannt? Wie ist der Ruf der Institution? Besteht die Möglichkeit, mit ehemaligen Absolventen zu sprechen?“ sollten zufriedenstellend beantwortet werden können.

Besteht nach Abschluss der Ausbildung Klarheit darüber, dass eine Führungsaufgabe angestrebt wird, so wird es in der Regel sinnvoll sein, den „akademischen Weg“ zu gehen. Dieser kann mit dem Immobilien-Ökonom (GdW) beginnen, dessen Schwerpunkt neben dem immobilienwirtschaftlichen Generalistenwissen bereits auf der Vermittlung ersten Managementwissens liegt. Der erfolgreiche Abschluss führt bei verschiedenen Institutionen und Hochschulen dazu, dass zwei Semester im Bachelor- oder auch Diplomstudium anerkannt werden. Hier zeigen sich die gravierenden Veränderungen in der Bildungslandschaft. Daher einige Tipps: Der Begriff „Studium“ ist nicht geschützt. Stellt man sich im Allgemeinen darunter einen akademischen Abschluss vor, so muss dies nicht mit der Realität übereinstimmen. Es bedarf einer Hochschule, um akademische Grade zu vergeben. Im Rahmen des so genannten Bologna-Prozesses haben sich die Kultusminister darauf geeinigt, die Studienabschlüsse an allen deutschen Hochschulen auf „Bachelor“ und „Master“ umzustellen. Diese Umstellung soll bis 2010 erfolgt sein. Damit soll erreicht werden, dass die deutschen Abschlüsse im internationalen Kontext vergleichbar sind. Daher ist davon auszugehen, dass Ausbildungen mit diesen Titeln sich in Zukunft am Markt weiter etablieren.

Das Bachelor-Studium dauert in der Regel sechs Semester, ist das „Erststudium“ und soll mit großer Praxisrelevanz auf akademischem Niveau für den beruflichen Alltag qualifizieren. Darauf aufbauend kann ein Master-Studium gesetzt werden. Hier variieren die klassischen Abschlüsse in „Master of Arts“, „Master of Science“ und

„Master of Business Administration (MBA)“. Während die ersten beiden Master-Titel noch einen stärkeren spezialfachlichen Bezug haben, gilt der MBA als Führungskräfteausbildung mit generalistischer Ausprägung und betriebswirtschaftlich orientiertem Managementwissen.

Was für den Mitarbeiter passend und für das Unternehmen sinnvoll ist, muss im Einzelfall entschieden werden. Wichtig ist: Der Studiengang, sowohl Bachelor als auch Master, sollte von einer Akkreditierungsagentur akkreditiert sein (häufig von FIBAA oder EQUIS). Dies lässt einen ersten Rückschluss auf die Qualität des Studienganges zu (im Übrigen sind die Gutachten auf den Internetseiten der Akkreditierungsagenturen einzusehen). Das zweite Kriterium sollte sein, dass der Student mit dem Abschluss einen akademischen Titel verliehen bekommt. Da die Begriffe „Bachelor“ und „Master“ als Titel geschützt sind, kann bei einem Studium mit diesem Abschluss davon ausgegangen werden.

6.2 Berufliche Bildung als eine wesentliche Grundlage der Personalentwicklung

Berufliche Bildung ist mit der betrieblichen Personalentwicklung eng verzahnt. Sie ist ihre strategische Komponente. Es ist deshalb für Unternehmen notwendig, sich einerseits laufend über die sich fortentwickelnden Anpassungsnotwendigkeiten zu informieren und andererseits die für die betriebliche Karriereleiter wichtigen Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiter im Auge zu behalten.

Investition in die berufliche Bildung ist Bestandteil vorausschauender Unternehmenspolitik und ein wichtiger Beitrag zur Zukunftssicherung. Bei Fragen zur optimalen Gestaltung der beruflichen Weiter- und Fortbildung stehen die Verbände und deren Weiterbildungseinrichtungen gerne zur Verfügung (siehe in diesem Zusammenhang die wichtigsten Kontaktadressen unter 9.0).

7.0 Rechtliche Rahmenbedingungen

7.1 Der Ausbildungsvertrag

7.1.1 Der Abschluss des Ausbildungsvertrages

Nach § 10 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildende mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen. Nach § 10 Abs. 5 BBiG können mehrere natürliche oder juristische Personen als Ausbilder in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (zur Verbundausbildung siehe auch 7.2.2).

Gemäß § 11 BBiG muss nach Vorstellung des Gesetzes der Ausbildende von der – ggf. mündlich getroffenen – Ausbildungsvereinbarung eine Niederschrift fertigen, welche die in § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1–9 BBiG aufgeführten Regelungsgegenstände enthält. Nach § 11 Abs. 2 BBiG ist diese Niederschrift von dem Ausbildenden, der / dem Auszubildenden und ggf. deren / dessen gesetzlichen Vertretern (bei Minderjährigen) zu unterschreiben. Nach § 11 Abs. 3 BBiG hat der Ausbilder der / dem Auszubildenden und dem gesetzlichen Vertreter eine Ausfertigung dieser Niederschrift unverzüglich auszuhändigen. Dies muss vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses geschehen.

In der Praxis werden hierfür Formulare der Industrie- und Handelskammern (IHK) genutzt. Die IHK ist nach § 76 Abs. 1 in Verbindung mit § 71 Abs. 3 BBiG zuständig für die rechtliche Überwachung der Berufsausbildung. Wie sich mittelbar aus § 79 Abs. 2 Nr. 3 BBiG ergibt, gehört hierzu auch die Bereitstellung von Ausbildungsvertragsmustern. Wegen dieser zentralen und abschließenden Kompetenz der IHK stellt der Arbeitgeberverband keine eigenen Formulare für den Abschluss von Ausbildungsverträgen zur Verfügung.

Nach § 7 BBiG kann durch Rechtsverordnung auf Länderebene festgelegt werden, dass bestehende berufliche Vorbildung auf die Ausbildung angerechnet wird, die sich dann entsprechend verkürzt. Zudem gelten eine Reihe von Bundesverordnungen fort, die eine solche Verkürzung vorsehen. Dies ist bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages zu beachten. Die Verkürzung erfolgt jedoch nur auf Antrag beider Vertragsparteien. Wird der Antrag gestellt und liegen die Voraussetzungen vor, muss regelmäßig die Anrechnung erfolgen. Auch ohne Verordnung kann die Ausbildung auf Antrag beider Parteien gemäß § 8 BBiG verkürzt werden, wenn die IHK davon ausgeht, dass die Ausbildung in der verkürzten Zeit erfolgreich abgeschlossen werden kann. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Verkürzung regelmäßig das erste Ausbildungsjahr betrifft. Zu bedenken ist, dass das neue Ausbildungsbild von einer dreijährigen Regelausbildung ausgeht. Das Ausbildungsbild hat durch die Neuregelung erheblich an Inhalt und Anforderungen gewonnen. Eine Verkürzung der Ausbildung auf zwei Jahre ist unter diesen Voraussetzungen regelmäßig wenig sinnvoll. Dabei ist zu bedenken, dass das dritte Ausbildungsjahr in der Praxis üblicherweise kein volles Jahr ist. Es erscheint unrealistisch, Auszubildenden in der Zeit von weniger als zwei Jahren ein breites Basiswissen in der Immobilienwirtschaft und

zwei vertiefte Wahlqualifikationen zu vermitteln. Es sollte daher in der Praxis von der Möglichkeit, die Verkürzung der Ausbildung zu beantragen, in den Unternehmen abgesehen werden.

7.1.2 Der Inhalt des Ausbildungsvertrages

7.1.2.1 Allgemeines

Alle Gegenstände eines Ausbildungsvertrages zu beleuchten, würde den Rahmen der Erörterung an dieser Stelle sprengen. Es soll daher nur auf einige zentrale Gesichtspunkte hingewiesen werden.

Nichtig sind z. B. Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag, welche die Verpflichtung der Auszubildenden vorsehen, für die Berufsausbildung eine Entschädigung – gleich in welcher Form – zu zahlen. Gleiches gilt für die Festsetzung von Vertragsstrafen, die Festsetzung der Höhe von Schadenersatzansprüchen in Pauschbeträgen (z. B. im Falle der Lohnpfändung) oder den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadenersatzansprüchen des Auszubildenden.

7.1.2.2 Probezeit

Nach § 20 BBiG beginnt das Berufsausbildungsverhältnis obligatorisch mit einer Probezeit. Diese muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. In der zeitlichen Festlegung sind die Unternehmen frei. Nach § 22 Abs. 1 BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Dies zu beachten ist sehr wichtig, da nach Ablauf der Probezeit die Kündigungsmöglichkeit erheblich eingeschränkt ist (siehe dazu 7.1.2.4).

7.1.2.3 Inhalt des Ausbildungsvertrages

Die Hauptleistungspflichten der Vertragsparteien im Ausbildungsverhältnis sind nicht Arbeitsleistung und eine dafür gezahlte Vergütung, wie dies im Arbeitsverhältnis der Fall ist. Wie sich aus §§ 13 und 14 BBiG ergibt, besteht die Hauptleistungspflicht des Auszubildenden darin, sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Hauptleistungspflicht des Auszubildenden ist, entsprechend auszubilden (vgl. auch Urteil des BAG vom 20.08.2003 – 5 AZR 436/02 – NJW 2004, S. 1405). Dennoch haben Auszubildende nach § 17 BBiG einen gesetzlichen Anspruch auf angemessene Vergütung. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie nach ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung mit fortschreitender Berufsausbildung und mindestens jährlich ansteigt. Die angemessene Vergütung ist regelmäßig die tariflich festgelegte Vergütung. Sofern keine Tarifregelung vorliegt, ist zu empfehlen, sich an einer branchenverwandten Vergütung zu orientieren oder sich an vergleichbare Tarife anzulehnen. Auch bei bestehender Tarifbindung steht es den Vertragsparteien frei, eine über den tariflich festgelegten Sätzen liegende Ausbildungsvergütung zu vereinbaren. Nach § 18 Abs. 2 BBiG ist

die Ausbildungsvergütung spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

Die im Ausbildungsvertrag zu Beginn der Ausbildung zu vereinbarenden Wahlqualifikationen können während der Ausbildung geändert werden, wenn sich eine andere Neigung des Auszubildenden erweist. Die Änderung bedarf nach § 11 Abs. 4 BBiG der Schriftform.

7.1.2.4 Ende des Ausbildungsverhältnisses

Der Ausbildungsvertrag wird im Regelfall befristet geschlossen. Das vorgesehene Datum ist jedoch nur in den seltensten Fällen dasjenige, zu dem das Ausbildungsverhältnis tatsächlich endet. Nach § 21 Abs. 2 BBiG endet das Ausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, wenn der Auszubildende die Prüfung bestanden hat. Somit endet das Ausbildungsverhältnis im Regelfall an dem Tag, an dem die mündliche Prüfung bei der IHK erfolgreich abgeschlossen wird. Wird der Auszubildende ohne ausdrückliche Vereinbarung nach diesem Zeitpunkt vom Ausbilder weiterbeschäftigt, so gilt nach § 24 BBiG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet. Soll der Auszubildende nicht weiterbeschäftigt werden, ist somit darauf zu achten, dass er am Tag nach der Prüfung die Arbeit nicht wieder aufnimmt. Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung geschlossen werden, so ist die Befristungsvereinbarung schriftlich vor Aufnahme der Arbeit zu schließen. Selbst wenn die Befristung schriftlich am ersten Tag nach erfolgreichem Bestehen der Prüfung, aber auch nach Aufnahme der Tätigkeit durch den früheren Auszubildenden abgeschlossen wird, ist das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG verletzt mit der Folge, dass nach § 16 TzBfG ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen ist (Urteil des BAG vom 01.12.2004 – 7 AZR 198/04 – NJW 2005, S. 2333).

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 3 BBiG auf Verlangen des Auszubildenden hin bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Bis zum vertraglichen Ende des Ausbildungsverhältnisses kann der Auszubildende die Verlängerung jederzeit fordern, wenn er die Prüfung nicht bestanden hat. Nach Ablauf der im Ausbildungsvertrag festgelegten Ausbildungszeit kann dieses Verlangen jedoch nur unverzüglich nach Kenntnisnahme vom Nichtbestehen der Prüfung erfolgen (Urteil des BAG vom 23.09.2004 – 6 AZR 519/03 – DB 2005, S. 1007).

Nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG ist eine Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit (siehe 7.1.2.2) nur noch aus wichtigem Grund möglich. Es sind Anforderungen zu stellen, die je nach Fortschreiten des Ausbildungsverhältnisses über diejenigen hinausgehen, die für die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses vorliegen müssen (Urteil des BAG vom 01.07.1999 – 2 AZR 676/98 – DB 1999, S. 2216). Vor Ausspruch einer Kündigung durch den Ausbilder ist zudem regelmäßig nach § 22 Abs. 4 Satz 2 BBiG ein Güteverfahren bei der IHK durchzuführen. Darüber hinaus kann nur der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn er die Berufsaus-

bildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

7.1.2.5 Übergangsregelungen

Die Neuordnung des Ausbildungsberufes bringt einige Übergangsprobleme mit sich.

Es stellt sich zunächst die Frage, ob Auszubildende, die sich nach der bisherigen Ausbildungsordnung in der Ausbildung befinden, die Ausbildung nach dem neuen Ausbildungsbild fortführen können. Die Verordnung sieht in § 10 vor, dass Berufsausbildungsverhältnisse, die bei In-Kraft-Treten der Verordnung bestehen, unter Anrechnung der bis dahin zurückgelegten Ausbildungszeit nach den Vorschriften der neuen Verordnung fortgesetzt werden können, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren. Danach erscheint es zumindest möglich, dass Auszubildende, die bereits ein Ausbildungsjahr in einer dreijährig konzipierten Ausbildung zurückgelegt haben, in die Berufsausbildung wechseln. Ein Wechsel nach dem zweiten Ausbildungsjahr erscheint bedenklich, da der Auszubildende die vertiefte Basisausbildung nicht durchlaufen hat, die für den erfolgreichen Abschluss von besonderer Bedeutung ist. Da ein Wechsel nur dann möglich ist, wenn das ausbildende Unternehmen und der Auszubildende darüber Einvernehmen erzielen, sollte das Unternehmen nur im erstgenannten Fall ggf. die Zustimmung erteilen, wenn es nach dem Gesamteindruck des Auszubildenden davon ausgehen kann, dass das im ersten Ausbildungsjahr nach neuem Ausbildungsrahmenplan zusätzlich zu vermittelnde Wissen dem Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr erfolgreich mit auf den Weg gegeben werden kann.

Es stellt sich die weitere Frage, ob Ausbildungsverträge schon vor dem 1. August 2006 nach neuem Recht geschlossen werden können. Der Abschluss von Ausbildungsverträgen nach neuem Recht ist erst seit dem 28. Februar 2006 – dem Tag der Veröffentlichung der neuen Rechtsverordnung im Bundesgesetzblatt – möglich. Bis dahin konnte ein Ausbildungsvertrag noch nicht nach neuem Recht abgeschlossen werden. Vor In-Kraft-Treten der Verordnung abgeschlossene Ausbildungsverträge sind auf das neue Recht umzustellen. Das muss schriftlich, im Idealfall durch Abschluss eines neuen, auf den neuen Ausbildungsberuf zugeschnittenen Ausbildungsvertrages nach IHK-Muster (siehe 7.1.1), geschehen.

7.2 Der Ausbilder im Betrieb

7.2.1 Voraussetzung für Ausbilder

Von einem Ausbildungsunternehmen spricht man, wenn in einem Unternehmen ein oder mehrere Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes beschäftigt werden. Ausbilder kann auch der Inhaber des Unternehmens sein. Der Ausbildende kann selbst ausbilden oder einen Ausbilder ausdrücklich damit beauftragen. Der beauftragte Ausbilder wird für den Ausbildenden Erfüllungsgehilfe (§ 278 BGB). Der Ausbildende wird aber deswegen nicht von der Verantwortung für die Erfüllung der Ausbildungspflicht befreit, weil er den Ausbilder mit der Ausbildung beauftragt hat.

Ausbilder müssen einerseits fachlich und andererseits arbeits- und berufspädagogisch für die Ausbildung geeignet sein und das 24. Lebensjahr vollendet haben.

§ 28 Abs. 2 BBiG enthält eine Präzisierung des Verhältnisses von Ausbildenden und Ausbildern. Ausbildende, die selbst fachlich nicht geeignet sind, müssen persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und Ausbilderinnen einstellen, die die Ausbildungsinhalte im Betrieb unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln. Damit wird die Rolle und Funktion der Ausbilder genau beschrieben.

In § 28 Abs. 3 BBiG wird erstmals ausdrücklich auch die Rolle und Bedeutung der an der betrieblichen Ausbildung beteiligten Mitarbeiter thematisiert. Sie können auch dann an der Ausbildung mitwirken, wenn sie die besonderen Voraussetzungen der fachlichen Eignung nicht erfüllen. Die fachliche Eignung für eine Ausbildertätigkeit besitzen nach dem neuen Gesetz auch Personen, die in vollzeitschulischen Formen eine Berufsausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung absolviert haben (§ 30 Abs. 2, Nr. 2).

Ausbildungsbetriebe können bei Bedarf mehrere persönlich und fachlich geeignete Ausbilder mit der Ausbildung beauftragen bzw. berufen, wenn der Ausbildende nicht selbst über die fachliche Eignung zur Ausbildung verfügt oder die Ausbildung nicht (mehr) selbst durchführen kann.

Der Kammer ist die Benennung / Berufung mitzuteilen, wenn dieser Tatbestand nicht von vornherein im Berufsausbildungsvertrag vereinbart war, da wesentliche Änderungen des Berufsausbildungsvertrages ebenfalls der zuständigen Stelle gemeldet werden müssen. Die Bestellung ist im eigenen Interesse (u. a. Haftungsgründe) stets schriftlich vorzunehmen.

Alle relevanten Ausbildungsinhalte sind während der Ausbildungszeit im Betrieb zu vermitteln. Orientierungsgrundlage ist der Ausbildungsrahmenplan. Gefordert wird nicht, dass alle dort genannten Ausbildungsinhalte durch Beteiligung des Auszubildenden am Betriebsgeschehen zu vermitteln sind. Es können auch in der Vergangenheit zurückliegende Geschäftsfälle, die während der Ausbildungszeit nicht mehr aktuell sind, zum Gegenstand der Ausbildung gemacht werden.

Beispiel: Wenn in einem Hausverwaltungsunternehmen keine Bauarbeiten oder Großreparaturen anfallen, aber die damit verbundenen Ausbildungsinhalte (Erkennen des Leistungsumfanges, Ermittlung der geeigneten Bauunternehmen bzw. Handwerker, Beauftragung, Überwachung, Finanzierung und Abnahme) durch eine früher erfolgte Dachsanierung im Betrieb dokumentiert sind, kann auch dies Gegenstand der betrieblichen Ausbildung sein.

Wenn sich ein Ausbildungsbetrieb überhaupt nicht mit Arbeitsbereichen befasst, die im Ausbildungsrahmenplan genannt sind, ist eine Ausbildung als „Trockenübung“ anhand eines konstruierten Falles möglich. Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte im Rahmen von Lehrveranstaltungen, Seminaren kann ebenfalls in Betracht kommen.

Fachlich geeignet sind:

- Kaufleute in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft,
- Diplom Kaufleute, Diplom Volkswirte, Diplom Betriebswirte FH/BA, graduierte Betriebswirte, wenn sie eine angemessene Zeit im Immobilienberuf praktisch tätig waren,
- sonstige Inhaber von anerkannten Prüfungsabschlüssen im Bereich der Immobilienwirtschaft, z. B. Immobilienwirt VWA, Fachwirt in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, wenn sie eine angemessene Zeit in ihrem Beruf praktisch tätig waren.

Die arbeits- und berufspädagogische Eignung muss durch eine mündliche und schriftliche Prüfung bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer nachgewiesen werden.

Die Ausbilder-Eignungsverordnung wurde am 16. Februar 1999 neu geregelt (BGBL) und am 30. März 1999 berichtigt (BGBL). Statt vier Prüfungsfächern wurden sieben Handlungsfelder eingerichtet.

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Qualifikation zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren in folgenden Handlungsfeldern:

1. Allgemeine Grundlagen
2. Planung der Ausbildung
3. Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden
4. Ausbildung am Arbeitsplatz
5. Förderung des Lernprozesses
6. Ausbildung in der Gruppe
7. Abschluss der Ausbildung

Der neue Rahmenstoffplan in der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) kennt keine Fächer mehr, sondern er folgt den Aufgaben der Ausbilder. Sein Anliegen ist es, zukünftige betriebliche Ausbilder auf berufliche Situationen vorzubereiten. Die Gliederung in „vorgedachte“ Handlungssituationen ist daher konsequent.

Neu ist ferner, dass eine mündliche Nachprüfung der schriftlichen Leistungen gänzlich entfällt, d. h., der schriftliche Prüfungsteil wird in Zukunft nicht mehr mündlich nachgeprüft. In der schriftlichen Prüfung wird nun auch nicht mehr der Lernstoff lückenlos abgeprüft,

sondern in der neuen Prüfungsordnung nach der AEVO heißt es nun, dass die Aufgaben fallbezogen aus mehreren Handlungsfeldern gewählt werden können.

Der schriftliche Teil der Prüfung soll höchstens 180 Minuten umfassen. Die Dauer der schriftlichen Prüfung sollte aber auch nicht wesentlich darunter liegen, da sonst wohl kaum noch eine Qualifikation für eine Ausbildertätigkeit nachgewiesen werden kann.

Der neue praktische Prüfungsteil, der in Zukunft die traditionelle mündliche Prüfung ersetzt, ist neu gestaltet worden und folgt dem Handlungsansatz der schriftlichen Prüfung. Er besteht nun nur noch aus einer Präsentation oder einer praktischen Durchführung einer vom Prüfungsteilnehmer auszuwählenden Ausbildungseinheit und aus einem Prüfungsgespräch, in dem der Prüfungsteilnehmer Kriterien für die Auswahl und Gestaltung der Ausbildungseinheit zu begründen hat. Die Prüfungsdauer soll höchstens 30 Minuten betragen. Nach der alten AEVO betrug die mündliche Prüfungszeit in der Praxis über 60 Minuten. Damit ist die Prüfungsdauer im Verhältnis zur alten mündlichen Prüfung halbiert worden, was für die Prüfungsausschüsse eine erhebliche Arbeitserleichterung darstellt.

Die Novellierung ist ein Versuch, der betrieblichen Ausbildungspraxis zu folgen, so wie es nunmehr auch die neue Ausbildungsordnung für das Berufsbild „Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann“ leistet.

Wer die Prüfung zur „geprüften Immobilienfachwirtin“ / zum „geprüften Immobilienfachwirt“ /“ bestanden hat, ist vom schriftlichen Teil der Ausbilder-Eignungsprüfung befreit. Zur Erleichterung bestimmt die AEVO, dass die IHK in Ausnahmefällen vom Nachweis der Ausbildereignung befreien kann, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist (§ 6 AEVO).

Generell gilt, dass Ausbilder (§ 1 AEVO) für Ausbildungsverhältnisse, die in der Zeit vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder begründet werden, von der Pflicht zum Nachweis von Kenntnissen befreit sind (§ 7 AEVO).

7.2.2 Ausbildung im Verbund

Im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes wurde die Verbundausbildung gesetzlich normiert. Rechtsgrundlage ist § 10 Abs. 5 BBiG, der bestimmt:

„Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist Verbundausbildung.“

Durch gemeinsame Ausbildung mehrerer Betriebe und durch Kooperation zwischen den Betrieben können auch in Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, die alleine nicht ausbildungsberechtigt wären, neue Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Folgende Verbundformen gibt es bisher:

- Auftragsausbildung: Unternehmen bilden selbst aus. Einzelne Ausbildungsabschnitte, die im Unternehmen nicht vermittelt werden können, werden aus fachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazität an andere Betriebe oder Bildungsträger vergeben.
- Konsortium: Mehrere Unternehmen stellen jeweils eigene Auszubildende ein und tauschen diese zu vorher vereinbarten Ausbildungsphasen untereinander aus.
- Leitbetrieb mit Partnerbetrieben: Der Leitbetrieb ist für die Ausbildung insgesamt verantwortlich. Er schließt die Ausbildungsverträge ab und organisiert die außerbetrieblichen Ausbildungsphasen bei den Partnerbetrieben.
- Ausbildungsverein: Mehrere Betriebe schließen sich auf vereinsrechtlicher Grundlage zusammen. Der Verein tritt als Ausbilder auf. Er übernimmt die Steuerung der Ausbildung und wird von den Mitgliedern finanziell getragen.
- Neu sind erste Versuche mit überregionalen Ausbildungsverbänden. Dabei durchlaufen Auszubildende aus Regionen mit knappen Lehrstellen Teile ihrer Ausbildung in Regionen mit freien Lehrstellen, ohne der Heimat ganz entwurzelt zu werden, weil es sich um zeitlich überschaubare Abschnitte handelt. So entstehen zusätzliche Ausbildungsplätze.

Schließlich ist noch auf weitere Möglichkeiten der Ausbildung im Verbund hinzuweisen. Dabei fungiert der Ausbildungsbetrieb als Vertragspartner des Auszubildenden. Der Ausbildungspartner, dessen Ausbildungsanteil unter 50 Prozent liegen muss, ist Ausbildungs-Subunternehmer des Ausbildungsunternehmens.

Beispiele für Verbundausbildungen:

Ausbildungsbereich des Ausbildungsbetriebes	Ausbildungsbereich des Ausbildungs-Verbundpartners
Makler- und Hausverwaltungsbereich (Miet- und WEG-Verwaltung)	Bauträgerbereich
Makler- und Bauträgerbereich	Hausverwaltungsbereich (z. B. Wohnungsunternehmen oder Hausverwalter)
Hausverwaltungs- und Bauträgerbereich	Maklerbereich

Diese Form der Ausbildung hat den Vorteil, dass der Auszubildende von dem speziellen Know-how der an der Ausbildung Beteiligten profitiert. Allerdings setzt die Ausbildung im Verbund eine besondere Kooperationsbereitschaft voraus. Insbesondere Geschäftspartnerbeziehungen, die einer der dargestellten Konstellationen entsprechen, sind ideal für eine Ausbildung im Verbund.

Durch die gesetzliche Festschreibung der Verbundausbildung wird ihr besonderer Stellenwert im Rahmen der Berufsausbildung hervorgehoben. Zugleich soll die Möglichkeit, mehr Betriebe an der Berufsausbildung zu beteiligen, unterstrichen werden.

7.2.3 Ausbildereignungsverordnung

Die Ausbildereignungsverordnung steht unter www.immokaufleute.de zum Download zur Verfügung.

7.3 Die Mitbestimmung von Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Umsetzung der neu geordneten Ausbildung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht neben einer Kontrollaufgabe einen erheblichen Einfluss der Arbeitnehmervertretungen auf die Gestaltung der beruflichen Bildung im Betrieb vor.

Was ist zu beachten und welches Vorgehen bietet sich an?

Zum 1. August 2006 tritt die Verordnung über die Berufsausbildung zur Immobilienkauffrau / zum Immobilienkaufmann in Kraft und ersetzt damit die Verordnung über die Berufsausbildung zur Kauffrau / zum Kaufmann für Grundstücks- und Wohnungswirtschaft. Zukünftig werden alle Auszubildenden nach der neuen Verordnung ausgebildet. Zuvor abgeschlossene Ausbildungsverträge nach der alten Verordnung von 1996 genießen Bestandsschutz.

Laufende „alte“ Verträge können grundsätzlich bei der IHK auf die neue Verordnung umgeschrieben werden, wenn darüber zwischen Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb Einvernehmen besteht.

Bei dieser Entscheidung sollten die veränderte Struktur der neuen Verordnung mit den zwei im Ausbildungsvertrag festzulegenden Wahlqualifikationseinheiten und die geänderten Prüfungsvorschriften berücksichtigt werden.

Bei diesen Vorgängen kann sich der Auszubildende von Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) beraten lassen, die hier eine Kontroll- und Gestaltungsfunktion gegenüber dem Ausbildungsbetrieb haben.

7.3.1 Die Aufgaben des Betriebsrates

Der § 80 des BetrVG regelt unter anderem die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates. Hier ist etwa festgelegt,

- dass der Betriebsrat über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen hat,

(Hinweis: Hiermit sind auch die Ausbildungsordnung und die Ausbildungspläne – aber z. B. auch das Jugendarbeitsschutzgesetz oder Vereinbarungen zur gleitenden oder flexiblen Arbeitszeit – gemeint!)

- dass der Betriebsrat Anregungen von Arbeitnehmern und der JAV entgegenzunehmen und auf deren Erledigung durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hinzuwirken hat,
- dass der Betriebsrat die Wahl einer JAV vorzubereiten und durchzuführen und dass er mit der JAV eng zusammenzuarbeiten hat.

7.3.2 Die Aufgaben der Jugend und Auszubildendenvertretung

Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist es, die besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer (bis 18 Jahre) und die der Auszubildenden wahrzunehmen, insbesondere bei Fragen der Berufsausbildung und Übernahme sowie bei der Überwachung gesetzlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Bestimmungen (analog zum Betriebsrat).

Hierfür

- nimmt die JAV mit mindestens einem Vertreter an allen Betriebsratssitzungen und an den sie betreffenden Besprechungen mit dem Arbeitgeber teil (§§ 67 und 68 BetrVG),
- kann sie Maßnahmen und Anregungen der von ihr vertretenen Arbeitnehmer beim Betriebsrat beantragen,
- muss sie vom Betriebsrat zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben umfassend und rechtzeitig unterrichtet werden und kann vom Betriebsrat die Aushändigung aller dafür relevanten Unterlagen verlangen.

Neben der Kontrollfunktion des Betriebsrates regelt das BetrVG auch seine Möglichkeiten der direkten Einflussnahme auf die Gestaltung der beruflichen Bildung im Betrieb (§ 98 BetrVG).

7.3.3 Die Abstimmung der betrieblichen Ausbildungspläne

Die Verordnung über die Ausbildung zur Immobilienkauffrau / zum Immobilienkaufmann gibt einen bundeseinheitlichen Ausbildungsrahmenplan vor, der in der zeitlichen und sachlichen Gliederung festgeschrieben wurde. Die dort formulierten Lernziele sind rechtsverbindliche Mindestanforderungen an die Ausbildung.

Auf dieser Basis hat der Ausbildungsbetrieb vor Beginn der Ausbildung einen betrieblichen Ausbildungsplan für jeden Auszubildenden anzufertigen und mit dem *Betriebsrat* abzustimmen. Dieser Plan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages (§ 11 Berufsbildungsgesetz). Er ist dem Auszubildenden auszuhändigen und bei der IHK einzureichen. Der betriebliche Ausbildungsplan ist also auch ein individueller Einsatzplan für jeden einzelnen Auszubildenden für die gesamte Ausbildungsdauer, der an die Besonderheiten des jeweiligen Ausbildungsbetriebes angepasst ist.

Er beinhaltet,

- welche Lernziele
- in welchem Zeitraum
- an welchem Lernort
- von wem
- mit welchen Methoden

ausgebildet werden sollen.

Diese individuellen Ausbildungspläne müssen die Zustimmung des Betriebsrates finden. Zumeist legt der Ausbildungsbetrieb einen Entwurf für den betrieblichen Ausbildungsplan vor. Vom Betriebsrat sind dann folgende Fragen zu prüfen:

- Sind mindestens die Lernziele der Verordnung Immobilienkaufleute enthalten?
- Kann das jeweilige Lernziel tatsächlich im Betrieb vermittelt werden?
- Wenn nein: Welche außer- oder überbetrieblichen Maßnahmen sind einzuplanen?
- Welche sachliche und personelle Ausstattung ist notwendig, um das jeweilige Lernziel zu erreichen?
- Welcher Lernort, welche Lernmethode ist dafür sinnvoll?
- Wann und wie soll die Kontrolle des Ausbildungsstandes erfolgen?

Die Überwachung der Berufsausbildung ist eine Daueraufgabe. Betriebsrat und JAV haben die Einhaltung des Ausbildungsplanes zu kontrollieren; sie prüfen, ob die Ausbildungsziele erreicht werden und überprüfen, ob eine Anpassung der Ausbildungspläne an betriebliche, technische oder organisatorische Veränderungen notwendig wird.

7.3.4 Weitere Handlungsmöglichkeiten rund um die Berufsausbildung:

- Zustimmung des Betriebsrates zu Auswahlrichtlinien bei der Einstellung und Übernahme von Auszubildenden sowie bei Personalfragebögen (§§ 94 und 95 BetrVG),
- Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einstellung und Versetzung von Auszubildenden und Ausbildern (§ 99 BetrVG),
- Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebes und des Auszubildenden sowie rechtliche Rahmenbedingungen für Berufsausbildungsverhältnisse (Berufsbildungsgesetz),
- Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG),

(Hinweis: Ver.di bietet mit dem System der „Ausbildungsstandkontrolle“ und dem Projekt „Ausbildung checken und verbessern“ nützliche Hilfestellungen an.)

- Förderung der Berufsbildung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen sowie Mitbestimmung bei angewendeten Ausbildungsmethoden (§§ 96 und 98 BetrVG),
- Beratungsrecht des Betriebsrates bei Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 BetrVG),
- der Betriebsrat kann für die Abberufung von Ausbildern sorgen oder ihrer Ernennung widersprechen, wenn deren per-

sönliche, fachliche und arbeitspädagogische Eignung angezweifelt wird (§ 98 BetrVG),

- Kontrolle des Berichtsheftes durch Betriebsrat und JAV hinsichtlich der Einhaltung der Ausbildungsordnung und Lernziele,
- Übernahme von Auszubildenden (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen, Betriebsverfassungsgesetz).

Hinweis: Die Übernahme von JAV-Mitgliedern ist besonders geregelt (Kündigungsschutzgesetz und § 78a BetrVG).

7.3.5 Schutz der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Übernahme von JAV-Mitgliedern ist besonders geregelt. Der § 78a BetrVG will verhindern, dass ein Auszubildender nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund seiner Arbeit in der JAV nicht in ein anschließendes Arbeitsverhältnis übernommen wird. Dazu ist es notwendig, dass das JAV-Mitglied innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung stellt. Der Weiterbeschäftigungsanspruch richtet sich auf ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis.

Weitere Schutzbestimmungen:

§ 78 BetrVG – Schutz vor Behinderung oder Störung der JAV-Tätigkeit und Schutz vor Benachteiligung von JAV-Mitgliedern

§ 78a BetrVG – Schutz vor Nichtübernahme nach Ende der Ausbildung

§ 103 BetrVG – Erschwerung der außerordentlichen Kündigung eines JAV-Mitgliedes

§ 15 KSchG – Schutz vor Kündigung eines JAV-Mitgliedes

8.0 Ausblick

Die Berufsausbildung sollte als Unternehmensziel beschrieben werden. Vieles spricht dafür, weil für die meisten Betriebe das Ausbilden von jungen Menschen das zentrale Instrument ihrer Personalgewinnung darstellt. Zum einen können Unternehmen auf diesem Wege ihre Nachwuchskräfte qualifizieren, und zum anderen erhöht die betriebliche Ausbildung die Bindung der qualifizierten wohnungs- und immobilienwirtschaftlichen Fachkräfte an das Unternehmen. In einer Zeit, in der qualifizierte Mitarbeiter als Leistungs- und Wissensträger ein entscheidender Wettbewerbsfaktor sind, legt die Ausbildung den Grundstein für ein lebensbegleitendes Lernen.

Nicht zu unterschätzen ist das Image, das sich ein Unternehmen durch eine vorbildliche Ausbildungstätigkeit in der Öffentlichkeit verdient – auch über die Ortsgrenzen hinaus. Die Bemühungen von Unternehmen können die Entwicklung einer ganzen Region beeinflussen.

9.0 Kontakte und Websites

AGV Arbeitgeberverband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Heinrichstraße 169 B
40239 Düsseldorf

Ansprechpartner:
Dr. Michael Worzalla

Telefon: 0211-9 61 35-0
Fax: 0211-9 61 35-19
E-Mail: kontakt@agv-online.de
www.agv-online.de

GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.

Mecklenburgische Straße 57
14197 Berlin

Ansprechpartner:
Dipl.-Psych. Thomas Schaefers
Heide Momber, M.A.

Telefon: 030-824 03 172-170
Fax: 030-824 03-179
E-Mail: schaefers@gdw.de, momber@gdw.de
www.gdw.de
www.immokaufleute.de

IVD Immobilienverband Deutschland e. V.

Littenstraße 10
10179 Berlin

Telefon: 030-27 57 26-0
Fax: 030-27 57 26-49
E-Mail: info@ivd.net
www.immobilienverband.de

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Paula-Thiede-Ufer 10 10179 Berlin

Ansprechpartnerin: Uta Kupfer

Telefon: 030-69 56-0
Fax: 030-69 56-31 41
E-Mail: uta.kupfer@verdi.de
www.verdi.de

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt

Olaf-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt

Ansprechpartner: Dr. Peter John

Telefon: 069-95 75 7-462
Fax: 069-95 73 7-409
E-Mail: peter.john@igbau.de
www.igbau.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Dienstsitz Bonn
Heinemannstraße 2
53175 Bonn

Telefon: 01888-57-0
Fax: 01888-57-83601
E-Mail: bmbf@bmbf.bund.de
www.bmbf.de

BiBB Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schumann-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228-107-0
Fax: 0228-107-2977
E-Mail: zentrale@bibb.de
www.bibb.de

Bildungsträger in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Weitere Details können den Internetseiten der einzelnen Institute entnommen werden.

AWI – Akademie der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Baden-Württemberg GmbH:
www.awi-vbw.de

BBA – Berlin-Brandenburgische Akademie der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft:
www.bba-campus.de

Deutsche Immobilienakademie an der Universität Freiburg:
www.dia-vwa.de

EBZ – Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft:
www.e-b-z.de

Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen:
www.fh-nuertingen.de

Mitteldeutsche Fachakademie der Immobilienwirtschaft e. V. :
www.vtw.de

Website für Ausbildungsunternehmen und Immobilienkaufleute mit vielen aktuellen Informationen:

www.immokaufleute.de