



Der Aus- und Weiterbildungspädagoge

Lehrbuch zur Fortbildung
Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin
Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge

Planungsprozesse in der beruflichen Bildung
Berufspädagogisches Handeln

Lehrbuch 2

Prof. Dr. Wolfgang Seyd
Dr. Elke-H. Schmidt
Dipl.-Päd. Werner Wilhelm

Der Aus- und Weiterbildungspädagoge

Lehrbuch zur Fortbildung
Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin
Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge

Planungsprozesse in der beruflichen Bildung
Berufspädagogisches Handeln

4., überarbeitete Auflage

■ **FELDHAUS**

Planungsprozesse in der beruflichen Bildung:

[Kapitel 5,6,8](#) und [9](#) von Wolfgang Seyd;

[Kapitel 7](#) von Werner Wilhelm

Berufspädagogisches Handeln von Elke-H. Schmidt

eISBN 978-3-88264-693-1

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.

© 2021

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

Satz und Gestaltung: FELDHAUS VERLAG, Hamburg

Umschlaggestaltung: Reinhardt Kommunikation, Hamburg

Druck und Verarbeitung: WERTDRUCK, Hamburg

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Vorwort

Man nennt es »duales System«, aber es ist kein austariertes, gleichgewichtiges System. In der Praxis dominiert der Ausbildungsbetrieb, in der Prüfungsvorbereitung die Berufsschule. Die Lehrer werden universitär mit einem Volumen von rund 660 Seminarstunden ausgebildet, die Ausbilder nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) mit 115 Stunden, davon entfallen 25 auf häusliche Vor- und Nachbereitung. Das duale System ist also durch Schief lagen gekennzeichnet.

Das mochte angehen in einer Zeit, in der die Arbeitsprozesse noch überschaubar und im wahrsten Sinne des Wortes »begreifbar« waren. Aber mit der zunehmenden Computerisierung in Werkstätten und Büros verschwammen auch die Grenzen zwischen praktischer und theoretischer sowie zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung. Das hat sich schließlich in der »handlungsorientierten Ausbildung der Ausbilder« 1998 niedergeschlagen. Dementsprechend wurde die AEVO auf die spezifischen Aufgaben eines betrieblichen Ausbilders zugeschnitten. Implizit waren damit auch die Aufgaben eines Aus- und Weiterbildungsleiters sowie eines Ausbildenden von der Generierung von Ausbildungsplätzen über die Auswahl geeigneter Ausbildungsbewerber und die inhaltliche und methodische Gestaltung der Ausbildung bis hin zur Prüfungsvorbereitung insgesamt einbezogen. Aber man musste und muss Zweifel hegen, ob das alles in einem Zeitrahmen von 115 Stunden, davon 90 in Präsenzform,

unterzubringen war, vor allem wenn man den Anspruch handlungsorientierter Ausbildung der Ausbilder wirklich ernst nimmt.

Insofern fehlte immer noch ein Pendant zur universitären Berufsschullehrerausbildung. Die erstreckt sich nach dem Beschluss der europäischen Kultusminister in Bologna 1999 auf 10 Semester = 5 Jahre Universitätsstudium, sowie vorgeschaltet eigene Ausbildung von zwei bis dreieinhalb Jahren und in der Regel zweijährige Praxistätigkeit, dazu nachgehend ein im Regelfall 1 ½ jähriges Referendariat. Etwas Gleichwertiges war bislang auf betrieblicher Seite nicht zu finden. Zusammen genommen sind das gut und gern 12 Jahre Befassung mit berufspädagogischen Aufgaben!

Mit dieser »Schieflage« hat der Verordnungsgeber nunmehr Schluss gemacht. Der »Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge« (AWP) soll in 550 Stunden ausgebildet werden. Vorausgesetzt wird der erfolgreiche Abschluss gemäß AEVO, also noch einmal 115 Stunden. Daraus ergibt sich ein spürbares zeitliches Äquivalent zum Berufsschullehrer. Man darf wohl erwarten, dass der Lernort Betrieb damit in pädagogischer Hinsicht deutlich aufgewertet wird - und mit ihm das duale System. Denn jedes System ist nur so gut wie seine schwächste Stelle - man denke an den Engpassfaktor!

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des immer dramatischer werdenden Fachkräftemangels kommt der betrieblichen Aus- und Weiterbildung heute eine steigende Bedeutung zu: Wo (anders als in den 1990er Jahren, als in den Vorruhestand verabschiedete ältere Mitarbeiter problemlos durch Nachwuchskräfte ersetzt werden konnten) Arbeitskräfte knapp sind, wird die Ausbildung, Anpassungs- und Höherqualifizierung des

verfügbaren Potenzials immer wichtiger. Eine gute Ausbildung, ein attraktives Fortbildungsangebot und entsprechende Aufstiegschancen sind zu wesentlichen Faktoren im Wettbewerb um Mitarbeiter geworden. Entwicklung und Ausgestaltung gehören in die Hände von Profis. Der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge wird in der Regel selbst eine betriebliche Ausbildung durchlaufen haben und über Berufspraxis verfügen. In seiner Position als Ausbilder und/oder Weiterbildner im Betrieb obliegen ihm die Organisation und Planung beruflicher, in den Betrieb eingebetteter Bildungsprozesse. In Kenntnis handlungsorientierter Methoden entwirft und realisiert er Lernwege für Auszubildende, Trainees und etablierte Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Anforderungen besonderer, auch benachteiligter, Zielgruppen. Er macht sich mit Verfahren zur Eignungsfeststellung, Personalauswahl und -beurteilung vertraut, berät und begleitet die in die Ausbildung einbezogenen betrieblichen Fachkräfte und sichert somit die Qualität der beruflichen Bildung.

Personal ist nicht nur wichtigste betriebliche Ressource, sondern auch ein bedeutender, wenn nicht der wichtigste Kostenfaktor. Berufliche Bildung kostet Geld, aber unterlassene oder fehlgeschlagene Bildung kostet noch mehr Geld: Insofern kommt dem Aus- und Weiterbildungspädagogen eine betriebliche Schlüsselrolle zu, angesiedelt wenigstens in mittlerer Leitungsebene.

Dem DIHK verdanken wir eine ausgesprochen differenzierte Gliederung des Stoffs, der somit bis auf wenige Abweichungen auch dem vorliegenden Werk zugrunde gelegt werden konnte. Textliche Wiederholungen wurden vermieden, Bezüge und didaktische Positionen aufgenommen. Damit ist sichergestellt, dass beide Lehrbücher sowohl dem Selbststudium der Lernenden

zugrunde gelegt als auch für die Vorbereitung der Lehrenden genutzt werden können.

Dass mit der Verordnung zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen auch ein erweitertes Verständnis von der Rolle des Ausbilders im Sinne handlungsorientierter, individualisierter Gestaltung betrieblichen Lernens einher geht, wird schon durch die aktualisierte Begrifflichkeit deutlich gemacht, indem von Lernberatung in der Gestaltung selbst bestimmter Lernprozesse und vom Lernbegleiter als »Hochform« des betrieblichen Ausbilders die Rede ist.

Nicht zuletzt eröffnet der Abschluss dieser Weiterbildung mit dem erfolgreichen Ableisten der Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer den Zugang zum höchsten pädagogischen Abschluss, den die Kammern zu vergeben haben, nämlich dem/der »Geprüften Berufspädagogen/-pädagogin«.

Autoren und Verlag wünschen der Leserschaft nicht nur eine interessante, aufschlussreiche Lektüre, sondern auch einen hohen Gebrauchswert bei der Gestaltung handlungsorientierter Ausbildungsleitung und handlungsorientierter Seminare.

Die vierte Auflage wurde gründlich durchgesehen und aktualisiert. Hinzugekommen sind die völlig neuen [Abschnitte 9.4](#), »Inklusion« und [9.5](#), »Digitalisierung« in Lehrbuch 2. Diese Ergänzungen wurden aufgrund der Aktualität dieser Bereiche als unverzichtbar erachtet.

Autoren und Verlag

Inhaltsverzeichnis

II Planungsprozesse in der beruflichen Bildung

5 Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse

5.1 Kundenorientierte Feststellung von betrieblichem Lern- und Qualifikationsbedarf

- 5.1.1 Anforderungsprofile feststellen
 - 5.1.1.1 Ermittlung des Personalbedarfs
 - 5.1.1.2 Voraussetzungen für die Einrichtung eines betrieblichen Ausbildungsplatzes
 - 5.1.1.3 Unfall- und Gesundheitsschutz
 - 5.1.1.4 Betreuungsverhältnis Ausbilder zu Auszubildenden
- 5.1.2 Qualifikationsprofil der Auszubildenden
- 5.1.3 Qualifikationsbedarf
 - 5.1.3.1 Ziele und Instrumente der Personalentwicklung
 - 5.1.3.2 Organisationsentwicklung
 - 5.1.3.3 Das lernende Unternehmen als Ziel der Organisationsentwicklung
 - 5.1.3.4 Der demografische Wandel als Hintergrund vorausschauender Personalentwicklung
 - 5.1.3.5 Grundlagen der betrieblichen Personalpolitik
 - 5.1.3.6 Ausbildungskosten im Blickfeld der Personalentwicklung
 - 5.1.3.7 Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der Praxis

5.2 Betriebliche Ausbildungspläne, betriebliche Zusatzqualifikationen sowie Weiterbildungsmaßnahmen

- 5.2.1 Umsetzung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - 5.2.1.1 Ausbildungspläne
 - 5.2.1.1.1 Der Ausbildungsrahmenplan
 - 5.2.1.1.2 Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Berufsausbildungsvertrages
 - 5.2.1.1.3 Mindestinhalte des Ausbildungsvertrages
 - 5.2.1.1.4 Der betriebliche Ausbildungsplan als Unterlage für die Ausbildung im Betrieb
 - 5.2.1.1.5 Weitere rechtliche Vorgaben für das Ausbildungsverhältnis

- 5.2.1.1.6 Bedeutung der Systematik der Berufsbilder für die Ausbildungsplanung
- 5.2.1.1.7 Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen
- 5.2.1.1.8 Aus- und Weiterbildungsprozesse optimieren
- 5.2.1.1.9 Novelle des Berufsbildungsgesetzes

5.3 Lernprozesse und Lernsituationen unter Berücksichtigung kundenbezogener Anforderungen planen und moderieren

- 5.3.1 Arbeits- und Geschäftsprozesse auf zu vermittelnde Lerninhalte analysieren
- 5.3.2 Lernsituationen in Unternehmensprozessen
- 5.3.3 Didaktische Aufbereitung von Lernsituationen
 - 5.3.3.1 Auftragsorientiertes Lernen
 - 5.3.3.2 Auswahl und Reihung der Ausbildungsinhalte
 - 5.3.3.3 Didaktische Reduktion als zentrales Thema der Berufspädagogik
 - 5.3.3.4 Ein Praxisbeispiel für »didaktische Reduktion«
 - 5.3.3.5 Funktion und Bedeutung der Kompetenzanalyse
- 5.3.4 Zuordnung situationsgerechter und handlungsorientierter Ausbildungsmethoden
 - 5.3.4.1 Vortrag
 - 5.3.4.1.1 Vortragsgliederung
 - 5.3.4.1.2 Rhetorik
 - 5.3.4.1.3 Vortragsbewertung
 - 5.3.4.2 Präsentation
 - 5.3.4.3 Lehrgespräch
 - 5.3.4.3.1 Kriterien eines guten Lehrgesprächs
 - 5.3.4.3.2 Bewertung eines betrieblichen Lehrgesprächs
 - 5.3.4.4 Fragend-entwickelnder Unterricht
 - 5.3.4.4.1 Fragetechnik
 - 5.3.4.4.2 Gute und schlechte Fragen
 - 5.3.4.5 Vier-Stufen-Methode
 - 5.3.4.6 Auftragsorientiertes Lernen
 - 5.3.4.7 Planspiel
 - 5.3.4.8 Rollenspiel
 - 5.3.4.9 Gruppenarbeit: eine beliebte und unbeliebte Sozialform
 - 5.3.4.10 Moderation
 - 5.3.4.11 Projektmethode
 - 5.3.4.12 Juniorfirma
 - 5.3.4.13 Programmierte Unterweisung
 - 5.3.4.14 Fernunterricht
 - 5.3.4.15 Leittext-Methode
 - 5.3.4.16 Fallmethode
 - 5.3.4.17 Einzelarbeit
 - 5.3.4.18 PQ4R-Methode zur Textbearbeitung

- 5.3.4.19 Metaplanmethode
- 5.3.4.20 Mindmap
- 5.3.4.21 Diskussion
- 5.3.4.22 Debatte
- 5.3.4.23 Brainstorming
- 5.3.4.24 Zukunftswerkstatt
- 5.3.5 Aktivierungstechniken
- 5.3.5.1 Kennenlerntechnik: »Scherenschnitt mit OHP«
- 5.3.5.2 Kennenlernen als geografische Stellungstechnik
- 5.3.5.3 Einstimmungstechnik: »Schreibgespräch«
- 5.3.5.4 Alternative: Name und Bewegung – Hobbys visualisieren und memorieren
- 5.3.5.5 Obstkorb-Methode zum Kennenlernen
- 5.3.5.6 Schreibwerkstatt
- 5.3.5.7 Yanan – taka – ant – fat
- 5.3.5.8 Fishbowl
- 5.3.5.9 Methode 66
- 5.3.5.10 Aufmunterungstechnik: »Uff«
- 5.3.5.11 Reflexionstechnik: »assoziiieren«
- 5.3.6 Überprüfen von Lernprozessen und -situationen auf Veränderungsbedarf
- 5.3.7 Anpassung der Lernprozesse und -situationen
- 3.5.7.1 Teamarbeit
- 5.3.7.2 Eselsbrücken

5.4 Lernbausteine, Lernunterlagen und Lernsequenzen bedarfsorientiert entwickeln

- 5.4.1 Einsatzgebiete von Lernbausteinen unterscheiden
- 5.4.2 Entwicklung von Lernbausteinen auf der Grundlage der festgestellten Qualifikationsbedarfe prüfen
- 5.4.3 Lernbausteine unter Einbindung in ein Gesamtkonzept entwickeln
- 5.4.4 Bildungsbedarfe in Lernsequenzen strukturieren
- 5.4.5 Adressaten- und sequenzgerechte Lernunterlagen erarbeiten

5.5 Unterschiedliche Lernorte koordinieren, Ausbildungsverbände und Serviceausbildungen organisieren

- 5.5.1 Lernorte
- 5.5.1.1 Übersicht über die Struktur des dualen Systems
- 5.5.1.2 Neuere Entwicklungen im dualen System
- 5.5.1.3 Blockunterricht
- 5.5.1.4 Durchforstung des Berufe-Angebotes
- 5.5.1.5 Stufenausbildung
- 5.5.1.6 Das duale System in der Kritik
- 5.5.2 Aufgaben und Organisationsformen von Lernorten
- 5.5.2.1 Lernorte im Überblick

- 5.5.2.2 Auswahl des unter didaktischen Aspekten passenden Lernortes
- 5.5.2.2.1 Kriterien für die Wahl des Lernortes
- 5.5.2.2.2 Überbetriebliche Ausbildung
- 5.5.2.2.3 Außerbetriebliche Ausbildung
- 5.5.3 Abstimmung der Bildungsinhalte der ausgewählten Lernorte
- 5.5.3.1 Ausbildungserfolg an den verschiedenen Lernorten prüfen
- 5.5.3.2 Anpassung der Bildungsinhalte sicherstellen
- 5.5.3.2.1 Lernortkooperation
- 5.5.3.2.2 Lernortkooperation Schule und Betrieb
- 5.5.4 Ausbildungsverbünde
- 5.5.4.1 Aufgaben und Funktionsweisen von Ausbildungsverbänden
- 5.5.4.2 Strukturen von Ausbildungsverbänden
- 5.5.4.3 Finanzierung von Ausbildungsverbänden
- 5.5.5 Serviceausbildung als Dienstleistung

6 Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Auszubildenden

6.1 Eignungsanforderungen an Bildungsmaßnahmen feststellen

- 6.1.1 Bildungswege und Bildungsmaßnahmen berücksichtigen
- 6.1.1.1 Ausbildung einst und jetzt
- 6.1.1.2 Unser Bildungswesen im internationalen Vergleich
- 6.1.1.3 Allgemein bildende Schulen
- 6.1.2 Berufsvorbereitende Maßnahmen
- 6.1.2.1 Schulische Berufsvorbereitung
- 6.1.2.2 Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher
- 6.1.2.3 Berufsbildung behinderter Menschen
- 6.1.3 Berufseinstiegsbegleitung
- 6.1.3.1 Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss
- 6.1.3.2 Die Orientierungssituation Jugendlicher auf dem Weg in Ausbildung und Beruf

6.2 Jugendliche für berufliche Bildungswege und Qualifikationsangebote interessieren und gewinnen

- 6.2.1 Zielgruppengerechtes Bildungsmarketing
- 6.2.1.1 Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung
- 6.2.1.1.1 Die Wirtschaft als Abnehmer von Absolventen der Ausbildung
- 6.2.1.1.2 Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen als Ziel der Ausbildung
- 6.2.1.1.3 Beruf und Berufung
- 6.2.1.1.4 Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung

- 6.2.1.2 Personalentwicklung im Zusammenhang mit Ausbildung, Qualifizierung sowie Fach- und Führungskräfteförderung
- 6.2.2 Werbemaßnahmen gestalten

6.3 Die Eignung von Bewerbern diagnostizieren

- 6.3.1 Ausbildungseignung unter Berücksichtigung von berufsspezifischen Anforderungen feststellen
- 6.3.2 Handlungsorientierte Methoden und Testverfahren zur Auswahl einsetzen
 - 6.3.2.1 Assessment-Center, Arbeitsproben, grafologische Gutachten
 - 6.3.2.2 Tests
 - 6.3.2.3 Einstellungsgespräch
 - 6.3.2.4 Entscheidungen im Vorwege des Auswahlverfahrens
 - 6.3.2.5 Schwerbehinderte Menschen im Auswahlverfahren
 - 6.3.2.6 Einstellungsprozess
 - 6.3.2.7 Auswahlkriterien
- 6.3.3 Ergebnisse auswerten

7 Bewertung von Prüfungsleistungen sowie Prüfen und Prüfungsgestaltung

7.1 Methoden zur Bewertung von Lernleistungen und zur Qualifikationsfeststellung

- 7.1.1 Inhalte der Lernerfolgskontrolle auswählen
- 7.1.2 Methoden der Lernerfolgskontrolle
 - 7.1.2.1 Mündliche Lernerfolgskontrollen
 - 7.1.2.2 Schriftliche Lernerfolgskontrollen
 - 7.1.2.3 Praktische Lernerfolgskontrollen
- 7.1.3 Formen der Lernerfolgskontrolle und deren Qualitätssicherung (QS)
 - 7.1.3.1 Interne Lernerfolgskontrollen entwickeln
 - 7.1.3.1.1 Mündliche Lernerfolgskontrollen
 - 7.1.3.1.2 Schriftliche Lernerfolgskontrollen
 - 7.1.3.1.3 Praktische Lernerfolgskontrollen
 - 7.1.3.2 Schwierigkeitsgrad und Trennschärfe
 - 7.1.3.3 Qualitätssicherung (QS) von Lernerfolgskontrollen
 - 7.1.3.4 Bei externen Lernerfolgskontrollen mitwirken
- 7.1.4 Neue Prüfungsformen und Entwicklungen
 - 7.1.4.1 Gedehte Abschlussprüfung
 - 7.1.4.2 Gestreckte Abschlussprüfung (GAP)
 - 7.1.4.3 PC-, Tablet- und Online-Prüfungen

7.2 Entwickeln von schriftlichen und mündlichen Lernzielkontrollen sowie Prüfungsaufgaben

- 7.2.1 Berufliche Handlungskompetenz sicherstellen
- 7.2.2 Geschäfts- und prozessorientierte Aufgaben entwickeln
- 7.2.3 Prüfungsformen (Prüfungsinstrumente) und deren Weiterentwicklungen
 - 7.2.3.1 Arbeitsaufgabe
 - 7.2.3.2 Arbeitsauftrag
 - 7.2.3.3 Arbeitsprobe
 - 7.2.3.4 Aufgabenspezifische Unterlagen
 - 7.2.3.5 Beobachtung
 - 7.2.3.6 Betrieblicher Auftrag
 - 7.2.3.7 Fachgespräch
 - 7.2.3.8 Auftragsbezogenes Fachgespräch
 - 7.2.3.9 Fallbezogenes Fachgespräch
 - 7.2.3.10 Situatives Fachgespräch
 - 7.2.3.11 Situative Gesprächsphasen
 - 7.2.3.12 Kundenberatungsgespräch
 - 7.2.3.13 Komplexe Arbeitsaufgabe
 - 7.2.3.14 Praktische Arbeitsaufgabe
 - 7.2.3.15 Präsentation
 - 7.2.3.16 Projektarbeit
 - 7.2.3.17 Prüfungsstück, Prüfungsprodukt
 - 7.2.3.18 Report
 - 7.2.3.19 Situationsaufgabe
 - 7.2.3.20 Gesprächssimulation
 - 7.2.3.21 Schriftliche Aufgabe

7.3 Gestaltung von Prüfungssituationen

- 7.3.1 Funktion und Bedeutung einer Prüfung
- 7.3.2 Qualitätsansprüche an eine Prüfung
 - 7.3.2.1 Hauptgütekriterien des Messens und Prüfens
 - 7.3.2.1.1 Objektivität (Unabhängigkeit)
 - 7.3.2.1.2 Reliabilität (Zuverlässigkeit)
 - 7.3.2.1.3 Validität (Gültigkeit)
 - 7.3.2.2 Nebengütekriterien
- 7.3.3 Psychologische Aspekte einer Prüfungssituation
- 7.3.4 Durchführung der Prüfung
- 7.3.5 Als Mitglied einer Prüfungskommission die Prüfungssituation gestalten

7.4. Bewerten von Lern- und Prüfungsleistungen

- 7.4.1 Rechtliche Rahmenbedingungen einer Prüfung
 - 7.4.1.1 Ausbildungsordnung
 - 7.4.1.2 Zwischenprüfung

- 7.4.1.3 Abschlussprüfung
- 7.4.1.3.1 Prüfungsausschüsse
- 7.4.1.3.2 Zulassung zur Abschlussprüfung
- 7.4.1.3.3 Prüfungsordnung
- 7.4.1.3.4 Prüfungsergebnis
- 7.4.1.4 Berufliche Fortbildung und Umschulung
- 7.4.2 Lern- und Prüfungsleistungen bewerten
- 7.4.2.1 Beispiel Industriekaufleute
- 7.4.2.2 Beispiel IT-Berufe
- 7.4.2.3 Mündliche Prüfungsleistungen bewerten
- 7.4.3 Bewertungsfehler
- 7.4.4 Prüfungsergebnisse ermitteln
- 7.4.5 Vergleichbarkeit von erworbenen Kompetenzen

8 Berufspädagogische Begleitung von Fachkräften in der Aus- und Weiterbildung

8.1 Entwicklung von Konzepten für den Einsatz von Fachkräften in Lernbegleitaufgaben; Lehrziele für Lernstationen analysieren und bestimmen

- 8.1.1 Fachkräfte auf die Aufgaben und die Rolle als Lernbegleiter im Aus- und Weiterbildungsprozess vorbereiten
- 8.1.2 Lernbegleitung und selbst bestimmtes Lernen
 - 8.1.2.1 Lernziele aus dem Bildungsplan ableiten
 - 8.1.2.2 Auswahl geeigneter betrieblicher Lernorte
 - 8.1.2.2.1 Erstellung des Ausbildungsplans und der Versetzungspläne
 - 8.1.2.2.2 Entwicklung von Gesamtversetzungsplänen
 - 8.1.2.2.3 Überwachung der Pläne; Ausbildungsnachweise
 - 8.1.2.3 Didaktische und methodische Vorgehensweisen an unterschiedlichen Lernorten

8.2 Auswahl, Eignung und Einsatz von Fachkräften für Lernbegleitaufgaben

- 8.2.1 Kompetenzprofil für Lernbegleiter entwickeln
 - 8.2.1.1 Persönliche Eignung des Auszubildenden und des Ausbilders
 - 8.2.1.2 Fachliche Eignung des Ausbilders
 - 8.2.1.3 Berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbilders
- 8.2.2 Ausbildungsrelevante betriebliche Anforderungen im Vergleich mit dem Kompetenzprofil des Lernberaters

8.2.3 Ressourcenorientierten Einsatz und Entwicklungsbegleitung durchführen

8.3 Berufspädagogische Anleitung von Lernbegleitern

8.3.1 Instrumente der Qualifizierung von Lernbegleitern

8.3.2 Führungs- und Motivationsinstrumente

8.3.3 Berufspädagogische Grundlagen für Lernbegleitungsaufgaben

8.3.4 Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung der ausbildenden Fachkräfte durchführen

8.4 Berufspädagogische Beratung bei Problemfällen

8.4.1 Lernbegleiter bei Verhaltensauffälligkeiten von Teilnehmern im Bildungsprozess unterstützen

8.4.2 Lösungsansätze und strategische Vorgehensweisen bei Problemen

8.4.3 Eigenständige Problemlösung der Lernbegleiter

8.4.4 Zusammenarbeit mit Partnern und externen Stellen bei der Problembewältigung

9 Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen

9.1 Qualität sichernde und verbessernde Methoden, Bildungscontrolling, Qualitätsstandards

9.1.1 QM-Systeme für Bildungsprozesse

9.1.2 Dokumente zur Qualitätssicherung für Bildungsprozesse

9.1.3 Qualität sichernde und verbessernde Methoden

9.1.3.1 Bedarf und Zielgruppe entsprechend der betrieblichen Arbeitsprozesse systematisch ermitteln

9.1.3.2 Konzepte entwickeln

9.1.3.2.1 Stellenwert von Weiterbildung

9.1.3.2.2 Berufsbildbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten

9.1.3.2.3 Open Space

9.1.3.2.4 Fachbücher und Fachzeitschriften

9.1.3.2.5 Betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten

9.1.3.3 Akquisition von Teilnehmern

9.1.3.4 Lernerfolg und Transfer sicherstellen

9.1.4 Bildungscontrolling

9.1.4.1 Ziele des Bildungscontrollings

9.1.4.2 Kontrollinstrumente zur Durchführung und Nachbereitung

9.1.4.3 Transfer

9.1.5 Qualitätsstandards für Bildungsprozesse

9.1.5.1 Unternehmensspezifische Qualitätsstandards

- 9.1.5.2 Vergleich unternehmensspezifischer mit nationalen Qualitätsstandards
- 9.1.5.3 Vergleich unternehmensspezifischer mit europäischen Qualitätsstandards

9.2 Bewertung beruflicher Bildungsprozesse hinsichtlich ihrer Leistungsmerkmale

- 9.2.1 Evaluation durchführen
- 9.2.2 Kriterien für die Qualitätssteigerung

9.3 Qualitätsmanagement von Bildungsprozessen

- 9.3.1 Mitwirkung an der Implementierung und Zertifizierung eines QM-Systems für Bildungsprozesse
- 9.3.2 Qualität in den unterschiedlichen Stufen eines Bildungsprozesses

9.4 Inklusion - auch in der Berufsbildung?

- 9.4.1 Die Behindertenrechts-Konvention der Vereinten Nationen (im Folgenden »BRK-UN«) als Hintergrund des Themas »Inklusion«
- 9.4.2 Befürworter und Gegner von Spezialeinrichtungen zur Bildung behinderter Erwerbspersonen
- 9.4.3 Inklusive Berufsbildung als Leitziel der BRK-UN
- 9.4.4 Schlüsselstelle für Jugendliche mit Behinderungen
- 9.4.5 Differenzierung nach Behinderungsformen
 - 9.4.5.1 Blinde und Sehbehinderte
 - 9.4.5.2 Gehörlose und Schwerhörige
 - 9.4.5.3 Sprachbehinderung
 - 9.4.5.4 Lernbehinderte
 - 9.4.5.5 Geistig behinderte Erwerbspersonen
 - 9.4.5.6 Psychisch chronisch Kranke
 - 9.4.5.7 Pflegebedürftige
- 9.4.6 Übergänge als kritische Handlungsfelder
- 9.4.7 Abbrüche und weitere Veränderungen
- 9.4.8 Entwicklung im Bereich der Social Media

9.5 Digitalisierung - Treibende Kraft für Automatisierung und Modernisierung

- 9.5.1 Begriffsklärung und Formen der Digitalisierung
- 9.5.2 Funktion und Bedeutung der Digitalisierung
- 9.5.3 Gefahren der Digitalisierung
- 9.5.4 Die wirtschaftliche Situation aus dem Blickwinkel der Digitalisierung
- 9.5.5 Perspektive der Digitalisierung
- 9.5.6 Der Nutzen sozialer Medien
- 9.5.7 Vom Ausbilder und Lehrer zum Lernbegleiter und Lernpartner
- 9.5.8 Die Schattenseiten der Digitalisierung

III Berufspädagogisches Handeln

10 Projektarbeit

10.1 Allgemeines: Rahmenbedingungen

- 10.1.1 Zulassung zur Projektarbeit
- 10.1.2 Themenvorschlag
- 10.1.3 Anspruch an die Projektarbeit

10.2 Möglichkeiten der Ideenfindung und Informationsbeschaffung

- 10.2.1 Ideenfindung
- 10.2.2 Informationsbeschaffung

10.3 Formale Anforderungen

- 10.3.1 Struktur und Gliederung der Projektarbeit
- 10.3.2 Deckblatt
- 10.3.3 Inhaltsverzeichnis
- 10.3.4 Abkürzungsverzeichnis
- 10.3.5 Textteil
- 10.3.6 Literaturverzeichnis
- 10.3.7 Eidesstattliche Erklärung

10.4 Gestaltungsmöglichkeiten

10.5 Kriterien zur Bewertung der Projektarbeit

11 Präsentation und Fachgespräch

Literaturverzeichnis

Personenverzeichnis

Stichwortverzeichnis

Inhaltsübersicht LEHRBUCH 1

I Lernprozesse und Lernbegleitung

Lern- und Arbeitsmethodik

Die Lern- und Arbeitsmethodik in ihrer Bedeutung für das »Lernen zu lernen« · Subjektive und objektive Rahmenbedingungen und ihr Einfluss auf das Lernen · Lerntechniken anwenden · Zeit- und Themenplanung · Lernen in der Gruppe · Grundlagen der Rede- und Präsentationstechnik

1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung

Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen · Didaktische Aspekte einschließlich methodischer Gestaltung von Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen und unterschiedlicher Jugendlicher und Erwachsener · Lernbegleitung in und außerhalb von Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung, auch von Lernungewohnten

2 Lernpsychologisch, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogisch gestützte Lernbegleitung

Lernpsychologische, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogische Methoden zur Erkennung und Behandlung von Problemen und Benachteiligungen im Lernen oder in der Persönlichkeitsbildung · Erkennen und Behandeln von Lernproblemen und -benachteiligungen · Erkennen und Behandeln von Entwicklungsproblemen und -benachteiligungen · Mit Lernenden angemessen und gewaltfrei kommunizieren, Feedback geben, Konflikte deeskalieren, Konfliktgespräche führen · Zusammenarbeit mit sozialpsychologischen Erziehungsberatungs- und pädagogischen Fachdiensten

3 Medienauswahl und -einsatz

Anwenden von Lehrmedien · Anwenden von Lernmedien · Lehr- und Lernhilfen erstellen und anpassen; Mediendidaktik · Didaktische Grundsätze sowie technische Möglichkeiten der Medienentwicklung

4 Lern- und Entwicklungsberatung

Lernberatung in Bildungsprozessen, insbesondere bei Lernkrisen; Abbruchprophylaxe · Lerntherapien und Kooperation mit lerntherapeutischen Dienstleistungen · Umgang mit disziplinarischen Problemen · Bildungs- und Entwicklungsberatung für die berufsbiografische Lebensgestaltung und in betrieblichen Veränderungsprozessen

II Planungsprozesse in der beruflichen Bildung

5 Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse

Im Handlungsbereich »Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse« soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, komplexe Maßnahmen der Berufsausbildung sowie betrieblichen Weiterbildung zu planen, zu entwickeln, zu organisieren und dabei die wesentlichen

betrieblichen,
fachlichen,
didaktischen, pädagogischen,
wirtschaftlichen,
zielgruppenspezifischen und
organisatorischen

Gesichtspunkte abzuwägen und zu berücksichtigen.

Wer nicht selbst für geeigneten Berufsnachwuchs sorgt, darf nicht andere dafür verantwortlich machen, dass ihm die Arbeitskräfte heute fehlen. Diese Rüge ging vor einiger Zeit

vom Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit an die Adresse der Computerfirmen, denen nach eigenen Angaben 100.000 Nachwuchskräfte fehlten. Nach wie vor überwiegen die Vorteile betrieblicher Ausbildung die Nachteile. Und das ist nicht in erster Linie eine Frage der Kosten-Nutzen-Relation. »Wer nie an die Kosten denkt, gefährdet die Zukunft seines Unternehmens, wer nur an die Kosten denkt, hat es schon ruiniert« hat der Unternehmer Philipp ROSENTHAL einmal gesagt. Das gilt in besonderer Weise für die Ausbildungsbereitschaft. Sie findet ihren Ausdruck in der Ausbildungsquote, in Deutschland 4,8 %.

Zusammengefasst hat die eigene Ausbildung folgende **Vorteile:**

- Die Auszubildenden werden hinsichtlich ihrer Qualifikationen auf die Anforderungen des Betriebes »zugeschnitten«.
- Schon während der Ausbildungszeit vermag sich der Betrieb ein Bild von der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden zu machen und kann sie im Anschluss an die Ausbildung ggf. unmittelbar bedarfsgerecht einsetzen.
- Der Ausbilder lernt mit seinen Auszubildenden; insofern ist Ausbildung immer auch eine ergiebige Form der Weiterbildung für das Personal.
- Betriebliche Ausbildung ist ein Imagefaktor, ein Werbeträger bei Kunden. Denn Ausbildung ist auch eine soziale Verpflichtung, und der ausbildende Betrieb »steht daher in besserem Lichte da« als ein nichtausbildender – besonders in Zeiten knapper Ausbildungsplätze. Das wussten schon die Erfinder des Aufklebers »Wir bilden aus!«, vorzufinden am Heck von Handwerkerautos.

Dagegen stehen folgende **Nachteile:**

- Auszubildende binden Personalkapazität.

- Auszubildende können nach ihrer Ausbildung zur Konkurrenz wechseln und ihr inzwischen erworbenes Know how mitnehmen.
- Auszubildende kosten Geld, zumindest in der Anfangsphase der Ausbildungszeit und bei der Einrichtung ihrer betrieblichen Arbeitsplätze. Die Bindung der auszubildenden Mitarbeiter kommt hinzu. Immer wieder werden auch die mangelhaften Vorkenntnisse der Bewerber als Grund für den Ausbildungsverzicht genannt.

Gäbe es keine betriebliche Ausbildung, müsste die Ausbildung vom Staat allein getragen werden. Eine schulische Ausbildung kann aber niemals so praxisgemäß sein wie eine betriebliche Ausbildung.

In der Bundesrepublik Deutschland kommen laut Ausbildungsquote (im Jahre 2018) auf 100 Beschäftigte 4,8 Auszubildende. Besonders aktiv sind in dieser Hinsicht

- die Land- und Forstwirtschaft, Fischerei mit 9,3 %,
- das Baugewerbe mit 9,58 %,
- das Gastgewerbe mit 9,3 %,
- Erziehung und Unterricht mit 9,7 %.

(http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbildungsquote_wirtschaftszweige_d_2008-2010.pdf).

Häufig wird darauf verwiesen, dass die Bundesrepublik in Sachen Studentenzahlen hinter anderen Industrienationen herhinkt. Bei diesem Vergleich wird aber die Qualität der Hochschulen im internationalen Vergleich ausgeblendet. So werden beispielsweise Erzieherinnen in anderen Ländern an Fachhochschulen ausgebildet. Wer daraus die Güte der Ausbildung von Erzieherinnen ableiten will, übersieht, dass die eigentliche Qualität einer Berufsausbildung, in die bereits die Betriebe eingebunden sind, häufig höher ist als fern der Praxis gelegene Studienplätze. Noch dazu, wenn

das Studium eher einer Paukschule denn einer anspruchsvollen Theorie-Praxis-Verbindung gleicht. Vieles, was an Hochschulen angesiedelt ist, stellt eben kein Studium in unserem Sinne, sondern Schulunterricht auf höherem Abstraktionsniveau dar.

Der Bundestag hat im Herbst 2019 die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung beschlossen. Demnach beträgt die Mindestsumme an 1.1.2020 515,00 €. Die meisten Ausbildungsvergütungen liegen ohnehin über dieser Marke, z. B. die Konstruktionsmechaniker mit 1018,00 € (West) und 1005,00 € (Ost). Diese Vergütungen steigen im 2. Ausbildungsjahr auf 1062,00 € (West) und 1061,00 € (Ost), im dritten Ausbildungsjahr auf 1152,00 € (West) und 1121,00 € (Ost) und im vierten Jahr auf 1215,00 € (West) und 1177,00 € (Ost).

Weitere Daten:

	West	Ost
Industriekaufmann/-frau	984	924
	1045	979
	1123	1040
Friseur/-in	498	325
	598	390
	721	445

(Stand: 1.10.2018)

Nur die Friseure liegen 2018 noch knapp unter der Mindestmarke (West) und deutlich darunter (Ost). Schon

2019 dürften Sie den Sprung über die Hürde geschafft haben. (Quelle: BiBB Datenbank Ausbildungsvergütungen)

5.1 Kundenorientierte Feststellung von betrieblichem Lern- und Qualifikationsbedarf

Der betriebliche Lern- und Qualifikationsbedarf resultiert aus der Gegenüberstellung von Anforderungsprofilen (Welche Aufgaben werden auf den Betrieb in den nächsten Jahren zukommen und welche Qualifikationen muss die Belegschaft dazu aufweisen?) und dem vorhandenen Qualifikationsprofil eben dieser Belegschaft. Zur Schließung einer etwaigen Qualifikationslücke sind dann grundsätzlich drei Strategien möglich, die auch durchaus in Kombination eingesetzt werden können: Der Betrieb »kauft« fehlendes Qualifikationspotenzial durch Einstellung qualifizierter Mitarbeiter zu, der Betrieb bildet die vorhandenen geeigneten Mitarbeiter seinen künftigen Anforderungen entsprechend weiter oder bildet eigenen Nachwuchs aus. In allen Fällen bietet die »Bildungsbedarfsanalyse« eine solide Grundlage für die Zukunftsplanung, will man sich nicht allein »aus dem Bauch heraus« entscheiden. Denn Fehlentscheidungen könnten fatale Folgen haben. Jeder Betrieb ist schließlich - bei aller Modernität und Funktionalität seiner räumlichen und technischen Ausstattung - nur so gut, wie es seine Belegschaft ist.

5.1.1 Anforderungsprofile feststellen

Personalentwicklung: Das heißt Nachdenken über die Anzahl und Qualifikationen der künftig benötigten Mitarbeiter und Sicherstellen des entsprechenden Personalbedarfs.

Der Betriebsinhaber in kleineren, der Personalleiter in mittleren und größeren Betrieben werden die verschiedenen Möglichkeiten sorgfältig abwägen. Entscheidet man sich – falls vorhanden, möglichst gemeinsam mit dem Betriebsrat – für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen, wird zunächst zu klären sein, welche Abteilungen und welche Mitarbeiter dort Ausbilderfunktionen wahrnehmen können und sollen. Man wird deren Qualifikation, ihre zeitlichen Möglichkeiten und pädagogischen Fähigkeiten prüfen und einen internen Vermerk über seine Einschätzungen und deren Konsequenzen verfassen.

Gespräche mit dem Ausbildungsberater der zuständigen Stelle und dem Berufsberater der Agentur für Arbeit können den Personalverantwortlichen bei seinen Recherchen und Schlussfolgerungen unterstützen.

5.1.1.1 Ermittlung des Personalbedarfs

Drei Gruppen von Entscheidungen sind zu treffen:

1. **Sachliche** Entscheidungen: An welchem Lernort können und sollen welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt werden? Sollte ggf. die Kooperation mit einem oder mehreren anderen Betrieben gesucht werden, falls nicht alle Inhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan im eigenen Unternehmen abgedeckt werden können (Verbundausbildung)?
2. **Personelle** Entscheidungen: Welche betrieblichen Fachkräfte in welchen Abteilungen sollen mit Ausbildungsaufgaben betraut werden? Sollen zusätzlich

hauptamtliche Ausbilder eingestellt werden, und welche pädagogischen Aufgaben sollen sie erfüllen? Benötigen die Mitarbeiter eine Schulung in Sachen Betriebspädagogik oder kann man sich auf ihre vorhandenen didaktischen Kenntnisse und Fähigkeiten verlassen? Seit einigen Jahren ist die Zahl an Ausbildungen rückläufig. Zwischen 2012 und 2018 nahm ihre Zahl um 96.000 ab. Dazu hat auch die Auffassung beigetragen, dass der Schwierigkeitsgrad der neuen oder neu geordneten Ausbildungen erheblich zugenommen hat, so dass viele Unternehmer den Bewerbern einfach keine erfolgreiche Prüfung zutrauen.

3. **Betriebswirtschaftliche** Entscheidungen: Welche Kosten sind mit welchen Ausbildungsgängen und welcher Anzahl Ausbildungsplätze verbunden? Welches Personal ist zusätzlich einzustellen und welche Kosten entstehen daraus? Wie viel Zeit benötigt die Erarbeitung der Ausbildungspläne? Wie viel Zeit wird durch den Einsatz der nebenamtlichen Ausbilder in den Fachabteilungen verbraucht, und in welchem Umfang muss der Personalbestand aufgestockt werden, um die in Ausbildung investierte Zeit zu kompensieren? Ist Fremdbezug qualifizierter Arbeitskräfte günstiger als Eigenausbildung?

Es würde hier zu weit führen, Finanzierungsmodelle auszubreiten. Überhaupt ist das sogenannte Bildungscontrolling nicht so weit entwickelt, dass es verlässliche Programme gäbe, die eine gültige Entscheidungsgrundlage bieten. Insofern lassen sich lediglich Standardkosten ermitteln; die grundsätzlichen Entscheidungen werden eher auf Erfahrung und Überzeugung gegründet und qualitativ fundiert sein.

Es ist ohne Einschränkungen empfehlenswert, sich vor der Ausschreibung der Ausbildungsstelle(n), gleich ob in einer

Tageszeitung oder im Internet über die Jobbörse der Arbeitsagentur, Gedanken über das Anforderungsprofil zu machen und diese der Klarheit halber auch zu verschriftlichen. Dabei kann man sich vom Arbeitgeber-Service (AG-S) der regionalen Arbeitsagentur unterstützen lassen:

[http://www.arbeitsagentur.de/nn_452240/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Service-](http://www.arbeitsagentur.de/nn_452240/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Service-Arbeitgeber/Vermittlung/Vermittlung-Nav.html)

[Arbeitgeber/Vermittlung/Vermittlung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_452240/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Service-Arbeitgeber/Vermittlung/Vermittlung-Nav.html). Dort trifft man auf Ansprechpartner, die bereit sind, sich mit dem Vertreter des ausbildungsinteressierten Unternehmens zu treffen und mit ihm gemeinsam das Anforderungsprofil für die Stelle zu bestimmen. Die Stelle kann dann in das Portal, die »Jobbörse« der Agentur für Arbeit, eingestellt werden. Das kann anonym geschehen, aber auch mit Namen und Anschrift, was durchaus werbliche Wirkung für das Unternehmen mit sich bringen kann. Der Ansprechpartner wird auf Wunsch eine Vorauswahl treffen. Damit bietet sich die Möglichkeit einer Arbeitserleichterung, vor allem, wenn man bedenkt, wie viele Bewerber sich um Ausbildungsplätze bei renommierten Unternehmen bewerben. Das kann schnell eine vierstellige Summe bedeuten, sodass der Auszubildende gut beraten ist, das Vermittlungs- und Auswahlangebot des Arbeitgeber-Service anzunehmen.

5.1.1.2 Voraussetzungen für die Einrichtung eines betrieblichen Ausbildungsplatzes

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gebunden:

- Angemessene sachliche Bedingungen (Räume, Ausstattung etc.),

- angemessene Betreuungsrelation,
- persönliche Eignung des Ausbilders,
- fachliche Eignung des Ausbilders,
- berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbilders.

Die Eignung muss durch die Kammer festgestellt werden, und es dürfen auch keine sonstigen Beeinträchtigungen vorliegen, die einer Ausbildung entgegenstehen. Daher ist es ratsam, bereits im Anschluss an erste Überlegungen zur Bereitstellung und Einrichtung eines Ausbildungsplatzes den Kontakt zur zuständigen Kammer zu suchen und sich dort vom zuständigen **Ausbildungsberater** beraten zu lassen.

Bevor ein Auszubildender den ersten Tag in einem Betrieb verbringt, ist eine Kette von Entscheidungen gefallen:

- Der Betrieb hat eine Ausbildungsstelle ausgeschrieben,
- nachdem er sich zuvor für die Einrichtung einer solchen Stelle entschieden hat,
- dem ist eine sorgfältige Analyse der künftigen Personalbedarfe voraus gegangen,
- die wiederum eine Vorausschätzung der zu erwartenden Beschäftigung erfordert,
- deren Grundlage die erwartete Kundennachfrage abgibt, und schließlich
- ist die Wahl des Betriebes auf ihn als Bewerber gefallen.

Derart systematisch wird nicht immer vorgegangen. Viele Entscheidungen fallen aus Gewohnheiten und Erfahrungen. Es mögen auch persönliche Beziehungen im Spiel sein, vielleicht gibt es eine Anfrage eines guten Kunden, ob nicht ein naher Verwandter eine Möglichkeit zur Ausbildung bekommen könnte. Möglicherweise hat die Innung gebeten, einmal zu prüfen, ob man nicht einen Beitrag zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes zu leisten vermöge oder oder oder...

Gleichwohl ist die gedankliche Kette, wie oben aufgereiht, eine gute Richtschnur für die Überlegungen, die sich an die Einrichtung eines Ausbildungsplatzes heften. Sie soll im Folgenden durchlaufen werden.

Ein Ratschlag vorweg: Die Schritte, die bei der Planung und Entscheidung über einen Ausbildungsplatz durchlaufen werden, sollten in ihrem Ergebnis sorgfältig **dokumentiert** werden. Sie bilden die Grundlage für die Stellenausschreibung, vor allem aber auch für die endgültige Bewerberauswahl. Was für die Einrichtung der Stelle gilt, kann später auch als Kriterium für die Bewerberauslese herangezogen werden.

Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein (§ 27 Abs. 1, Ziffer 1 BBiG). Das ist sie, wenn Art und Umfang der Produktion (im Handel das Sortiment, sonst die Dienstleistungen) sowie die Arbeitsverfahren gewährleisten, dass alle in der Ausbildungsordnung aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden können.

5.1.1.3 Unfall- und Gesundheitsschutz

Auch der Unfall- und Gesundheitsschutz spielen eine wichtige Rolle: Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind die Betriebe verpflichtet, die Arbeitsbedingungen ständig zu prüfen und Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Geräte so einzurichten, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet. Hierbei ist im Rahmen diverser Rechtsverordnungen u. a. für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel sowie für die Beseitigung von Staub, Dünsten, Gasen und Abfällen zu

sorgen. Außerdem sind die Arbeitnehmer vor gefährlichen Berührungen von Maschinen oder Maschinenteilen und vor Bränden zu sichern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer und besonders die Ausbilder sind gleichermaßen zur peinlichst genauen Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet. Entsprechendes ergibt sich auch aus § 618 Abs. 1 BGB und § 62 Handelsgesetzbuch (HGB).

Als Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Unfälle und zur ständigen Aufklärung über Unfallgefahren dienen Plakate, Vorträge, Videos, Lehrgänge sowie direkte Hinweise am Arbeitsplatz, die »Betriebsanweisungen«.

Nach § 89 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die zuständigen Behörden durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften im Betrieb einzusetzen.

Außerdem hat er ein Mitbestimmungsrecht bei innerbetrieblichen Regelungen für Unfallverhütung und Gesundheitsschutz. Das gilt ebenso für den Mutterschutz.

Der Betrieb ist nach § 120 b Gewerbeordnung (GewO) aber auch zur Aufrechterhaltung von Sitte und Anstand im Betrieb verpflichtet. Im Hinblick auf die Beschäftigung von Jugendlichen gelten zusätzlich die entsprechenden Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Eine überbetriebliche Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die nicht in vollem Umfang im Ausbildungsbetrieb erworben werden können, ist möglich (§ 27 Abs. 2 BBiG). Selbstverständlich sollte der Umfang der überbetrieblich vermittelten Inhalte in einer angemessenen Relation zu den betrieblich vermittelten Ausbildungsinhalten stehen.

Mithin ist es unerlässlich, dass in einem Ausbildungsbetrieb die Grundausstattung an Werkzeugen, Maschinen,

Apparaten und Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen, in kaufmännischen Berufen die notwendigen bürotechnischen Einrichtungen, Büroorganisationsmittel und Bürohilfsmittel vorhanden sind.

5.1.1.4 Betreuungsverhältnis Ausbilder zu Auszubildenden

Die Zahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der benötigten Fachkräfte stehen, es sei denn, dass andernfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird: So verlangt es § 27 Abs. 1 BBiG.

Der frühere Bundesausschuss für Berufsbildung hat am 28./29.3.1972 eine Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten mit Richtzahlen für ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften herausgegeben, die auch heute noch gültig ist.

Danach sind **angemessen:**

- ein bis zwei Fachkräfte = 1 Auszubildender,
- drei bis fünf Fachkräfte = 2 Auszubildende,
- sechs bis acht Fachkräfte = 3 Auszubildende,
- je weitere drei Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender.

Als **Fachkräfte** gelten:

- der Auszubildende,
- der zum Ausbilder bestellte Mitarbeiter und
- derjenige, der eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in