



Handlungsfeld Ausbildung

Arbeitsmappe zur Vorbereitung
auf die Ausbilder-Eignungsprüfung



Andreas Eiling
Hans Schlotthauer

 **FELDHAUS**

Andreas Eiling
Hans Schlotthauer

Handlungsfeld Ausbildung

Arbeitsmappe zur Vorbereitung
auf die Ausbilder-Eignungsprüfung

14. Auflage gemäß AEVO, AMVO
und novelliertem Rahmenplan

ISBN 978-3-88264-771-6

Alle Rechte vorbehalten

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung bedarf der schriftlichen Zustimmung des Verlages. Nachdrucke, Fotokopien, elektronische Speicherung oder Verbreitung sowie Bearbeitungen – auch auszugsweise – sind ohne diese Zustimmung verboten! Verstöße können Schadensersatzansprüche auslösen und strafrechtlich geahndet werden.

© 2025

FELDHAUS VERLAG GmbH & Co. KG

Postfach 73 02 40

22122 Hamburg

Telefon +49 40 679430-0

Fax +49 40 67943030

post@feldhaus-verlag.de

www.feldhaus-verlag.de

Umschlaggestaltung und Design: Reinhardt Kommunikation, Hamburg

Herstellung: WERTDRUCK, Hamburg

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9	
Gegenüberstellung BBiG und HwO	11	
1	Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	13
1.1	Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen	15
1.1.1	Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung	15
1.1.2	Direkter und indirekter Nutzen	19
1.1.3	Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit	20
1.2	Rechtliche, tarifvertragliche und betriebliche Rahmenbedingungen berücksichtigen	22
1.2.1	Ausbildungsbedarf	22
1.2.2	Personalentwicklung	23
1.2.3	Rechtliche Regelwerke	25
1.3	Strukturen des Berufsbildungssystems darstellen	30
1.3.1	Deutsches Bildungssystem	30
1.3.2	Duales System	36
1.3.3	Entwicklungsperspektiven	56
1.4	Ausbildungsberufe auswählen	60
1.4.1	Ausbildungsberufe	60
1.4.2	Flexibilisierungsmöglichkeiten	65
1.4.3	Ausbildungsordnungen	68
1.5	Betriebliche Eignung prüfen	71
1.5.1	Persönliche und fachliche Eignung	71
1.5.2	Eignung der Ausbildungsstätte	72
1.5.3	Maßnahmen zur Eignungsherstellung	74
1.5.4	Unterstützung durch externe Partner	76
1.5.5	Verstöße gegen Eignungsvoraussetzungen	78
1.6	Vorbereitende Maßnahmen auf die Berufsausbildung einschätzen	80
1.6.1	Berufsvorbereitende Maßnahmen	80
1.6.2	Berufsvorbereitung zur Nachwuchsgewinnung	84
1.6.3	Fördermöglichkeiten	85
1.6.4	Betriebliche Umsetzung	86
1.7	Aufgaben mit den Mitwirkenden an der betrieblichen Ausbildung abstimmen	91
1.7.1	Mitwirkende	91
1.7.2	Arbeitnehmer-Vertretungen	93
1.7.3	Rolle und Funktion als Lernprozessbegleitende	95
1.7.4	Aufgaben und Anforderungen an mitwirkende Fachkräfte	97
Handlungsfälle		100

2	Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	103
2.1	Betriebliche Ausbildungspläne erstellen	105
2.1.1	Ziele und Inhalte	105
2.1.2	Bezug zu Arbeits- und Geschäftsprozessen	110
2.1.3	Betriebliche und individuelle Ausbildungspläne	111
2.1.4	Lernorte	115
2.1.5	Nachhaltigkeit in der Planung	118
2.1.6	Einbindung der ausbildenden Fachkräfte	118
2.1.7	Umsetzung	119
2.1.8	Anpassungen	120
2.2	Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte berücksichtigen	122
2.2.1	Betriebliche Interessenvertretungen	122
2.2.2	Jugend- und Auszubildendenvertretung	124
2.2.3	Beteiligungsrechte	125
2.3	Kooperationspartner einbinden	127
2.3.1	Externe Partner	127
2.3.2	Lernortkooperation	129
2.3.3	Außer- und Überbetriebliche Partner	130
2.4	Auswahlverfahren anwenden	135
2.4.1	Ausbildungsmarketing	135
2.4.2	Auswahlkriterien	142
2.4.3	Auswahlverfahren	145
2.4.4	Rechtliche Aspekte	150
2.4.5	Perspektiven der Berufslaufbahn	151
2.5	Ausbildungsvertrag vorbereiten und Eintragung veranlassen	153
2.5.1	Inhalte eines Ausbildungsvertrags	153
2.5.2	Rechte und Pflichten	162
2.5.3	Eintragung bei der zuständigen Stelle	168
2.5.4	Anmeldung bei der Berufsschule	168
2.6	Berufsausbildung im Ausland prüfen	170
2.6.1	Vorteile	170
2.6.2	Rechtsgrundlagen	171
2.6.3	Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten	174
	Handlungsfälle	181
3	Ausbildung durchführen	187
3.1	Lernförderliche Bedingungen schaffen	190
3.1.1	Individuelle Voraussetzungen der Lernenden	190
3.1.2	Lernförderliche Rahmenbedingungen	192
3.1.3	Lernkultur	200
3.1.4	Lernprozessbegleitung	205

3.1.5	Didaktische Prinzipien	208
3.1.6	Motivation	209
3.1.7	Lern- und Arbeitstechniken	211
3.1.8	Dokumentation und Reflexion	213
3.1.9	Rückmeldungen/Feedback	215
3.2	Probezeit organisieren, gestalten und bewerten	219
3.2.1	Onboarding und Einführung in den Betrieb	219
3.2.2	Lern- und Arbeitsverhalten während der Probezeit	221
3.2.3	Bewertung der Probezeit	222
3.2.4	Rechtliche Grundlagen	223
3.3	Betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten	225
3.3.1	Berufliche Handlungskompetenz	225
3.3.2	Lerninhalte aus Arbeits- und Geschäftsprozessen	227
3.3.3	Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernziele	230
3.3.4	Nachhaltiges Handeln	233
3.3.5	Individuelle Lern- und Arbeitsaufträge	235
3.3.6	Transformationsprozesse	238
3.4	Ausbildungsmethoden und -medien auswählen und einsetzen	241
3.4.1	Kompetenzförderliche Ausbildungsmethoden	241
3.4.2	Ausbildungsmethoden und Auswahlkriterien	248
3.4.3	Lerngruppen	263
3.4.4	Didaktische Konzepte	268
3.4.5	Methodische Gestaltung	270
3.4.6	Ausbildungsmedien	270
3.4.7	Digitale Lernmedien	273
3.5	Auszubildende bei Lernschwierigkeiten unterstützen	277
3.5.1	Lernschwierigkeiten	277
3.5.2	Ursachen	278
3.5.3	Beratung und individuelle Hilfestellung	279
3.5.4	Förderungsmaßnahmen	280
3.5.5	Anpassung der Ausbildungszeit und -dauer	281
3.5.6	Behinderte Menschen	282
3.6	Zusätzliche Ausbildungsangebote gestalten	285
3.6.1	Besondere Voraussetzungen und Begabungen	285
3.6.2	Zusatzangebote für leistungsstarke Auszubildende	286
3.6.3	Verkürzung oder vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	287
3.6.4	Individuelle Anpassungen bei Verkürzungen	288
3.7	Entwicklung der Auszubildenden fördern und Konflikte lösen	291
3.7.1	Betriebliche Sozialisation	291
3.7.2	Entwicklung Jugendlicher	292
3.7.3	Soziale Einflüsse	293
3.7.4	Kommunikationsgrundsätze	294

3.7.5	Konfliktsituationen	297
3.7.6	Konfliktbewältigung	298
3.7.7	Gesellschaftliche Vielfalt	300
3.7.8	Umgang mit Widersprüchen	301
3.7.9	Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen	303
3.8	Leistungsbeurteilungen durchführen und auswerten	307
3.8.1	Formen der Erfolgskontrollen	307
3.8.2	Erfolgskontrollen	308
3.8.3	Beurteilungsfehler	317
3.8.4	Lernergebnisse und Lernverhalten	318
3.8.5	Lernbedarfsgespräche	318
3.8.6	Außerbetriebliche Erfolgskontrollen	319
3.8.7	Ausbildungsnachweis	320
3.9	Interkulturelle Kompetenzen fördern	323
3.9.1	Kulturelle Unterschiede	323
3.9.2	Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt	324
3.9.3	Unterstützungsmaßnahmen	325
	Handlungsfälle	327
4	Ausbildung abschließen	337
4.1	Prüfungsvorbereitung gestalten und einen erfolgreichen Abschluss unterstützen	339
4.1.1	Prüfungsanforderungen und -instrumente	339
4.1.2	Bedeutung und Ablauf	345
4.1.3	Prüfungsausschüsse	347
4.1.4	Prüfungsvorbereitung	349
4.1.5	Prüfungsmittel	351
4.1.6	Nicht bestandene Prüfung	352
4.2	Anmeldung zur Prüfung vornehmen	354
4.2.1	Anmeldung	354
4.2.2	Freistellung	358
4.2.3	Vorzeitige Zulassung	358
4.2.4	Wiederholungsprüfung	362
4.3	Schriftliches Zeugnis erstellen	363
4.3.1	Bedeutung	363
4.3.2	Zeugnisarten	366
4.3.3	Beurteilungsgrundlage	367
4.3.4	Konsequenzen	372
4.4	Betriebliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen	374
4.4.1	Übernahme	374
4.4.2	Entwicklungsmöglichkeiten	376
4.4.3	Lebensbegleitendes Lernen	378
4.4.4	Fördermöglichkeiten	379
	Handlungsfälle	380

P	Die Ausbilder-Eignungsprüfung	383
	Prüfungsordnung	386
	Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	393
	Allgemeine Meisterprüfungsverordnung (AMVO)	395
	Die schriftliche Prüfung	397
	Die praktische Prüfung	421
	Stichwortverzeichnis	471

Vorwort

Die aktualisierte und modernisierte 14. Auflage berücksichtigt die rechtlichen Anpassungen des Berufsbildungsgesetzes vom 1. August 2024, die durch das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz festgelegt wurden. Zudem wurden die Inhalte noch intensiver an die neuen Anforderungen des novellierten Rahmenplans von 2023 angepasst. Der Rahmenplan konkretisiert die geforderten Inhalte der bisherigen Ausbilder-Eignungsverordnung und der Allgemeinen Meisterprüfungsverordnung.

Die Arbeitsmappe unterstützt die **handlungsorientierte und anwendungsbezogene Vermittlung** in Vorbereitungslehrgängen und das selbstgesteuerte Lernen der Prüfungsteilnehmer. In der Mappe werden die modernisierten Inhalte des Rahmenplans detailliert dargestellt und die bisherigen Inhalte erweitert und aktualisiert. Die neuen Inhalte ergeben sich vor allem aus Themenfeldern, die die Berufsausbildung zukunftsfähig machen, z. B. der **Intensivierung einer handlungs- und prozessorientierten Ausbildung**, dem **Einsatz zeitgemäßer und kompetenzfördernder Ausbildungsmethoden**, der noch bewussteren Rollenwahrnehmung des **Ausbildungspersonals als Lernprozessbegleiter**, der Gestaltung von **digital unterstützten Lernprozessen**, der Entwicklung einer **nachhaltigen Berufsausbildung**, der Förderung von **Vielfalt in der Ausbildung** und dem **verstärkten Einbeziehen von internen und externen Partnern**.

Der aktuelle Rahmenplan gibt eine sehr gute Orientierung zur Vorbereitung auf die Prüfung, daher wurden alle neuen Themenbereiche in diese Auflage integriert. Die Nutzer der Mappe finden allerdings auch weiterhin noch Inhalte, die aus dem aktuellen Rahmenplan entfernt wurden, da die grundlegenden Vorgaben der AEVO weiterhin als rechtlicher Rahmen Bestand haben. Zielsetzung ist es, die pädagogische Freiheit der Dozierenden in den Vorbereitungslehrgängen nicht einzuschränken, so dass Inhalte weggelassen oder ergänzt werden können. Entsprechend der Fortschritte bei der Umsetzung des neuen Rahmenplans in der Prüfungspraxis passen wir selbstverständlich die Arbeitsmappe kontinuierlich an.

Mit Hilfe dieser Arbeitsmappe können die Nutzer erfolgreich die berufs- und arbeitspädagogische Eignung erwerben. Sie umfasst gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung die **Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren** der Berufsausbildung in den **vier Handlungsfeldern**:

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

Beibehalten wurde das bewährte **Konzept der Arbeitsmappe**: Der Ordner lässt sich problemlos ergänzen, reduzieren sowie neu strukturieren und passt sich damit Ihren individuellen Anforderungen an. Damit erhalten Sie nicht nur ein flexibles Unterrichts- und Nachbearbeitungsmedium, sondern auch ein Arbeitsmittel für die betriebliche Ausbildungspraxis. Alle vier Handlungsfelder sind einheitlich aufgebaut:

• Inhaltsübersicht/Lerngerüst

Hier erhalten Sie einen strukturierten Überblick zu jedem einzelnen Handlungsfeld. Sie finden gezielt die wesentlichen Schlagworte oder erschließen sich schnell und einfach ein komplexes Themengebiet. Die Inhalte sind handlungsorientiert verbunden und führen Sie wie an einem »roten Faden« durch die Praxis der betrieblichen Ausbildung.

• **Informationsteil**

Hier finden Sie die notwendigen Informationen zur Berufsausbildung in einer kompakten und anschaulichen Form. Die Inhalte sind übersichtlich dargestellt und mit vielen Grafiken aufbereitet, um Ihnen das Arbeiten und Lernen mit dieser Mappe zu erleichtern. Der Lernziel-Check am Ende eines Kapitels ermöglicht Ihnen zusätzlich eine individuelle Lernerfolgskontrolle.

• **Handlungsfälle**

Hier erhalten Sie die Möglichkeit, praxisbezogene Fälle in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit durchzuführen. Sie transferieren die erworbenen Kenntnisse auf Ihre individuellen Gegebenheiten, fördern die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen oder sammeln fach- bzw. bereichsübergreifende Erfahrungen. Die Fälle können im Vorbereitungslehrgang bearbeitet oder zur Lernerfolgssicherung außerhalb des Unterrichts genutzt werden.

Prüfungsteil

Zur Vorbereitung auf die schriftliche und praktische Prüfung finden Sie hier Muster-Prüfungsaufgaben mit Lösungen sowie Muster-Entwürfe zur praktischen Durchführung bzw. Präsentation. Die schriftlichen Aufgaben sind handlungsorientiert aufgebaut, führen Sie durch alle Handlungsfelder der betrieblichen Ausbildung und ermöglichen Ihnen damit eine zielorientierte Vorbereitung auf die Prüfung.

Die erfolgreiche Ausbilder-Eignungsprüfung ist allerdings nur ein grundlegender Baustein für Ihre verantwortungsvolle Aufgabe als Ausbilder. Professionelle Möglichkeiten zur weiteren persönlichen und betrieblichen Qualifizierung von Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten finden Sie deshalb unter www.Ausbilder-Akademie.de

Zum Schluss noch ein Hinweis: Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text meist die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind alle geschlechtlichen Identitäten gemeint und mögen sich bitte angesprochen fühlen.

Wir freuen uns darauf, von Ihnen zu hören!

Andreas Eiling
eiling@Ausbilder-Akademie.de

Hans Schlotthauer
hschlotthauer@t-online.de

Gegenüberstellung von BBiG und HwO

BBiG	HwO
§ 4 Anerkennung von Ausbildungsberufen	§ 25
§ 5 Ausbildungsordnung	§ 26
§ 6 Erprobung neuer Ausbildungsberufe, Ausbildungs- und Prüfungsformen	§ 27
§ 7 Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer, Teilzeitberufsausbildung	§ 27a und § 27b
§ 8 Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer	§ 27c und §27d (Abweichende Regelungen in der HwO beachten!)
§ 27 Abs. 1 Eignung der Ausbildungsstätte	§ 21 Abs. 1
§ 28 Eignung von Ausbildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen	§ 22
§ 29 Persönliche Eignung	§ 22a
§ 30 Abs. 1 Fachliche Eignung	§ 22b Abs. 1
§ 30 Abs. 2 bis 6 Fachliche Eignung	§ 22b Abs. 2 bis 5 (Abweichende Regelungen in der HwO beachten!)
§ 31 Europaklausel	§ 22c
§ 32 Überwachung der Eignung	§ 23
§ 33 Untersagung des Einstellens und Ausbildens	§ 24
§ 34 Einrichten, Führen (der Berufsausbildungsverzeichnisse)	§ 28 (Abweichende Regelungen in der HwO beachten!)
§ 35 Abs. 1 und 2 Eintragen, Ändern, Löschen (der Berufsausbildungsverträge)	§ 29 Abs. 1 und 2
§ 36 Antrag auf Mitteilungspflichten	§ 30 (Abweichende Regelungen in der HwO beachten!)
§ 37 Abschlussprüfung	§ 31
§ 38 Prüfungsgegenstand	§ 32
§ 39 Prüfungsausschüsse, Prüferdelegationen	§ 33 (Abweichende Regelungen in der HwO beachten!)
§ 40 Zusammensetzung, Berufung (der Prüfungsausschüsse, Prüferdelegationen)	§ 34 (Abweichende Regelungen in der HwO beachten!)
§ 41 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung	§ 35
§ 42 Beschlussfassung, Bewertung der Abschlussprüfung	§ 35a
§ 43 Zulassung zur Abschlussprüfung	§ 36
§ 44 Zulassung zur Abschlussprüfung bei zeitlich auseinander fallenden Teilen	§ 36a
§ 45 Zulassung in besonderen Fällen	§ 37
§ 46 Entscheidung über die Zulassung	§ 37a (Abweichende Regelungen in der HwO beachten!)
§ 47 Prüfungsordnung	§ 38
§ 48 Zwischenprüfungen	§ 39
§ 49 Zusatzqualifikationen	§ 39a
§ 50 Gleichstellung von Prüfungszeugnissen	§ 40

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

1

1.1 Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung begründen

- 1.1.1 Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung
- 1.1.2 Direkter und indirekter Nutzen
- 1.1.3 Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit

1.2 Rechtliche, tarifvertragliche und betriebliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

- 1.2.1 Ausbildungsbedarf
- 1.2.2 Personalentwicklung
- 1.2.3 Rechtliche Regelwerke

1.3 Strukturen des Berufsbildungssystems darstellen

- 1.3.1 Deutsches Bildungssystem
- 1.3.2 Duales System
- 1.3.3 Entwicklungsperspektiven

1.4 Ausbildungsberufe auswählen

- 1.4.1 Ausbildungsberufe
- 1.4.2 Flexibilisierungsmöglichkeiten
- 1.4.3 Ausbildungsordnungen

1.5 Betriebliche Eignung prüfen

- 1.5.1 Persönliche und fachliche Eignung
- 1.5.2 Eignung der Ausbildungsstätte
- 1.5.3 Maßnahmen zur Eignungsherstellung
- 1.5.4 Unterstützung durch externe Partner
- 1.5.5 Verstöße gegen Eignungsvoraussetzungen

1.6 Vorbereitende Maßnahmen auf die Berufsausbildung einschätzen

- 1.6.1 Berufsvorbereitende Maßnahmen
- 1.6.2 Berufsvorbereitung zur Nachwuchsgewinnung
- 1.6.3 Fördermöglichkeiten
- 1.6.4 Betriebliche Umsetzung

1.7 Aufgaben mit den Mitwirkenden an der betrieblichen Ausbildung abstimmen

- 1.7.1 Mitwirkende
- 1.7.2 Arbeitnehmervertretungen
- 1.7.3 Rolle und Funktion als Lernprozessbegleitende
- 1.7.4 Aufgaben und Anforderungen an mitwirkende Fachkräfte

Ausbildung planen

1

Ausbildung vorbereiten

2

Ausbildung durchführen

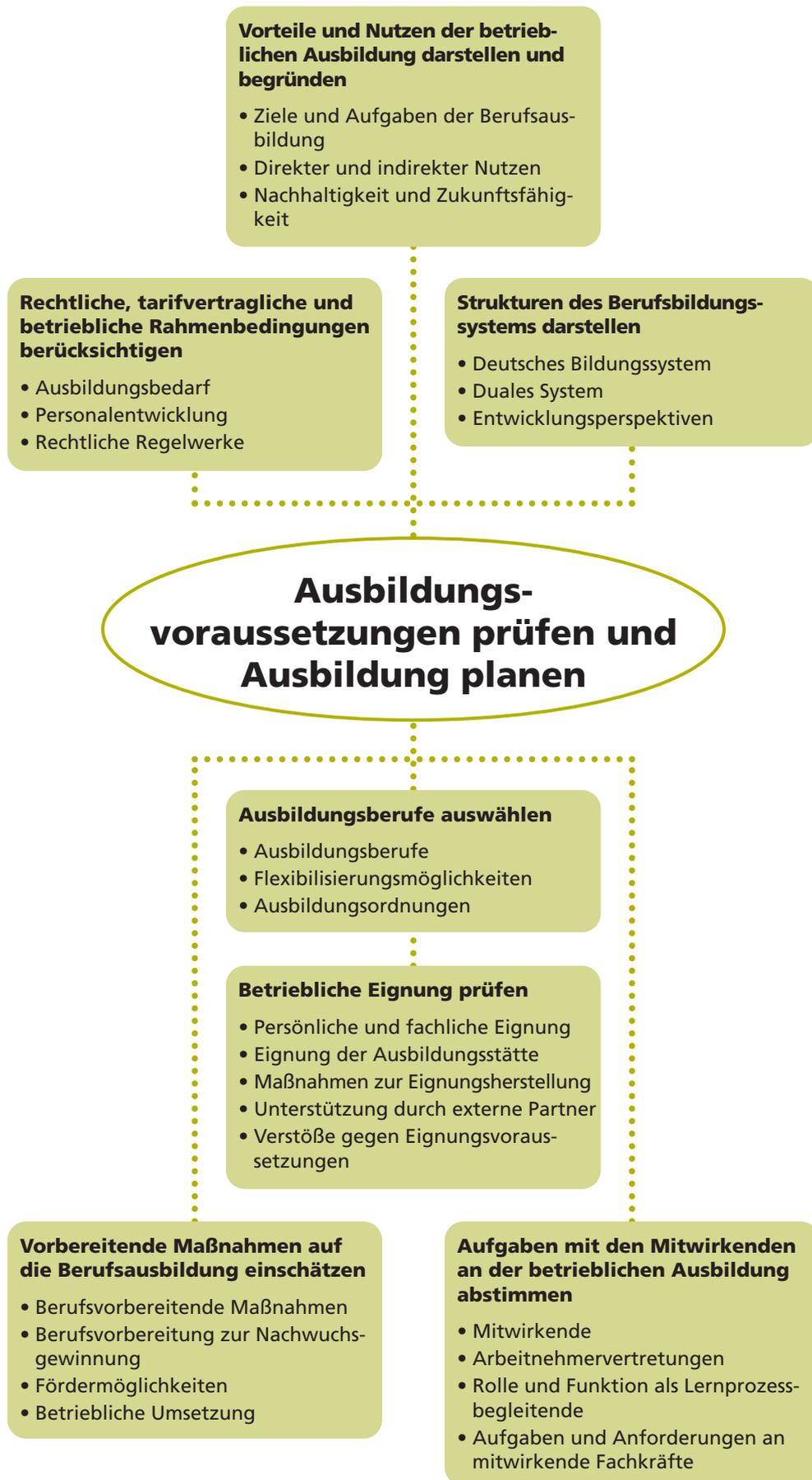
3

Ausbildung abschließen

4

Die Ausbilder-Eignungsprüfung

P



1.1 Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung darstellen und begründen

1

Lernziele



Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage,

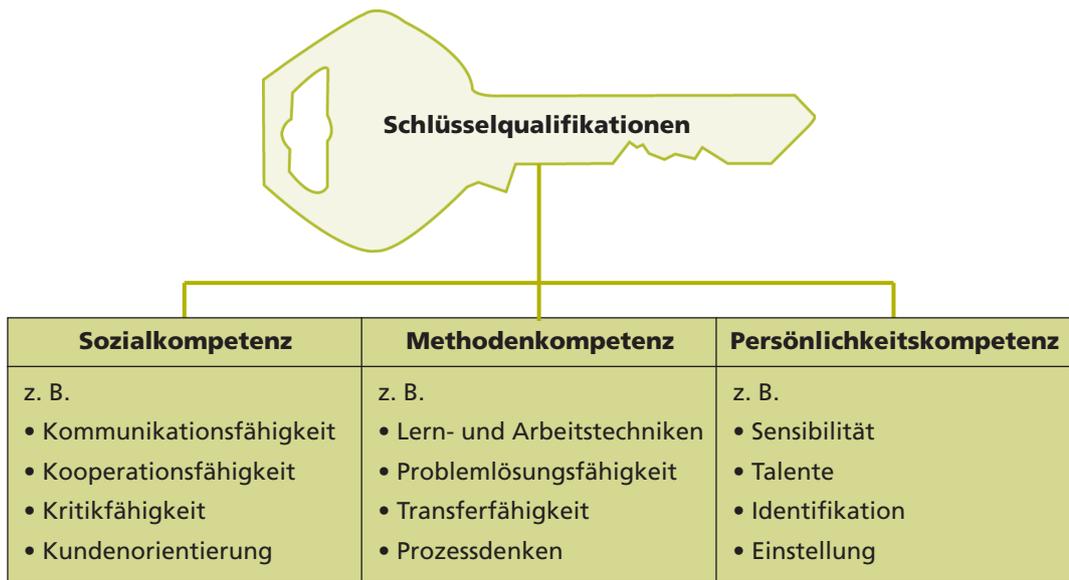
- die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung zu erläutern,
- den direkten und indirekten Nutzen der Berufsausbildung zu bewerten,
- die Bedeutung der Berufsausbildung für die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit zu erkennen.

1.1.1 Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung erläutern

Unternehmen müssen über hoch qualifizierte Mitarbeiter verfügen, um ihre Konkurrenzfähigkeit zu sichern. Für zukünftige Anforderungen werden deshalb Menschen benötigt, die **selbstständig denken, handeln und Verantwortung übernehmen**. Eine moderne Berufsausbildung erfüllt diese Qualifikationsanforderungen. Zusätzlich sprechen weitere Aspekte für Investitionen in die berufliche Ausbildung:

- Die Unternehmen bilden für ihren Bedarf (qualitativ und quantitativ) aus.
- Die Mitarbeiter erwerben in der Ausbildung eine breit angelegte berufliche Qualifikation.
- Die Kosten für die Suche nach geeigneten Fachkräften sind geringer.
- Die Einarbeitungskosten für neue Mitarbeiter werden gesenkt.
- Die Gefahr einer Fehlbesetzung wird reduziert.
- Die Unternehmensorganisation (Altersstruktur, Identifikation, Zusammenarbeit, Entgeltstruktur) wird optimiert.
- Das Image der Unternehmen wird gesteigert, da sie ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nachkommen.

Gemäß Berufsbildungsgesetz hat die Berufsausbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendige **berufliche Handlungskompetenz** zu vermitteln und den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.



Neben den relevanten fachlichen Kompetenzen spielt der Erwerb der berufsübergreifenden Kompetenzen (Methodische Kompetenz, Soziale Kompetenz, Persönliche Kompetenz) eine zentrale Rolle für zukünftige Fachkräfte. Stetige Veränderungen der wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen erfordern Fachkräfte, die mithilfe ihrer berufsübergreifenden Kompetenzen in der Lage sind, den Wandel zu bewältigen und fachliche Kompetenzen kontinuierlich zu aktualisieren.

Lebenslanges Lernen ist damit ein Bestandteil der Fachkräfteentwicklung, für die in der Berufsausbildung das Fundament gelegt wird. Moderne Berufsausbildung muss den Erwerb vielfältiger Kompetenzen in hoher Qualität ermöglichen. Eine »Anlernausbildung«, in der nur Fertigkeiten und Kenntnisse eingeübt werden, ist für die zukünftigen Anforderungen nicht ausreichend. Nur mit handlungskompetenten Fachkräften können zukünftige Herausforderungen der Wirtschaft und der Gesellschaft bewältigt werden.



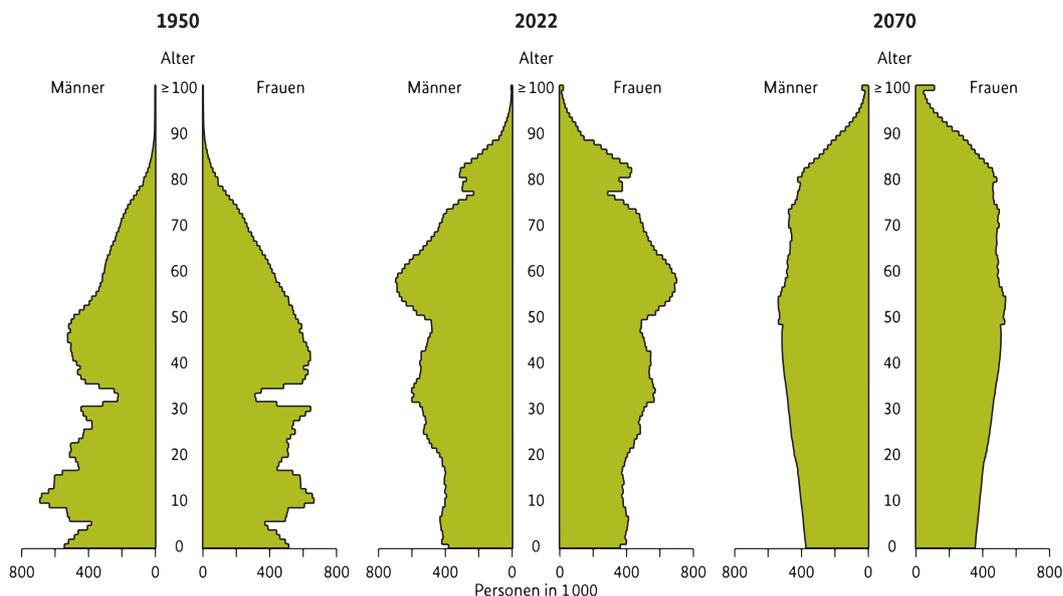
Veränderungen der Werte: Jede Generation lebt andere Werte und ändert die Wertevorstellungen der Gesellschaft und sucht daher Arbeitgeber, die diesen gerecht werden können. Unternehmen müssen diese Anforderungen erfüllen, wenn sie zukünftig über ausreichende Fachkräfte verfügen wollen. Zudem ist die Förderung des integrativen Zusammenarbeitens unterschiedlicher Generationen ein wichtiges Handlungsfeld. Daher sollten diese Themen in einer modernen Berufsausbildung thematisiert werden, z. B. Generationenveränderungen, Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit der Generationen, Vielfalt, Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung uvm.

Technologische Veränderungen: Neue Technologien verändern fortwährend und in immer schnelleren Zyklen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Unternehmen, die Produkte, die Formen der Zusammenarbeit uvm. Die Digitalisierung nimmt in allen Funktionsbereichen eines Unternehmens zu. Die zukünftigen Fachkräfte sollten daher während ihrer Berufsausbildung bereits mit diesen Themen vertraut gemacht werden, z. B. mit automatisierten Produktionsverfahren, Anwendungen im Rahmen der künstlichen Intelligenz, digitalen Prozessen im Unternehmen, mobilen Arbeitsformen.

Veränderten Wettbewerbssituationen: Deutsche Unternehmen stehen in einem zunehmend internationalerem Wettbewerb um Marktanteile, Know-how, Zukunftstechnologien, Ressourcen, Fachkräfte uvm. Eine moderne Berufsausbildung muss qualifizierte Fachkräfte entwickeln, die sich dem internationalen Wettbewerb stellen können. Dazu sollte eine Berufsausbildung zukunftsfähig gestaltet werden, z. B. durch den Erwerb interkultureller Kompetenzen, einem wirtschaftlichen Verständnis, anschließenden Fortbildungsmöglichkeiten, Zusatzqualifikationen auf hohem Niveau.

Demografische Veränderungen: Rückläufige Geburtenraten und steigende Lebenserwartungen führen zu einer veränderten demografischen Entwicklung. Dies führt zu einem steigenden Fachkräftebedarf und veränderten Altersstrukturen in den Unternehmen. Eine zukunftsfähige Berufsausbildung muss sich rechtzeitig darauf einstellen, z. B. durch frühzeitige Investitionen, um rechtzeitig eigene Nachwuchskräfte zu finden, zu qualifizieren und zu binden.

Altersstruktur der Bevölkerung, 1950–2070



Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
Quelle: Statistisches Bundesamt

Da in den letzten Jahren eine rückläufige Nachfrage von Berufseinsteigern in eine betriebliche Berufsausbildung zu verzeichnen ist, sollten Ausbildungsbetriebe den individuellen Nutzen für die jungen Erwachsenen und Jugendlichen deutlich machen:

- Der Auszubildende wird behutsam in die Berufs- und Arbeitswelt integriert.
- Der Auszubildende erhält eine breit angelegte berufliche Qualifikation.
- Der Auszubildende sichert seine wirtschaftliche Existenz und verbessert seine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- Der Auszubildende wird in einem realitäts- und praxisnahen Lernprozess stärker motiviert und auf die zukünftigen Anforderungen vorbereitet.
- Der Auszubildende identifiziert sich mit seinem Beruf und sichert seinen sozialen Stellenwert in der Gesellschaft.
- Der Auszubildende erhält ein größeres Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit (Steigerung seines Selbstwertgefühls).

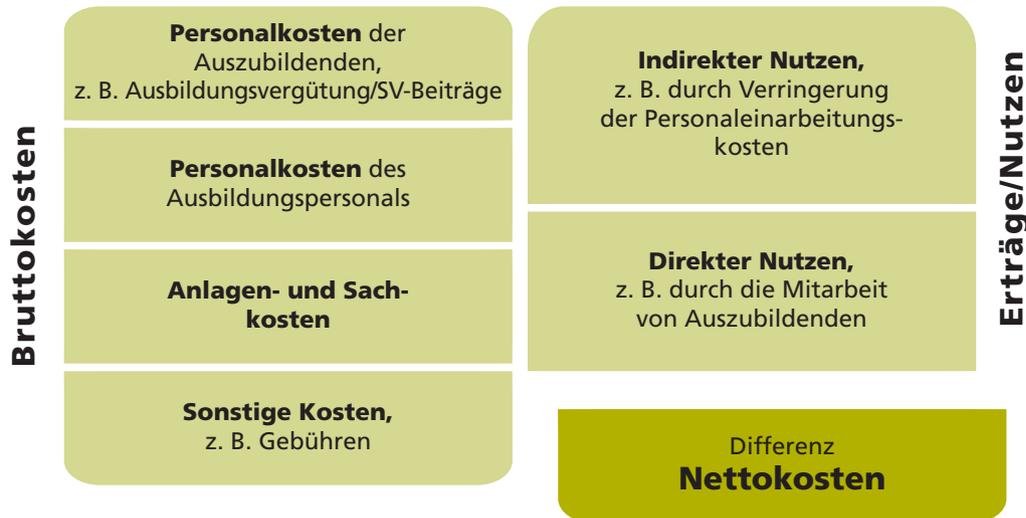
Investitionen in eine moderne Berufsausbildung haben zudem einen umfangreichen gesellschaftlichen Nutzen. Hochtechnisierte und rohstoffarme Länder wie die Bundesrepublik Deutschland sind auf hervorragend ausgebildete Menschen angewiesen. Mit einem erfolgreichen Bildungssystem wird langfristig die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Landes gesichert. Das **Berufsbildungsgesetz** (BBiG) spiegelt die hohe Wertigkeit der beruflichen Bildung in Deutschland wider und ist gemäß § 1 BBiG die wichtigste Rechtsgrundlage für die **Berufsausbildungsvorbereitung**, die **Berufsausbildung**, die **berufliche Fortbildung** sowie die **berufliche Umschulung**.

Der Staat und die Gesellschaft profitieren in mehrfacher Hinsicht von einem ausgeprägten System der beruflichen Bildung:



1.1.2 Direkten und indirekten Nutzen der Berufsausbildung bewerten

Beim Vergleich der Kosten und der messbaren Erträge der Berufsausbildung wird das Ergebnis in der Regel gegen die Berufsausbildung sprechen; berücksichtigt man allerdings auch den nicht quantifizierbaren Nutzen (z. B. Vorteile für die Unternehmensentwicklung), verbessert sich das Ergebnis zu Gunsten der Berufsausbildung oder überwiegt sogar in vielen Fällen. In Anlehnung an das Berechnungsschema des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) für die Kosten der Berufsausbildung ergibt sich folgende Gegenüberstellung:



Eine professionelle Berufsausbildung sollte Nachwuchskräfte auf einem hohen Qualitätsstandard entwickeln und dabei gleichzeitig betriebswirtschaftliche Aspekte berücksichtigen. Eine Optimierung der Kosten/Nutzen-Relation lässt sich zum Beispiel durch folgende Maßnahmen erreichen:

Optimierung des direkten Nutzens: Eine handlungs- und prozessorientierte Ausbildung ermöglicht den Erwerb praxisnaher Handlungskompetenzen bei gleichzeitiger Nutzung betrieblicher Ressourcen. Durch eine Verzahnung der betrieblichen Aufgaben und Prozesse mit einer zielorientierten Lernprozessbegleitung erwerben die Auszubildenden weitreichende Kompetenzen und erbringen gleichzeitig einen wirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen.

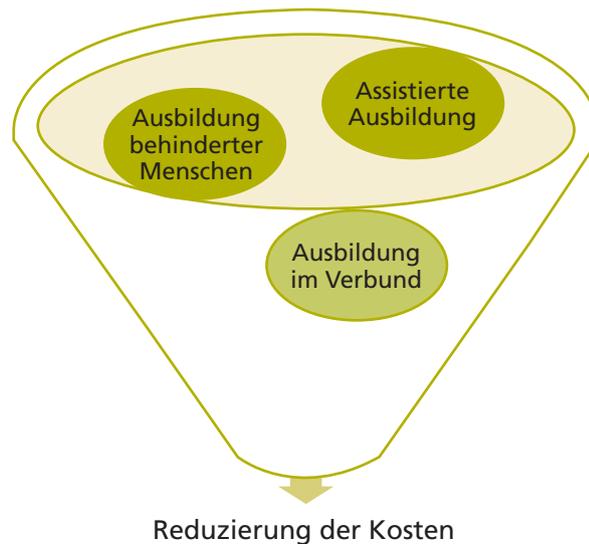
Optimierung des indirekten Nutzens: Gestalten Ausbildungsunternehmen eine ganzheitliche Berufsausbildung erfolgreich vom Erstkontakt mit den potenziellen Bewerbern bis zur langfristigen Bindung der ausgebildeten Auszubildenden als langjährige Fachkräfte, so amortisieren sich die Kosten der Berufsausbildung in kürzerer Zeit. Unternehmen verlieren dann keine potenziellen Mitarbeiter an Wettbewerber, sichern sich das Know-how der Menschen, reduzieren Investitionen in die Personalauswahl und -beschaffung, verringern den Einarbeitungsaufwand usw. Der indirekte Nutzen kann z. B. durch folgende Maßnahmen erzielt werden:

- Pre-Boarding und On-Boarding-Maßnahmen einsetzen.
- Auszubildende kontinuierlich begleiten.
- Frühzeitige Übernahmeoptionen anbieten.
- Auszubildende rechtzeitig im Übernahmebereich einsetzen.
- Patensysteme nutzen.

Optimierung der Kosten: Einige Kosten der Berufsausbildung sollten nicht reduziert werden oder lassen sich nicht optimieren, z. B. gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegte Ausbildungsvergütungen, betrieblich festgelegte Zusatzleistungen, Vergütung des Ausbildungspersonals. Einige Kosten lassen sich jedoch bei gleichbleibender Qualität reduzieren, z. B.:

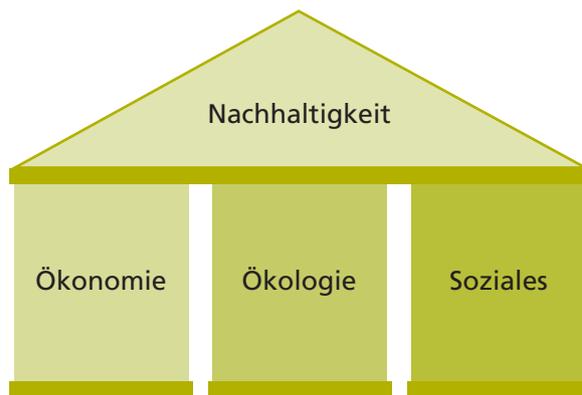
- Anlagekosten durch gemeinsame Anschaffung oder Nutzung mit Kooperationspartnern.
- Einbindung von zusätzlichen ausbildenden Fachkräften zur Entlastung des hauptamtlichen Ausbildungspersonals.
- Nutzung überbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen für kostenintensive Ausbildungsinhalte.
- Optimierung der Auslastungen der Ausbildungseinrichtungen durch eine optimierte Ausbildungseinsatzplanung.
- Nutzung von Fördermöglichkeiten.

Beispielhafte Förderbereiche für Ausbildungsunternehmen:



1.1.3 Bedeutung der Berufsausbildung für die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit erkennen

Eine zeitgemäße und qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist ein Baustein einer nachhaltigen und an der Zukunft ausgerichteten Sichtweise. Die Arbeitsmappe orientiert sich in diesem Zusammenhang an dem Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages.



Drei Säulen der Nachhaltigkeit

Welche Beiträge kann eine hochwertige Berufsausbildung für die Nachhaltigkeit leisten?

Ökonomische Perspektive, z. B.: Entwicklung von anpassungsfähigen Fachkräften durch die Entwicklung berufsübergreifender Qualifikationen, Sicherung des Fortbestands von Unternehmen durch Nachwuchskräfte, Weiterentwicklung der betrieblichen Prozesse durch neue Impulse der Nachwuchskräfte, frühzeitige Nachfolgesicherung.

Ökologische Perspektive, z. B.: Erwerb von ökologischen Kompetenzen innerhalb der Ausbildung, Nutzung ökologischer Ausbildungsmittel, Reduzierung von Ressourcen durch Digitalisierung der Ausbildung, Einsatz ökologischer Mobilitätskonzepte (z. B. Jobrad, Jobticket) in der Ausbildung.

Soziale Perspektive, z. B.: Förderung der Vielfalt in der Ausbildung, flexible Arbeitszeitmodelle für Auszubildende, soziale Projekte in der Ausbildung, individuelle Lebenslagenbegleitung der Auszubildenden.

Die konkrete Umsetzung einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Berufsausbildung wird im Handlungsfeld 2 und 3 konkretisiert.

Lernziel-Check



- Erläutern Sie, warum der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit das Hauptziel der Berufsausbildung ist!
- Beschreiben Sie, welche zukünftigen Herausforderungen Ausbildungsbetriebe meistern müssen!
- Stellen Sie die Kosten und den Nutzen der Berufsausbildung gegenüber!
- Entwickeln Sie Maßnahmen, um das Kosten/Nutzen-Verhältnis in der Berufsausbildung zu optimieren!
- Erläutern Sie den Nutzen, den Auszubildende und die Gesellschaft von der betrieblichen Ausbildung haben!
- Beschreiben Sie, welchen Beitrag eine kompetenzorientierte Berufsausbildung für die Ziele der Nachhaltigkeit leisten kann!

1.2 Rechtliche, tarifvertragliche und betriebliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

Lernziele

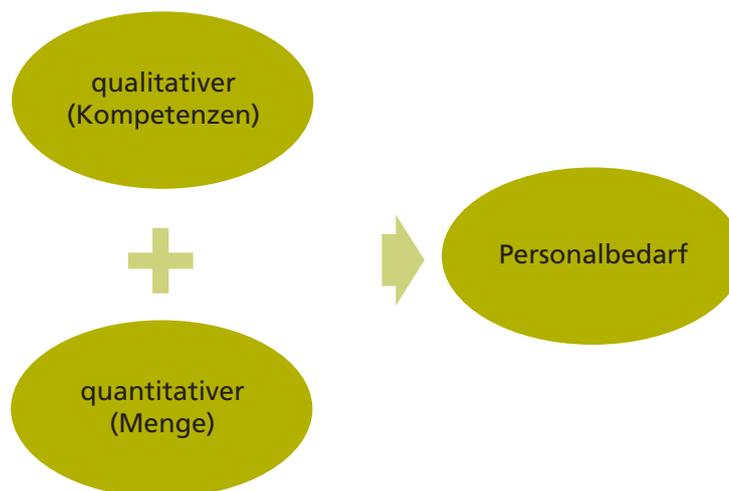


Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage,

- den qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarf zu überblicken,
- die Bedeutung der Berufsausbildung im Rahmen der Personalentwicklung zu beurteilen,
- die wesentliche Rechtsquellen und -normen im Berufsbildungsrecht zu berücksichtigen.

1.2.1 Qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarf überblicken

Der betriebliche Ausbildungsbedarf ist von vielfältigen Faktoren abhängig, die nicht immer exakt zu ermitteln sind. Wichtigste Grundlage für den Ausbildungsbedarf stellt die qualitative und quantitative Personalplanung dar. Im Rahmen der Personalplanungen ist vor allem die mittel- bis langfristige Planung relevant, da die Auszubildenden in der Regel nach zwei bis dreieinhalb Jahren als Fachkräfte zur Verfügung stehen.



Die Ausbildungsplanung basiert daher auf den Vorgaben der Personalplanung, die die aktuell und zukünftig notwendigen Kompetenzen der Mitarbeiter (fachlich, methodisch, sozial, persönlich) sowie den Umfang der notwendigen Arbeitskapazitäten (Vollzeit, Teilzeit usw.) ermittelt.

Der **Personalbedarf** und damit auch der Ausbildungsbedarf ist z. B. von folgenden Faktoren abhängig:

Unternehmensintern

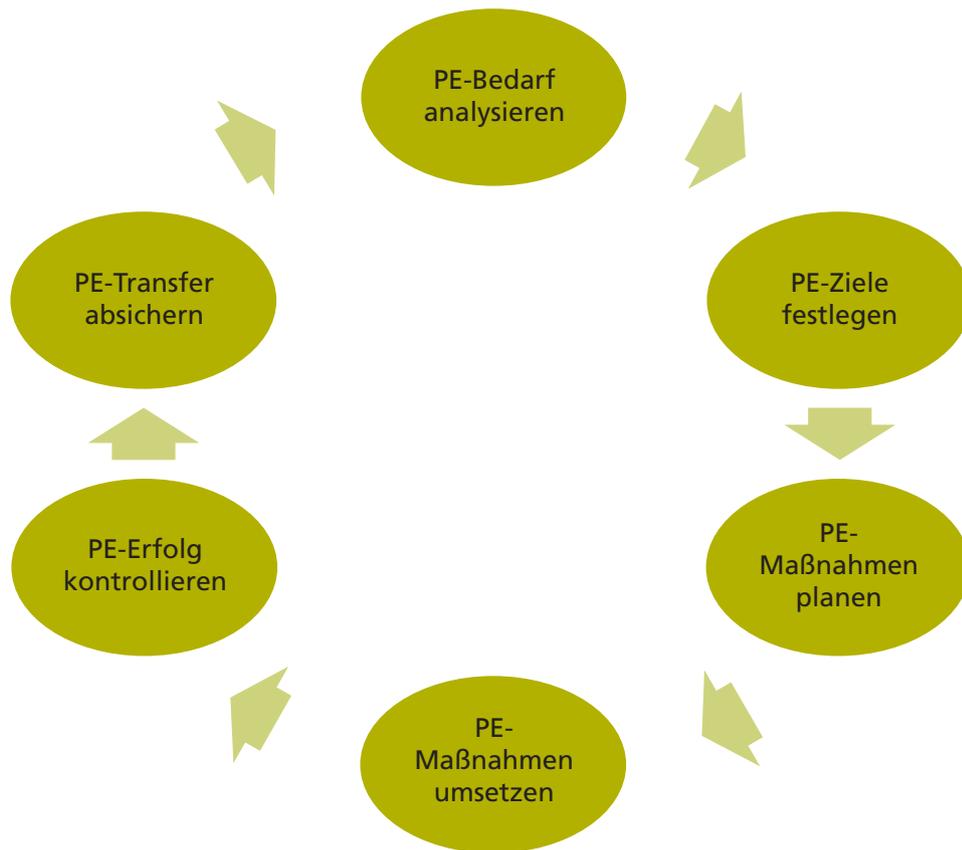
- Betriebliche geplante Kapazitätserweiterungen oder -reduzierungen
- Geplante neue Produkte oder Reduzierungen des Angebotsportfolios
- Personalkosten und weitere personalwirtschaftliche Kennzahlen
- Arbeitszeitregelungen
- Geplante Zugänge und Abgänge
- Altersstruktur des Unternehmens
- Organisationsveränderungen
- Finanzsituation des Unternehmens

Unternehmensextern

- Technologische Entwicklungen
- Marktentwicklungen
- Entwicklung der Wettbewerbssituation
- Gesamtwirtschaftliche Entwicklungen
- Konjunkturelle Entwicklungen
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Politische Rahmenbedingungen
- Demografische Veränderungen
- Werteveränderungen

1.2.2 Bedeutung der Berufsausbildung im Rahmen der Personalentwicklung beurteilen

Berufsausbildung ist Personalentwicklung (PE) in Reinkultur, da die Personalentwicklung die individuelle Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter im Fokus hat. Kernaufgabe der Personalentwicklung (PE) ist die zielorientierte Planung, Umsetzung und Evaluation der Kompetenzentwicklung, um aktuelle und zukünftige Anforderungen erfüllen zu können.



Ablauf systematischer Personalentwicklung in Anlehnung an Manfred Becker

Dieses Vorgehensmodell entspricht auch in weiten Teilen dem Ablauf einer handlungsorientierten Ausbildung.

Strukturiert man Personalentwicklung in die traditionellen Bereiche berufsvorbereitend, berufsbegleitende und berufsverändernde Personalentwicklung, so ist die Berufsausbildung im Kern der berufsvorbereitenden Maßnahmen anzusiedeln. Damit ist die Berufsausbildung eine grundlegende Basis aller weiteren Personalentwicklungsaktivitäten.

Die Berufsausbildung ist direkt oder indirekt mit den Methoden der Personalentwicklung verknüpft:

into-the-job	Duale Ausbildung, Duales Studium, Traineeprogramme
on-the-job	Anleiten am Arbeitsplatz
near-the-job	Projekte, Arbeitsgruppen
off-the-job	Seminare, Lehrgänge
along-the-job	Laufbahnplanung, Nachfolgeplanung

1.2.3 Rechtsquellen und -normen im Berufsbildungsrecht berücksichtigen

Leider konnte sich der Gesetzgeber bis heute nicht auf ein zentrales Arbeitsgesetz verständigen, so dass Ausbildungsverhältnisse einer Vielzahl von arbeitsrechtlichen Regelungen und Gesetzen unterliegen. Grundlegende Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen sind für alle Beteiligten und Mitwirkenden an der Berufsausbildung wichtig, da sie eine **geordnete Zusammenarbeit** sicherstellen.

Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften lassen sich in folgende Bereiche einteilen:



Für das Ausbildungsverhältnis sind vor allem folgende **Rechtsquellen und -normen** näher zu betrachten:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Berufsausbildungsvertrag
- Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung
- Jugendarbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Bundesurlaubs-, Mutterschutz- und Kündigungsschutzgesetz
- Tarifverträge (Lohn-/Gehaltstarifverträge, Manteltarifverträge)
- Ausbildungsordnungen
- Betriebsvereinbarungen

Das Rechtssystem hat in der Bundesrepublik Deutschland einen systematischen Aufbau, d. h. die unterschiedlichen Rechtsquellen stehen in einem über- bzw. untergeordneten Verhältnis zueinander. Dementsprechend ist das Grundgesetz die hochrangigste Rechtsquelle, gegen die niederrangige Rechtsquellen (z. B. Verordnungen) nicht verstoßen dürfen. Die Wertigkeiten der Vorschriften müssen bei der Beurteilung von rechtlichen Fragestellungen berücksichtigt werden.

Hierarchie der Rechtsquellen (ausgehend vom Grundgesetz als Basis des deutschen Rechtssystems):



Eine ausführliche Betrachtung der einzelnen Rechtsquellen und -normen erfolgt in den jeweilig betroffenen Kapiteln dieser Arbeitsmappe, um einen handlungsorientierten Aufbau zu gewährleisten (z. B. Erstuntersuchung von Jugendlichen im 2. Handlungsfeld »Ausbildungsvertrag vorbereiten und Eintragung veranlassen«)!

Privates und öffentliches Recht in der Berufsausbildung

Berufsausbildungsverhältnisse sind durch privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beziehungen gekennzeichnet. Die Unterscheidung der beiden Rechtsbeziehungen spielt eine wichtige Rolle, da das Ausbildungsverhältnis in seiner privatrechtlichen Vertragsfreiheit sehr stark durch öffentlich-rechtliche Vorschriften reglementiert ist. Hier wird der Schutzgedanke des Berufsbildungsrechts deutlich. So können die Partner des Berufsausbildungsvertrags zwar privatrechtlich den Beginn der Ausbildung und den Ausbildungsberuf frei wählen, müssen sich aber bei der Dauer und den Mindestinhalten der Ausbildung an den öffentlich-rechtlichen Vorschriften orientieren.

Unterscheidung in privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beziehungen im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses:



Strukturiertes Prüfen der Rechtsquellen

Die Vertragspartner im Berufsausbildungsverhältnis sollten in der Lage sein, grundlegende **arbeitsrechtliche Fragestellungen selbstständig zu beurteilen**. Hierzu ist es notwendig, die vorhandenen Rechtsquellen und -normen in der korrekten Reihenfolge zu betrachten.

Mit wenigen Ausnahmen sind dabei folgende Regeln zu berücksichtigen:

- **Gesetzesrecht geht vor Vertragsrecht**, z. B. darf in einem Ausbildungsvertrag keine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden (§ 20 BBiG).
- **Bundesrecht geht vor Landesrecht**, z. B. darf in der Hessischen Landesverfassung nicht die freie Berufswahl des Grundgesetzes eingeschränkt werden.
- **Ranghöheres Recht geht vor rangniedrigerem Recht**, z. B. darf eine Ausbildungsordnung nicht die gesetzlichen Pflichten des Auszubildenden und des Auszubildenden nach dem BBiG einschränken.
- Beim **Zusammentreffen von zwei gleichrangigen Vorschriften** werden folgende Regeln berücksichtigt:
 - **Arbeitsrecht ist Arbeitnehmerschutzrecht**, d. h. die Regelung, die den größeren Schutz für den Arbeitnehmer beinhaltet, wird bevorzugt **oder**
 - **Arbeitsrecht muss dem Sachverhalt gerecht werden**, d. h. die Regelung, die dem Ausbildungsbereich am nächsten kommt, wird bevorzugt.

Sollen arbeitsrechtliche Sachverhalte im Berufsausbildungsverhältnis beurteilt werden, müssen die rechtlichen Vorschriften sorgfältig und systematisch geprüft werden. Am Beispiel »**Verlängerung der Ausbildungsdauer bei einer Abschlussprüfung nach Ablauf des vertraglich vereinbarten Endtermins (Ausnahme Teilzeitberufsausbildung)**« soll dieses Vorgehen dargestellt werden.

1. Ausbildungsvertrag prüfen

Wenn dort keine eindeutigen Vorschriften zur Verlängerung der Ausbildungsdauer vorliegen, dann



2. Betriebsvereinbarung prüfen

Wenn dort keine eindeutigen Vorschriften zur Verlängerung der Ausbildungsdauer vorliegen, dann



3. Tarifvertrag prüfen

Wenn dort keine eindeutigen Vorschriften zur Verlängerung der Ausbildungsdauer vorliegen, dann



4. Satzungen und Richtlinien der Kammer prüfen

Wenn dort keine eindeutigen Vorschriften zur Verlängerung der Ausbildungsdauer vorliegen, dann



5. Rechtsverordnung, z. B. Ausbildungsordnung prüfen

Wenn dort keine eindeutigen Vorschriften zur Verlängerung der Ausbildungsdauer vorliegen, dann



6. Gesetze, z. B. Berufsbildungsgesetz prüfen

Wenn dort keine eindeutigen Vorschriften zur Verlängerung der Ausbildungsdauer vorliegen, dann



7. Richterrecht, z. B. Urteile des Bundesarbeitsgerichts prüfen

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. März 2007 regelt mangels eindeutiger gesetzlicher Vorschriften in § 21 BBiG die Frage der Verlängerung der Ausbildungsdauer bei einer Abschlussprüfung nach Ablauf des vertraglich vereinbarten Endtermins (Ausnahme Teilzeitberufsausbildung)!

Rechtsstreitigkeiten im Berufsausbildungsverhältnis

Treten in einem Berufsausbildungsverhältnis Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragspartnern oder den Beteiligten und Mitwirkenden an der Berufsausbildung auf, die nicht ohne Beteiligung Dritter gelöst werden können, sind abhängig vom betroffenen Rechtsverhältnis – privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich – unterschiedliche Rechtswege zu gehen.

Weiterhin muss beachtet werden, dass Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder Verordnungen gemäß § 101 BBiG zusätzlich als Ordnungswidrigkeiten mit hohen Bußgeldern bestraft werden können.