



Infokatalog

Leitfaden für die Berufsausbildung
TierpflegerIn – Fachrichtung: Zoo



Berufsverband der Zootierpfleger e.V.
Karsten Schultz
Honzrather Str. 79
66663 Merchingen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Die Absichtserklärung zur Stärkung der Berufsausbildung TierpflegerIn – Fachrichtung Zoo	3
Gesetzliche Vorgaben	4
Bekannte Problemlagen	4
Probleme auf die wir nicht direkt einwirken können:	4
Probleme bei der Auswahl von Auszubildenden:	5
Probleme in der Personalplanung:	5
Probleme bei überbetrieblichen Praktika im Sinne der Berufsausbildung:	5
Probleme in der Ausbildereignung:	5
Anpassungsmaßnahmen und Schlüsselmaßnahmen	6
Auswahl und Eignung der Bewerbenden	6
Eignung der AusbilderInnen	8
Planung der Ausbildung	10
Betriebliche Ausbildung	13
Edukative Anpassungen	15
Zusammenfassung und Ausblick	18
Muss ich ausbilden?	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Auswahl der Bewerbenden	6
Tabelle 2 Rolle der AusbilderInnen im Bewerbungsverfahren	7
Tabelle 3 Teamtauglichkeit	8
Tabelle 4 Prüfungsbezogene Lerninhalte	8
Tabelle 5 Ausbilderfortbildung	9
Tabelle 6 Zeitliche Einteilung und Entlastung der AusbilderInnen	10
Tabelle 7 Stellenplan	10
Tabelle 8 Anzahl der Auszubildenden	11
Tabelle 9 Anzahl der Auszubildenden pro Ausbilder	12
Tabelle 10 Überbetriebliche Praktika	12
Tabelle 11 Betriebliche Ausbildung	13
Tabelle 12 Lern- und Arbeitsmaterialien	14
Tabelle 13 Arbeitskleidung	14
Tabelle 14 Betriebsunterricht in der Dienstzeit	15
Tabelle 15 Struktur des Betriebsunterrichtes	16
Tabelle 16 Unterricht nach Lerntypen	17
Tabelle 17 Betrieblicher Unterricht und Berufsschule	17

Einleitung

Die zoologischen Gärten, Tierparks, Tiergärten, Wildparks und Wildgehege in Deutschland sind für die Bevölkerung nicht wegzudenken. Noch nie haben diese Einrichtungen einen größeren Zuspruch und Rückhalt genossen, aber auch noch nie waren sie so wichtig wie in Zeiten des Klimawandels und des Artensterbens. Früher als einfache Menagerien bekannt, gelten diese Institutionen heute als Orte der naturnahen Naherholung und der Verbundenheit mit der Natur. Durch ihre außergewöhnliche Stellung in der Gesellschaft können Sie, als außerschulische Lernorte, die Menschen für den Natur- und Artenschutz sensibilisieren und gemeinsam mit Forschungsinstitutionen, große Erfolge in der Forschung und Bildung verzeichnen. Damit einher gehen moderne Arbeitskonzepte und als Spiegel der Gesellschaft auch moderne Arbeitsweisen im Hinblick auf Digitalisierung und Inklusion.

Auch die Tierhaltung hat sich in den letzten 20 Jahren stark gewandelt. Naturnahe Tieranlagen, Enrichment- und Trainingskonzepte, sowie die internationale Zusammenarbeit in Hinblick auf Erhaltungszuchten, gelten heute als selbstverständlich. Um diese Standards aufrecht zu erhalten und sich auch dem demografischen Wandel anzupassen, müssen neue Lernkonzepte für die Ausbildung in der Tierpflege – Fachrichtung Zoo, im Zuge einer Aktualisierung der aktuellen Ausbildungsordnung von 2003, erarbeitet und angewandt werden.

Der Berufsverband der Zootierpfleger e.V. konnte gemeinsam mit dem Verband der Zoologischen Gärten e.V., der Deutschen TierparkGesellschaft e.V. und dem Deutschen-Wildgehege-Verband e.V. eine gemeinsame „Absichtserklärung zur Stärkung der Berufsausbildung zum Tierpfleger – Fachrichtung Zoo“ erarbeiten (www.zootierpflege.de). Auf der Grundlage dieser Absichtserklärung wurde nun dieser Infokatalog „Leitfaden für die Berufsausbildung TierpflegerIn – Fachrichtung Zoo“ erstellt.

2

Dieser Infokatalog beinhaltet Vorgaben und Maßnahmen zum Erreichen der benötigten Standards für die Ausbildung und dient den Auszubildenden (i.d.R. die jeweiligen Betriebe) und Ausbildern und Ausbilderinnen (vertraglich von den Auszubildenden beauftragt) als Leitfaden und Informationsblatt. Bekannte und wiederkehrende Fehler und Probleme werden hier im genauen aufgezeigt und Schlüsselmaßnahmen zur Vermeidung genannt.

Der Berufsverband der Zootierpfleger e.V. (in Folge BdZ) ist ein eingetragener Verein, der sich als Interessensvertretung versteht und sich um die Fortbildung seiner Mitglieder bemüht. Die Berufsausbildung in der Tierpflege – Fachrichtung Zoo ist für den BdZ ein Teil der Sicherung des Berufsstandes und der Weiterentwicklung von diesem.

Die Absichtserklärung zur Stärkung der Berufsausbildung TierpflegerIn – Fachrichtung Zoo

Die Eckpunkte der am 14. Februar 2023 von den Verbänden unterzeichneten Absichtserklärung sind folgende:

1. Eine qualifizierte Ausbildung erfordert ein ausgewogenes Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden, um die im Rahmen der Ausbildung angestrebte Wissensvermittlung sicherstellen zu können.
2. Auszubildende werden grundsätzlich nicht als Ersatz von Facharbeitern eingesetzt.
3. Der tariflich vereinbarte Urlaub dient ausschließlich der Erholung.
4. Vor Beginn der Ausbildung wird der verbindliche Ausbildungsrahmenplan erstellt, mit den Auszubildenden durchgesprochen und unterzeichnet. Regelmäßige Zielgespräche dienen dazu, Abweichungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Maßnahmen zur Sicherstellung der Ausbildungsinhalte abzustimmen.
5. Können die im Ausbildungsrahmenplan festgelegten Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb allein nicht vermittelt werden, so sind bereits vor der Ausbildung außerbetriebliche Praktika in geeigneten Betrieben und Einrichtungen in ausreichendem Maße zu organisieren. Die Mitgliedsbetriebe/-unternehmen werden sich nach Möglichkeit gegenseitig unterstützen.
6. Die Mitgliedsbetriebe/-unternehmen sind angehalten, neben der praktischen Ausbildung und den Unterrichtsgängen im Rahmen der Berufsschule zusätzlich die Ausbildung durch innerbetrieblichen Unterricht zu ergänzen.
7. Erforderliche Lehrmittel, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Materialien hinausgehen (z.B. Fachliteratur), sollten den Auszubildenden möglichst kostenlos im Rahmen der Ausbildung zugänglich gemacht werden.

3

Diese 7 Eckpunkte sind innerhalb des Infokatalogs in **5 Handlungsfelder** eingeteilt. Jedes Handlungsfeld beschreibt eine Gruppe von Anpassungsmaßnahmen, die thematisch miteinander einhergehen. Diese Handlungsfelder sind folgende:

**Auswahl und
Eignung der
Bewerbenden**

**Eignung der
AusbilderInnen**

**Planung der
Ausbildung**

**Betriebliche
Ausbildung**

**Edukative
Anpassungen**

Gesetzliche Vorgaben

In der Bundesrepublik Deutschland werden Berufsausbildungen, seien sie rein schulisch, akademisch oder dual, im **Berufsbildungsgesetz** (BBiG) geregelt. Hier wird in §1, Abs. 3 die Berufsausbildung im Kern, wie folgt, definiert:

„Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ - (BBiG, §1, Abs.3)

Das oberste Ziel ist also der Erwerb von Handlungs – und Fachkompetenzen, nicht die Arbeit als solche. Dies bedeutet, dass ein Betrieb, der Ausbilden möchte, nicht die Arbeitskraft der Auszubildenden sehen soll, sondern die Ausbildung potenziell neuer Fachkräfte.

Als Teil des BBiG stellt die Ausbildungsverordnung (AVO) die rechtliche Vorgabe zur Gestaltung und Gliederung der gesamten Berufsausbildung dar. Die AVO ist nach §4, Abs. 2 vollumfänglich für die Berufsausbildung der anerkannten Berufe in der Bundesrepublik einzuhalten:

„Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden.“ - (BBiG §4, Abs.2)

Weitere rechtliche Vorgaben können zum Beispiel das **Jugendarbeitsschutzgesetz** (JArbSchG), die **Arbeitsstättenverordnung** (ArbStättV) und das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) sein, welche von Seiten des Arbeitgebers ebenfalls berücksichtigt werden müssen.

Bekannte Problemlagen

Dem BdZ und seinen Partnern, sowie der Gewerkschaft Ver.di, werden regelmäßig Missstände, Probleme oder Unstimmigkeiten gemeldet, die wir in diesem Infokatalog besonders aufgreifen wollen. Diese Missstände werden uns sowohl von Seiten der Auszubildenden, als auch der Ausbildenden (Betriebe) gemeldet.

Probleme auf die wir nicht direkt einwirken können:

- Der Bildungsstand der BewerberInnen lässt immer mehr nach; vor allem in den Bereichen der Naturwissenschaften und der Deutschkenntnisse sind vermehrt große Defizite zu verzeichnen
- Es gibt vermehrt wenig bis gar keine praktische Erfahrung im Umgang mit Werkzeug, z.B. Besen, Schaufel oder Küchenmesser
- Viele BewerberInnen sind nicht im ausreichenden Maße belastbar; sie sind kaum in der Lage 8 Stunden täglich konzentriert zu arbeiten
- Vermehrt werden fehlende soziale Kompetenzen bemerkt; bereits kleine Konflikte mit Kollegen oder in Arbeitsabläufen sind eine große Belastung und enden nicht selten mit dem Eingriff der Erziehungsberechtigten (auch bei Volljährigen)
- Viele BewerberInnen zeigen ein hohes Maß an Unselbstständigkeit; pünktlicher Dienstbeginn, Abmeldung bei Krankheit und das Vorlegen der Ausbildungsnachweise sind keine Selbstverständlichkeit

Probleme bei der Auswahl von Auszubildenden:

- Die Auswahl der BewerberInnen erfolgt oft über ein verallgemeinertes Auswahlverfahren; berufsbezogene Vorkenntnisse und Fertigkeiten werden dort nicht berücksichtigt
- Die AusbilderInnen werden häufig nicht in die Auswahl der Auszubildenden miteinbezogen

Probleme in der Personalplanung:

- Auszubildende werden als vollwertige Fachkräfte gerechnet oder ersetzen diese in der Personaleinsatzplanung
- Häufig ist ein ungünstiges Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden in den Betrieben gegeben; zu wenig Fachkräfte sollen zu viele Auszubildenden betreuen
- Gelegentlich gibt es keine Fachkräfte, sondern lediglich die Parkleitung und eine große Gruppe an Auszubildenden

Probleme bei überbetrieblichen Praktika im Sinne der Berufsausbildung:

- Kann ein Betrieb die Lerninhalte der Ausbildungsverordnung nicht vollumfänglich gewährleisten, werden den Auszubildenden dennoch keine überbetrieblichen Praktika in einem anderen Zoo ermöglicht
- Überbetriebliche Praktika werden nur an Urlaubstagen gewährt
- Es werden nur sehr kurze Praktika ermöglicht, welche eigentlich in angemessener Länge zu absolvieren sind; Praktika in einer oder zwei Wochen reichen nicht aus um den Lerninhalt vollumfänglich zu erarbeiten
- Häufig ist nicht vor Beginn der Berufsausbildung klar, welche Praktika in welchem Zeitraum absolviert werden; meist kurz vor den Abschlussprüfungen versucht man ein kurzes Praktikum für die Auszubildenden zu ermöglichen

Probleme in der Ausbildereignung:

- Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte haben häufig nur wenig persönliche oder fachliche Qualifikationen um auszubilden
- Vermehrt ist nur wenig Motivation zu vernehmen, sich für die Auszubildenden einzusetzen und diese vernünftig auszubilden; Sätze wie „Ich musste mir das auch selbst erarbeiten.“ und „Das lernt ihr später als Geselle.“ führen dabei oft zu Frustration und sind nicht zielführend
- Die Lerninhalte orientieren sich immer öfter nicht an den AVO, sondern an rein innerbetrieblichen Interessen

Anpassungsmaßnahmen und Schlüsselmaßnahmen

Auswahl und Eignung der Bewerbenden

1. Auswahl der Bewerbenden	
Problematik	Schriftliche Einstellungstests, z.B. im öffentlichen Dienst, unterliegen oft den gleichen Anforderungen, wie sie für alle anderen Berufe, die in der Stadt oder der Gemeinde ausgebildet werden, gelten. Diese sind also nicht berufsbezogen ausgerichtet.
Auswirkungen	Das Allgemeinwissen und die Vorbildung in Themen wie EDV, Rechtschreibung, Wirtschaft und Digitales sind dadurch für das Bestehen dieser Eignungstests relevanter als berufsspezifische Vorbildung in den Bereichen Biologie, Zoologie, Geografie und Umweltschutz.
Anpassungsziel	Die Bewerbenden werden berufsspezifischen Einstellungstests unterzogen; auch Betriebe des öffentlichen Dienstes sollten für kaufmännische Berufe andere Bewerbungsverfahren haben, als für die Tierpflege – Fachrichtung Zoo; Themen z.B. der Zoologie, Ernährung, Geografie, Naturwissenschaften und dem Umweltschutz könnten für Einstellungstests relevant sein
Anpassungsmaßnahmen	Einstellungstests, welche Fragen zu Themen des Allgemeinwissens und der Grundbildung beinhalten, werden zu 50% durch spezielle Fragen zu Themen der Tierpflege ergänzt oder ersetzt; Beispiele für Themenfelder wären: Artenkunde, Geografie, Mathematik, Chemie, Biologie, Physik, Naturschutz und Umweltschutz. Diese Einstellungstests werden dann vom Personal des jeweiligen Betriebes oder der AusbilderInnen ausgewertet.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Der Bildungsstand der Auszubildenden, den sie in die Ausbildung mitbringen, ist auf den Beruf zugeschnitten und erlaubt eine schnellere Aneignung der Lerninhalte; einige Lerninhalte müssen nicht von Grund auf aufgebaut, sondern durch die AusbilderInnen nur noch ergänzt werden.

Tabelle 1 Auswahl der Bewerbenden

2. Rolle der AusbilderInnen im Bewerbungsverfahren	
Problematik	Häufig werden AusbilderInnen nicht im Bewerbungsverfahren mit einbezogen; sie bekommen keine Bewerbungsunterlagen zur Einsicht und können nicht mitentscheiden; die Auswahl trifft allein der Vertretende des Auszubildenden.
Auswirkungen	AusbilderInnen müssen oft Auszubildende betreuen, die nicht in den betrieblichen Alltag passen. Die Integration kann dann nicht vom Team getragen und lernschwache Auszubildende können nicht ausreichend betreut werden.
Anpassungsziel	Alle AusbilderInnen sind maßgebend am Bewerbungsverfahren beteiligt, d.h. sie entscheiden ebenfalls welche Bewerbenden in die engere Auswahl kommen und ausgebildet werden, denn nur die AusbilderInnen selbst haben einen detaillierten Überblick über die Machbarkeit und den Umfang der Ausbildung innerhalb des Betriebes.
Anpassungsmaßnahmen	AusbilderInnen bekommen die Bewerbungen, die nach zuvor abgesprochenen Kriterien ausgewählt wurden. Sie sind an der Erstellung und Auswertung der Einstellungstests beteiligt und sind bei den Bewerbungsgesprächen dabei. Zusammen mit den Auszubildenden werden dann Auszubildende ausgewählt.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Auszubildende können ihren Lernfähigkeiten angepasst betreut werden. AusbilderInnen fällt die Ausbildung leichter, weil die nötigen Maßnahmen vom gesamten Team getragen werden können (z.B. bei nötiger Inklusion von Menschen mit Behinderungen).

Tabelle 2 Rolle der AusbilderInnen im Bewerbungsverfahren

3. Teamtauglichkeit für das bestehende Kollegium	
Problematik	Teamfähigkeit wird großgeschrieben, aber eine Tauglichkeit für das bereits bestehende Team wird dabei nicht bedacht. Auszubildende sind dann im Kollegium unbeliebt und werden mit weniger Motivation ausgebildet.
Auswirkungen	Auszubildende können sich nicht in das bestehende Team integrieren oder werden nicht integriert. Dies kann das allgemeine Wohlbefinden oder auch die Arbeitsmoral stören und hat meist negative Auswirkungen auf die Lernfähigkeiten des Auszubildenden.
Anpassungsziel	Bei den Probearbeiten ist ein wichtiger Punkt, ob die Bewerbenden sich in das Team integrieren können. Gemeinsame Interessen und Einstellungen bilden hierbei Synergien und bringen auch das Team voran.

Anpassungsmaßnahmen	Das Team, das die Bewerbenden während des Probearbeitens betreut, muss sich auch mit persönlichen Themen befassen. Nicht nur die Fertigkeiten bei der praktischen Arbeit sind wichtig, sondern auch Sympathie. Diese wird z.B. in einem Fragebogen über jeden Bewerbenden abgefragt und kann somit ausgewertet und festgehalten werden.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Das Team setzt sich für Auszubildende ein und beteiligt sich gerne an deren Ausbildung. Es ist an dem persönlichen Erfolg der Auszubildenden interessiert und hilft diesen wo es kann.

Tabelle 3 Teamtauglichkeit

Eignung der AusbilderInnen

Die allgemeine persönliche und fachliche Eignung der AusbilderInnen ist schon im Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert. Zusätzlich gibt es noch weitere Maßnahmen, die zur Optimierung der Ausbildereignung getroffen werden sollten.

1. Prüfungsbezogene Lerninhalte	
Problematik	Viele AusbilderInnen richten sich in ihren Lehrinhalten nicht nach den Prüfungen, sondern nach innerbetrieblichen Interessen. Sie haben keinen Einblick in die Inhalte der praktischen und schriftlichen Prüfungen.
Auswirkungen	Einst erlernte Fachinhalte könnten überholt und heute falsch sein; der Prüfungsausschuss wertet Lehrinhalte durchaus anders als die AusbilderInnen, was im Zweifel zum Nichterreichen des Berufsabschlusses führen kann.
Anpassungsziel	Alle AusbilderInnen sollen die gleichen Lerninhalte vermitteln, die die Prüfungsausschüsse bewerten. Dadurch sind die Auszubildenden für den Arbeitsalltag vollumfänglich ausgebildet.
Anpassungsmaßnahmen	Alle AusbilderInnen sollten mindestens einmal den für ihren Betrieb relevanten Prüfungsausschuss besucht und bei einer Prüfung hospitiert haben. Ein ständiger Austausch mit dem Lehrpersonal der Berufsschulen und den anderen AusbilderInnen der anderen Betriebe hilft ebenfalls dabei. Der BdZ gibt außerdem Leitfäden für fachbezogene Inhalte heraus, die Themenfelder in bestimmten Aspekten der AVO aufgezeigt werden.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Hier ist das Feedback des Prüfungsausschusses und des Lehrpersonals der Berufsschule ausschlaggebend. Die IHK als offizieller Ansprechpartner kann hierfür kontaktiert werden.

Tabelle 4 Prüfungsbezogene Lerninhalte

2. AusbilderInnen fortbilden	
Problematik	AusbilderInnen sind i.d.R. selbst in dem Beruf der Tierpflege – Fachrichtung Zoo ausgebildet und haben zusätzlich eine Ausbildereignungsprüfung bei einer IHK abgelegt. Weitere Fortbildungen werden aber oft nicht wahrgenommen. Einige AusbilderInnen sind berufsfremd und verfügen lediglich über einen berufsangelehnten akademischen Abschluss, z.B. Veterinärmedizin oder Biologie.
Auswirkungen	Einst erlernte Fachinhalte könnten überholt und heute falsch sein; auch Änderungen im Berufsbildungsgesetz werden oft übersehen. Berufsfremde Ausbilder gewichten Lerninhalte meist anders als fachlich ausgebildete TierpflegerInnen, was zu Problemen in der Lernpriorisierung führen kann.
Anpassungsziel	Alle AusbilderInnen haben Kenntnisse über aktuelle Standards und sind auf dem neuesten Stand. Änderungen in der Gesetzgebung sind bekannt und können sofort umgesetzt werden.
Anpassungsmaßnahmen	Alle AusbilderInnen besuchen regelmäßige Fortbildungen und Aufbaukurse, z.B. der IHK, der Verbände oder des Berufsverbands der Zootierpfleger e.V.; die AusbilderInnen erhalten beispielsweise den Newsletter der IHK. AusbilderInnen sollten immer ausgebildete TierpflegerInnen der jeweiligen Fachrichtung sein. Ein Hochschulstudium ersetzt keine Berufsausbildung.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Hier ist das Feedback des Prüfungsausschusses und des Lehrpersonals der Berufsschule ausschlaggebend. Die IHK als offizieller Ansprechpartner kann hierfür kontaktiert werden.

Tabelle 5 Ausbilderfortbildung

3. Entlastung der AusbilderInnen	
Problematik	AusbilderInnen sind häufig nebenberuflich mit der Ausbildung von mehreren Auszubildenden beauftragt. Nebenberuflich bedeutet, dass die AusbilderInnen eine volle Stelle z.B. in der Tierpflege ausführen und dazu noch mit der Ausbildung betraut sind.
Auswirkungen	Bei vielen Auszubildenden fehlt die Möglichkeit allen individuell gerecht zu werden.
Anpassungsziel	Alle AusbilderInnen haben die Möglichkeit Ausbildungsbeauftragte zu berufen, die ihnen bestimmte Lehrinhalte abnehmen und dadurch die AusbilderInnen entlasten. Die AusbilderInnen sind als Teil ihrer Stelle und der einzuplanenden Zeit mit der Ausbildung betraut.

Anpassungsmaßnahmen	Alle Fachkräfte können als Ausbildungsbeauftragte berufen werden. Bestimmte Themen werden mit bestimmten Personen verknüpft, um diesen die Möglichkeit zu geben sich umfangreich auf ein Thema vorzubereiten. Stellenbeschreibungen und –planungen berücksichtigen bei AusbilderInnen die Ausbildung und die dafür nötige Zeit.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Die AusbilderInnen haben mehr Zeit für die Ausbildung können sich bestimmte Zeitfenster jederzeit einplanen um Betriebsunterricht zu gestalten.

Tabelle 6 Zeitliche Einteilung und Entlastung der AusbilderInnen

Planung der Ausbildung

Die Planung der Ausbildung jedes einzelnen Auszubildenden ist rechtlich durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt, jedoch nicht detailliert beschrieben. Dadurch ergeben sich oft große Unterschiede in den Betrieben und für die Auszubildenden. Hierbei gilt immer, dass eine frühe Planung hilfreich und absolut anzustreben ist. Eine Zusammenarbeit verschiedener Betriebe kann dabei helfen das Ausbildungsziel zu erreichen. Das Bestehen der Abschlussprüfungen und die Vermittlung der Lerninhalte der Ausbildungsordnung sind hierbei maßgeblich.

1. Stellenplan	
Problematik	Mehrere Auszubildende sollen häufig die Arbeitskraft einer fehlenden Fachkraft kompensieren oder gar ersetzen.
Auswirkungen	Die Vermittlung der Lerninhalte der Ausbildungsordnung ist dabei nicht vorrangiges Ausbildungsziel. Die geleistete Arbeitskraft erscheint in diesen Fällen für den Auszubildenden als wichtiger.
Anpassungsziel	Auszubildende sind nicht Teil der Personaleinsatzplanung. Der Stellenplan ist so strukturiert, dass Auszubildende immer einen Überhang darstellen. Das Fehlen eines Auszubildenden ist daher für den Ablauf des täglichen Dienstgeschäftes nicht relevant.
Anpassungsmaßnahmen	Es sind im Personaleinsatzplan so viele Fachkräfte einzuplanen, dass ein Betrieb gänzlich ohne Auszubildende auskommt.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Durch den Überhang der, sicherlich auch durch Auszubildende gegebenen, Arbeitskraft bleibt mehr Gelegenheit für die praktische Ausbildung im Betrieb. Urlaubsplanungen können ohne Probleme gewährt werden.

Tabelle 7 Stellenplan

2. Anzahl der Auszubildenden	
Problematik	Mehrere Auszubildende sollen häufig von nur einer Fachkraft betreut werden. Dabei sind nicht die AusbilderInnen gemeint, sondern die generelle Anzahl an Fachkräften im Betrieb. Es kommt auch zu einem Missverhältnis von Fachkräften und Auszubildenden.
Auswirkungen	Die Vermittlung der Lerninhalte der Ausbildungsordnung ist dabei nicht vorrangiges Ausbildungsziel. Die geleistete Arbeitskraft erscheint häufig in diesen Fällen für den Auszubildenden als wichtiger. Diese soll die Arbeitskraft der fehlenden Fachkräfte ersetzen. Die Fachkräfte können den Auszubildenden nicht die Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln zu denen der Betrieb verpflichtet ist.
Anpassungsziel	Die Anzahl der Auszubildenden und die der Fachkräfte ist in einem angemessenen Verhältnis gegeben.
Anpassungsmaßnahmen	Die D-IHK gibt folgende Verhältnisse als angemessen an: 1-2 Fachkräfte = max. 1 Auszubildender 3-5 Fachkräfte = max. 2 Auszubildende 6-8 Fachkräfte = max. 3 Auszubildende Pro 3 weitere Fachkräfte, max. 1 Auszubildender mehr.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Durch ein ausgewogenes Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden, bleibt mehr Gelegenheit für die praktische Ausbildung im Betrieb.

Tabelle 8 Anzahl der Auszubildenden

3. Anzahl der Auszubildenden pro Ausbilder	
Problematik	Häufig müssen AusbilderInnen neben ihrer normalen Arbeit zu viele Auszubildende mit sehr unterschiedlichen Bildungsständen und Lernvermögen betreuen.
Auswirkungen	Es fehlt die Möglichkeit allen Auszubildenden individuell gerecht zu werden. Lernmissstände können nicht oder nur sehr schlecht kompensiert werden.
Anpassungsziel	Die Anzahl der Auszubildenden pro AusbilderIn ist angemessen und realistisch zu halten.
Anpassungsmaßnahmen	Die DIHK rät folgende Verhältnisse als angemessen an: Pro nebenberuflichen/r Ausbilder/in = max. 3 Auszubildende im Betrieb

	Pro hauptberuflichen/r Ausbilder/in = max. 16 Auszubildende im Betrieb
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Durch eine realistische Anzahl an Auszubildenden bleibt genug Gelegenheit auf die individuellen Bedürfnisse aller Auszubildenden einzugehen. Das Lernpensum kann somit an allen Auszubildenden angepasst werden.

Tabella 9 Anzahl der Auszubildenden pro Ausbilder

4. Überbetriebliche Praktika im Sinne der Ausbildung	
Problematik	Immer wieder werden überbetriebliche Praktika zur Erfüllung aller, von der Ausbildungsordnung vorgegebenen, Lerninhalte in anderen Betrieben nicht gewährt oder müssen von den Auszubildenden in deren Urlaubszeit geleistet werden. Häufig verbleibt dann auch nicht mehr viel Zeit bis zur Abschlussprüfung.
Auswirkungen	Lerninhalte der Ausbildungsordnung können nicht vermittelt werden. Der Ausbildende geht also seiner Verpflichtung den Auszubildenden gegenüber nicht nach und kann diese Lerninhalte häufig im eigenen Betrieb nicht vermitteln. Dies führt oft dazu, dass die Abschlussprüfung nicht bestanden wird.
Anpassungsziel	Alle theoretischen und praktischen Lerninhalte, die nicht im eigenen Betrieb vermittelt werden können, werden in anderen Betrieben in Form eines überbetrieblichen Praktikums im Sinne der Berufsausbildung vermittelt. Dies ist bereits im Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Auszubildenden mit Zeitangabe verzeichnet. Diese Praktika werden in der regulären Dienstzeit der Auszubildenden absolviert und nicht in deren Urlaubszeit. Diese dient ausschließlich der Erholung.
Anpassungsmaßnahmen	Vor jeder Berufsausbildung wird mit anderen Betrieben bereits eine Möglichkeit für die überbetrieblichen Praktika verbindlich abgesprochen und z.B. in einem Kooperationsvertrag festgehalten. Diese Praktika werden in angemessener Zeit und nicht kurz vor den Abschlussprüfungen absolviert. Die Auszubildenden werden für das überbetriebliche Praktikum freigestellt.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Durch die praktische Arbeit mit den Lerninhalten, die im eigenen Betrieb nicht vermittelt werden können, werden die Auszubildenden alle Aspekte der Tierpflege im Gesamten kennenlernen. Dadurch fällt es in den Prüfungen leichter auch betriebsferne Themenfelder zu beherrschen.

Tabella 10 Überbetriebliche Praktika

Betriebliche Ausbildung

1. Ausbildungsnachweise	
Problematik	Ausbildungsnachweise, z.B. in Form von Berichtsheften werden sehr unterschiedlich gehandhabt und nicht immer kontrolliert. Es ist häufig nicht bekannt oder nicht gewollt, dass die Auszubildenden ihre Berichtshefte oder schriftliche Zusatzaufgaben während der regulären Dienstzeit führen sollen. Die Auszubildenden sind rechtlich verpflichtet einen Ausbildungsnachweis zu führen (§13, Punkt 7 – BBiG).
Auswirkungen	Den Ausbildungsnachweisen ist es häufig nicht zu entnehmen, welche Aufgaben und Lerninhalte der Ausbildungsordnung die Auszubildenden tatsächlich kennengelernt haben. Außerdem werden die Nachweise in der Freizeit häufig nicht ordnungsgemäß geführt.
Anpassungsziel	Ausbildungsnachweise, z.B. in Form von Berichtsheften oder schriftlichen Zusatzaufgaben (z.B. Tiersteckbriefe) dienen der Ausbildung und werden in der regulären Dienstzeit geführt und erarbeitet. Sie werden regelmäßig von den AusbilderInnen kontrolliert und unterzeichnet.
Anpassungsmaßnahmen	Alle Auszubildenden bekommen täglich oder wöchentlich Zeit ihre Ausbildungsnachweise zu führen; diese Zeit findet während der regulären Dienstzeit statt. Inhalt sollten auch die Lerninhalte der Unterrichte im Betrieb und der Berufsschule sein.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Berichtshefte werden ordentlich geführt und beinhalten alle Lerninhalte, Unterweisungen und Tagesaufgaben der jeweiligen Teilbereiche. Den Ausbildungsnachweisen ist lückenlos die betriebliche und schulische Ausbildung zu entnehmen.

Tabelle 11 Betriebliche Ausbildung

2. Lern- und Arbeitsmaterialien	
Problematik	Immer häufiger kommt es vor, dass Auszubildende ihre Lern- und auch Arbeitsmaterialien von ihrem eigenen Vermögen bezahlen. Berichtshefte, Schulhefte, Schulbücher und Werkzeug werden dabei also nicht vom Betrieb gestellt.
Auswirkungen	Abhängig vom eigenen Vermögen der Auszubildenden können sich diese ihre Lern- und Arbeitsmaterialien oft nicht leisten und diese stehen deshalb nicht zur Verfügung.
Anpassungsziel	Alle Lern- und Arbeitsmaterialien werden ausnahmslos vom Betrieb gestellt.

Anpassungsmaßnahmen	Alle benötigten Lern- und Arbeitsmaterialien werden, sofern nötig und gefordert, vom Betrieb gestellt. Dazu gehören auch die Materialien für den schriftlichen Ausbildungsnachweis.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Auszubildende können sich in einem vernünftigen Umfang auf die Ausbildung konzentrieren und können alle, ihnen zur Verfügung stehenden, Lernmaterialien nutzen, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Tabelle 12 Lern- und Arbeitsmaterialien

3. Arbeitskleidung	
Problematik	Gelegentlich kommt es vor, dass Auszubildende ihre geforderte Arbeitskleidung von ihrem eigenen Vermögen bezahlen müssen. Arbeitsschuhe mit angemessener Sicherheitsstufe, Arbeitshandschuhe und Gummistiefel sind dringend benötigte Alltagsbekleidungen im Bereich der Tierpflege – Fachrichtung Zoo und in angemessener Qualität durchaus teuer.
Auswirkungen	Die meist teure Arbeitssicherheitskleidung kann vom eigenen Vermögen der Auszubildenden nicht gezahlt werden und fehlt. Dies birgt auch Risiken in der alltäglichen Arbeit.
Anpassungsziel	Jede Arbeitskleidung wird vom Betrieb in dem Umfang gestellt, wie sie vom Betrieb auch eingefordert wird.
Anpassungsmaßnahmen	Arbeitsschuhe mit angemessener Sicherheitsstufe, Arbeitshandschuhe und Gummistiefel sind dringend benötigte Alltagsbekleidungen im Bereich der Tierpflege – Fachrichtung Zoo. Diese werden für alle Auszubildenden individuell gestellt. Wenn der Betrieb keine Vorgaben zu Hygieneschutz und Arbeitssicherheit macht oder keine Vorgaben an die Arbeitskleidung stellt, ist das Stellen der Kleidung aber nicht nötig.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Weniger Arbeitsunfälle sind zu verzeichnen, die zuvor durch das Fehlen der Arbeitssicherheitskleidung auftreten konnten.

Tabelle 13 Arbeitskleidung

Edukative Anpassungen

Die Aufgabe der Auszubildenden ist es die Auszubildenden fachlich, aber auch charakterlich, also persönlich zu fördern. Dies bedeutet, dass nicht nur die fachliche Kompetenz im Vordergrund steht, sondern auch die sozialen Kompetenzen. Immer wieder und flächendeckend hört man Aussagen, die darauf schließen können, dass vermeintlich selbstverständliche Kompetenzen, wie beispielsweise eine ordentliche Krankmeldung, die morgendliche Begrüßung der Kollegen, Fragen stellen bei Problemen und benötigter Hilfe, sowie ein respektvoller Umgang mit Vorgesetzten, in den Elternhäusern oder den Schulen nicht mehr vermittelt werden. Dies hat zur Folge, dass die charakterliche Förderung der Auszubildenden immer häufiger an Umfang gewinnt und von den AusbilderInnen abgefangen werden muss.

Die Vermittlung fachlicher Kompetenzen bleibt dabei oft auf der Strecke, weshalb eine klare Struktur für alle Auszubildenden innerhalb der betrieblichen Ausbildung unabdinglich ist.

1. Betriebsunterricht in der Dienstzeit	
Problematik	Häufig wird von Auszubildenden erwartet, dass der Betriebsunterricht, sofern er überhaupt stattfindet, nach der regulären Dienstzeit oder an freien Tagen erfolgt.
Auswirkungen	Nach der anstrengenden Dienstzeit können die Auszubildenden häufig nicht mehr leistungsfähig die Lerninhalte erarbeiten. Freie Tage dienen wie Urlaubstage der Erholung.
Anpassungsziel	Betrieblicher Unterricht hat stets während der regulären Dienstzeit zu erfolgen. Ausnahmen können als vergütete Überstunden passieren, sofern dies spezielle Projekte erfordert.
Anpassungsmaßnahmen	Der betriebliche Unterricht erfolgt regelmäßig (z.B. 3x wöchentlich) innerhalb der regulären Dienstzeit. Im Idealfall in der Zeit von 9 und 11 Uhr, da die Lernfähigkeit dann am höchsten ist.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Lerninhalte können besser erarbeitet und direkt praktisch angewandt oder mit der Praxis verknüpft werden.

Tabelle 14 Betriebsunterricht in der Dienstzeit

2. Struktur des Betriebsunterrichts	
Problematik	Häufig findet der betriebliche Unterricht nur unregelmäßig und durch eine Person statt. Dieser Unterricht dauert dann oft mehrere Stunden.
Auswirkungen	Ein konzentriertes Lernen ist oft nicht die ganze Zeit über möglich und die Lehrinhalte des letzten Unterrichtes zu lange her und dadurch nicht sofort abrufbar; dadurch sind Verknüpfungen zwischen erlernten und neuen Themen nur schwer aufzubauen.

Anpassungsziel	Durch die besseren Strukturen des Betriebsunterrichtes und der regelmäßigen Wiederholung ist das Erreichen der Lernziele für die Auszubildenden leichter.
Anpassungsmaßnahmen	Regelmäßige und kurze Lerneinheiten sind angebracht. Besser 5 mal in der Woche für eine halbe Stunde, als einmal im Monat für 3 Stunden am Stück; die Unterrichtszeit zwischen 9 und 11 Uhr hilft zusätzlich das Erlernte zu verarbeiten. Außerdem hilft es die Ausbildung auf mehrere Schultern zu verteilen.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Lerninhalte können besser abgerufen und mit vorherigen Unterrichtseinheiten verknüpft werden.

Tabelle 15 Struktur des Betriebsunterrichtes

3. Betrieblicher Unterricht nach Lerntypen	
Problematik	Einmal von den AusbilderInnen erstellte Konzepte werden auf alle Auszubildenden adaptiert, ohne ihre individuellen Bedürfnisse, Lerntypen und Vorbildungen zu beachten.
Auswirkungen	Es kann zu Komplikationen im Lernrhythmus kommen und das Nacharbeiten der Lerninhalte gestört sein. Falsche Lehrmethoden auf unterschiedliche Lerntypen können ein Lernen erschweren.
Anpassungsziel	Lernkonzepte sind für jedes Thema und auf alle Auszubildenden individuell abzustimmen.
Anpassungsmaßnahmen	<p>Für jeden Lerntyp gibt es andere Vorgehensweisen:</p> <p>Visueller Lerntyp = Lernen durch Beobachten oder Lesen von Lerntexten → Hier hilft es den Auszubildenden Arbeitsschritte vorzumachen oder ihnen Lektüre an die Hand zu geben</p> <p>Auditiver Lerntyp = Lernen durch das Hören von Erläuterungen oder Sehen von Lehrfilmen und Vorträgen → Hier hilft es vor Ort den Auszubildenden Sachverhalte zu erläutern und diese durch andere Personen wiederholen zu lassen</p> <p>Psychomotorischer Lerntyp = Lernen durch Ausprobieren und unter Anleitung praktisch selbst erarbeiten → Hier hilft es den Auszubildenden bei der praktischen Arbeit Zusammenhänge aufzuzeigen und unmittelbar deren Auswirkungen erlebbar zu machen</p> <p>Die Vorbildung der jeweiligen Auszubildenden soll bei der Nutzung von Fachbegriffen und Erklärungen bedacht werden.</p>

Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Auszubildende, die angepasst an ihren Lerntyp unterwiesen und unterrichtet werden, bemerken oft eine Erleichterung bei der Verknüpfung der verschiedenen Themen. Lernen fällt diesen Auszubildenden viel leichter und macht mehr Spaß.

Tabelle 16 Unterricht nach Lerntypen

4. Betrieblicher Unterricht und Berufsschule	
Problematik	Meist wird der betriebliche Unterricht unabhängig vom Berufsschulunterricht geleistet. Dies hängt auch mit den Einsatzgebieten der Auszubildenden zusammen. Themen werden nicht verknüpft, sondern gewählt ohne aufeinander aufzubauen.
Auswirkungen	Es fällt schwer viele verschiedene Themen gleichzeitig zu bearbeiten vor allem, wenn diese thematisch nicht miteinander zu verknüpfen sind, z.B. Stickstoffkreislauf in der Aquaristik und Qualitätskontrolle bei Heu.
Anpassungsziel	Lehrinhalte der Berufsschule und des betrieblichen Unterrichts bilden synergetische Verknüpfungen.
Anpassungsmaßnahmen	Der Rahmenlehrplan der Berufsschulen kann jederzeit beim Lehrpersonal erfragt werden. Ein enger Kontakt und Austausch, z.B. im Zuge der Ausbildersprechtage, ist unerlässlich und hilft gemeinsam ein Konzept abzusprechen. Wenn Auszubildende die Unterrichtsinhalte und die Lehrfächer im Berichtsheft verzeichnen, kann hier gezielt wiederholt werden.
Erfolgsfaktoren zur Evaluierung	Auszubildende können leichter Erlerntes abrufen und merken häufig, dass auch der Inhalt des Berufsschulunterrichtes leichter fällt.

Tabelle 17 Betrieblicher Unterricht und Berufsschule



Zusammenfassung und Ausblick

Viele der oben genannten Probleme und Missstände unterliegen bereits rechtlichen Vorschriften und sind daher als rechtswidrig einzustufen. Häufig ist dies mit Unwissen seitens der Ausbildenden zu begründen, aber nicht zu entschuldigen. Das Niveau und die Standards der Berufsausbildung in diesem Beruf sollte schon aus ethischen Gründen als Garant für die Zukunft verstanden sein. Nur gut ausgebildetes Fachpersonal hilft der Zukunftssicherung der Betriebe. Der Fachkräftemangel bezieht sich dabei oft auf den Mangel an Qualität, die wir benötigen und nicht zwingend auf Quantität.

In allen Prüfungsausschüssen für die Tierpflege – Fachrichtung Zoo der Industrie- und Handelskammern wird vermehrt ein Leistungsrückgang der Prüflinge festgestellt. Mit Hilfe verschiedener Fachgremien und Evaluationen wird häufig festgestellt, dass der Unterricht in den Berufsschulen und den Betrieben als fachlich ausreichend zu werten ist, die Ursachen der Probleme aber immer häufiger in der schlechten Vorbildung zu finden ist. Die Auszubildenden gehen zu einem großen Teil mit schlechtem Allgemeinwissen und schlechter Vorbildung in den naturwissenschaftlichen Fächern in die Ausbildung. Diese Problematik muss von den Betrieben aufgefangen und angegangen werden; häufig auf den bereits einfachen und unteren Ebenen, aber ebenso auf den direkten und sicherlich umfangreichen Ebenen.

Dies ist ein deutliches Zeichen, dass die Ausbildung in der Tierpflege – Fachrichtung Zoo einer Umstrukturierung und Neuordnung bedarf. Die Aktualisierung der Ausbildungsverordnung von 2003 ist also ebenfalls zwingend notwendig.

Muss ich ausbilden?

18

Am Ende dieses Leitfadens möchten wir vom Berufsverband der Zootierpfleger e.V. die zugegebenermaßen recht ungewöhnliche Frage stellen, ob es überhaupt nötig ist, dass Sie ausbilden.

Wenn man sich nun mit allen Vorgaben und Maßnahmen beschäftigt, stellt sich die Frage nicht ohne Grund. Viele Betriebe sollten unserer Meinung nach nicht selbst ausbilden, sondern lieber anderen Ausbildenden eine Möglichkeit für überbetriebliche Praktika im Sinne der Ausbildung geben. So können Schauaquarien besser Auszubildende aus vielen anderen Betrieben, vorübergehend in der Aquaristik und Terraristik ausbilden und selbst auf diese Belastung verzichten.

Auffällig ist auch, dass gerade personenschwache Betriebe übermäßig viele Auszubildende haben und diese nur ungern für eine angemessene Zeit in einen anderen Betrieb schicken. Da stellt sich doch die Frage nach dem eigentlichen Ausbildungsziel. Wenn sich der Betrieb keine Fachkräfte leisten möchte, sollten nicht viele Ausbildungsstellen die Lösung dafür sein.

Wenn man sich also am Ende der Überlegung die Frage nach dem Zweck der Ausbildung im eigenen Betrieb offen und ehrlich beantwortet und diese Antwort nicht „Um sie anschließend zu übernehmen.“ oder „Um gut ausgebildetem Fachpersonal eine gute Übernahmechance in einem anderen Betrieb zu ermöglichen.“ lautet, dann ist von einer Ausbildung abzuraten. Die Antwort auf die anfängliche Frage lautet also unserer Meinung nach: „Nein!“

Impressum (Stand 2024)

Berufsverband der Zootierpfleger e.V.

Karsten Schultz, 1. Vorsitzender

Honzrather Str. 79

66663 Merchingen

schultz@zootierpflege.de

www.zootierpflege.de