

Vorwort

Mit der erfolgreichen Ausbilder-Eignungsprüfung weisen Sie nach, dass Sie über die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

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

Diese Kompetenzen gemäß § 2 AEVO sind in einer schriftlichen und praktischen Prüfung nachzuweisen. Im **schriftlichen Teil** sind situationsbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern zu bearbeiten (§ 4 AEVO). Die Gestaltung dieser Aufgaben kann in **unterschiedlicher Form** dargestellt werden und ist von der prüfenden Stelle (z. B. IHK, HWK) abhängig.

Die **Aufgaben in unserem Übungsband** sind so gestaltet, dass wir für Sie **drei vollständige Aufgabensätze** mit jeweils 70 prüfungsrelevanten Einzelaufgaben sowie entsprechenden Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten zusammengestellt haben. Das bedeutet, dass Sie sich inhaltlich mit allen erforderlichen Situationen der Ausbildung auseinandersetzen und sich somit optimal – auch auf die **unterschiedlichen Formen** der Kammerprüfungen – vorbereiten können.

Die **Aufgaben der meisten Kammerprüfungen** sind so gestaltet, dass es zu jeder Fragestellung jeweils eine Ausgangssituation mit den entsprechenden Antwortmöglichkeiten gibt. Damit haben Sie die Möglichkeit, sich unter realen Bedingungen (ca. 70 Aufgaben in 180 Minuten) auf die Kammerprüfung vorzubereiten.

Fazit: Die Inhalte entsprechen in jedem Fall – unabhängig von der Form – den Vorgaben aus den vier Handlungsfeldern und bereiten Sie zielgerichtet auf die Prüfung vor.

Selbstverständlich beinhaltet unser Übungsband keine Originalaufgaben der Prüfungskammern, da diese urheberrechtlich geschützt sind!

Der Prüfungs-Check Ausbildereignung gibt Ihnen die notwendige Sicherheit für eine erfolgreiche Prüfung. Dieser Übungsband besteht aus drei Aufgabenteilen sowie drei zugehörigen Lösungs- und Erläuterungsteilen.



Aufgabenteile

Die Aufgabenteile führen Sie mit situationsbezogenen Aufgaben von der Prüfung der Ausbildungsvoraussetzungen bis zum Abschluss der Ausbildung. Die Aufgaben sind entsprechend der durchgeführten Kammerprüfungen als gebundene Fragen formuliert.



Lösungs- und Erläuterungsteile

Diese Teile geben für jede falsche bzw. richtige Antwortmöglichkeit einer Aufgabe nützliche Hinweise und Begründungen. Diese Erläuterungen ermöglichen Ihnen, sich die Zielsetzungen und Anforderungen der Ausbildereignung zu erschließen sowie berufs- und arbeitspädagogische Grundlagen zu erwerben. Arbeitsrechtliche Fragestellungen werden mit Hinweisen auf die entsprechenden Rechtsquellen erläutert, pädagogische Fragestellungen mit zielorientierten Erläuterungen aus der Ausbildungspraxis beantwortet.

Zusätzlich ist dem Übungsband ein **separater Lösungsbogen** beigelegt. Es empfiehlt sich, die jeweiligen Aufgabensätze selbstständig zu lösen und die Ergebnisse in den Lösungsbogen einzutragen.

Weiterhin finden Sie auf den Seiten 140 und 141 eine **Schnellübersicht** der richtigen Lösungen, die Ihnen einen Soll-Ist-Vergleich ermöglicht und eine Einschätzung über Ihre persönliche Erfolgsquote liefert.

Mehr Informationen zum Thema Ausbildung finden Sie unter www.Ausbilder-Akademie.de.

Wir wünschen Ihnen für Ihre Ausbilder-Eignungsprüfung viel Erfolg!

Andreas Eiling
eiling@Ausbilder-Akademie.de

Hans Schlotthauer
hschlotthauer@t-online.de

1. Aufgabensatz Ausbildereignungsprüfung

Aufgabe 1

Sie sind Ausbilder in der Wetec AG und möchten erstmalig Mechatroniker ausbilden. Zunächst möchten Sie herausfinden, welche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse im Betrieb vermittelt werden müssen.

Welche Rechtsquellen nutzen Sie?

(Anzahl der richtigen Antworten: 2)

- a) Sie besorgen sich die aktuelle Ausbildungsverordnung für den Beruf Mechatroniker/-in und analysieren zunächst die Inhalte des Ausbildungsberufsbildes.
- b) Sie besorgen sich den Rahmenlehrplan für den Beruf Mechatroniker/-in und analysieren die darin aufgeführten Inhalte.
- c) Sie besorgen sich die aktuelle Ausbildungsverordnung für den Beruf Mechatroniker/-in und analysieren die Inhalte des im Anhang beigefügten Ausbildungsrahmenplans.
- d) Sie besorgen sich den gültigen Lehrplan der zuständigen Berufsschule und überprüfen diesen auf Umsetzbarkeit in der Wetec AG.
- e) Sie besorgen sich von einem befreundeten Unternehmen den betrieblichen Ausbildungsplan und überprüfen diesen auf Umsetzbarkeit in der Wetec AG.

Aufgabe 2

Ihr Unternehmen möchte erstmalig ausbilden. Da Sie die notwendige Ausbilderqualifikation besitzen, werden Sie beauftragt die rechtlichen Eignungsvoraussetzungen an die Ausbildungsstätte zu prüfen.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

(Anzahl der richtigen Antworten: 4)

- a) Eine Ausbildungsstätte ist dann geeignet, wenn die Auszubildenden vor einer Gefährdung von Leben, Gesundheit und sittlicher Haltung ausreichend geschützt sind.
- b) Eine Ausbildungsstätte ist dann geeignet, wenn ein angemessenes Zahlenverhältnis zwischen Jugendlichen und erwachsene Auszubildenden gewährleistet ist.
- c) Eine Ausbildungsstätte ist dann geeignet, wenn gültige Ausbildungsverordnungen der auszubildenden Berufe sowie systematische Ausbildungsplanungen vorliegen.
- d) Eine Ausbildungsstätte ist dann geeignet, wenn eine ausreichende Zahl von geeigneten Ausbildungsplätzen vorhanden ist und eine ausreichende Ausstattung und Einrichtung für die jeweiligen Ausbildungsberufe gewährleistet ist.
- e) Eine Ausbildungsstätte ist dann geeignet, wenn ein angemessenes Zahlenverhältnis von Fachkräften und Ausbildern zu den Auszubildenden gewährleistet ist.
- f) Eine Ausbildungsstätte ist dann geeignet, wenn eine Überprüfung durch die zuständige Agentur für Arbeit erfolgreich absolviert stattgefunden hat.



Aufgabe 3

Sie nehmen an einem Workshop zum Thema Berufsbildungsrecht teil und diskutieren mit den anderen Teilnehmern über die Überwachung der Eignung von Ausbildungsbetrieben.

Welche rechtlichen Bestimmungen sind korrekt?

(Anzahl der richtigen Antworten: 2)

- a) Einer Ausbildungsstätte muss die Ausbildung untersagt werden, wenn dort nicht die erforderlichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse in vollem Umfang vermittelt werden können.
- b) Einem Ausbilder muss die Eignung abgesprochen werden, wenn er keine erfolgreiche Ausbilder-Eignungsprüfung abgelegt hat.
- c) Die zuständige Stelle kann einer Ausbildungsstätte das Ausbilden untersagen, wenn dort eine Gefährdung der Auszubildenden festgestellt wird.
- d) Die zuständige Stelle überwacht die Eignung der Ausbildungsstätte sowie die persönliche und fachliche Eignung.
- e) Die zuständige Stelle hat dem Ausbildenden beim Feststellen eines Mangels eine Frist zur Behebung zu setzen, falls keine Gefährdung von Auszubildenden zu erwarten ist.

Aufgabe 4

Sie nehmen an einem Workshop zum Thema Berufsbildungsrecht teil und diskutieren mit den anderen Teilnehmern über das Betriebsverfassungsgesetz.

Welche Sachverhalte sind in diesem Gesetz geregelt?

(Anzahl der richtigen Antworten: 2)

- a) Die Teilnahmeregelungen von Ausbildungsberater an betrieblichen Veranstaltungen.
- b) Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Fragen der Berufsbildung.
- c) Die Kündigungsfristen von Auszubildenden in einem Betrieb mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.
- d) Die Wahlvorschriften für die Jugend- und Auszubildendenvertretung.
- e) Die Verpflichtung von Betriebsräten zur Unterschrift von Berufsausbildungsverträgen.
- f) Die gesetzliche Eignungsüberwachung von Ausbildungsbetrieben durch die zuständige Stelle.

Aufgabe 5

Sie sind verantwortlicher Ausbilder der Ropo AG. Die Geschäftsleitung hat Mitarbeiter der Personalabteilungen aus verschiedenen ausländischen Standorten eingeladen, damit diese sich über die Ausbildungsaktivitäten der Ropo AG informieren können. Sie informieren die anwesenden Mitarbeiter über die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen von Bewerbern für eine Berufsausbildung im Dualen System.

Welche Voraussetzungen müssen Absolventen der allgemein bildenden Schulen erfüllen?

(Anzahl der richtigen Antworten: 2)

- a) Der notwendige Schulabschluss richtet sich nach den Vorgaben der jeweiligen aktuell gültigen Ausbildungsverordnung für den entsprechenden Beruf.
- b) Es gibt keine vorgeschriebenen Abschlüsse für eine Berufsausbildung im Dualen System, allerdings müssen die zukünftigen Auszubildenden mindestens ein halbes Jahr praktische Erfahrungen (z. B. Schulpraktikum) gesammelt haben.
- c) Es gibt keine vorgeschriebenen Abschlüsse für eine Berufsausbildung im Dualen System, allerdings legen die Betriebe oft individuelle Anforderungsprofile für die jeweiligen Ausbildungsberufe fest.
- d) Für einige Ausbildungsberufe ist die Fach- bzw. Hochschulreife zwingend notwendig, da die Berufsschule auf den dort vermittelten Kenntnissen aufbaut.
- e) Mit oder ohne Schulabschluss ist theoretisch eine Berufsausbildung in jedem Ausbildungsberuf im Dualen System möglich.



Aufgabe 6

Sie bilden in diesem Jahr erstmalig einen sechzehnjährigen und einen achtzehnjährigen Auszubildenden aus.

Welche rechtlichen Unterschiede ergeben sich aus dem Alter der Auszubildenden?

(Anzahl der richtigen Antworten: 3)

- a) Sie müssen unterschiedliche gesetzliche Regelungen zu den maximal zulässigen Wochenarbeitszeiten beachten.
- b) Sie müssen unterschiedliche gesetzliche Regelungen zu den Mindestpausenzeiten beachten.
- c) Sie müssen unterschiedliche gesetzliche Regelungen zur Dauer der Probezeit beachten.
- d) Sie müssen unterschiedliche gesetzliche Regelungen zum Mindesturlaubsanspruch beachten.
- e) Sie müssen unterschiedliche gesetzliche Regelungen zum Führen von vorgeschriebenen Ausbildungsnachweisen beachten.

Aufgabe 7

Sie haben acht neue Auszubildende eingestellt und planen die Einführungsphase im Unternehmen.

Wie ermöglichen Sie Ihren neuen Auszubildenden einen möglichst angenehmen Einstieg in die Ausbildung?

(Anzahl der richtigen Antworten: 2)

- a) Sie konfrontieren die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung mit möglichst vielen verschiedenen Personen des Unternehmens.
- b) Sie gestalten die Einführungsphase möglichst erlebnisorientiert, z. B. mit abwechslungsreichen und spielerischen Elementen.
- c) Sie stellen den neuen Auszubildenden erfahrene Auszubildende des Unternehmens als Ausbildungspaten zur Seite.
- d) Sie schränken die Freiräume zur Entfaltung der Auszubildenden möglichst ein.
- e) Sie konfrontieren die Auszubildenden in der Einführungsphase mit möglichst umfangreichen und komplexen Informationen über die Ausbildung im Unternehmen.

Aufgabe 8

Während eines Ausbilderworkshops diskutieren Sie mit Ausbilderkollegen über das Berufsbildungsrecht.

Welche Rechtsquellen sind für die Ausbildung relevant?

(Anzahl der richtigen Antworten: 4)

- a) Berufsbildungsgesetz
- b) Sprecherausschussgesetz
- c) Jugendarbeitsschutzgesetz
- d) Arbeitszeitgesetz
- e) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- f) Ausbildungsverordnung

Lösungshinweise zum 1. Aufgabensatz

Lösungshinweise zu Aufgabe 1

- a) Das Ausbildungsberufsbild gibt eine erste Orientierung über die zu vermittelnden Richtlernziele und hilft bei der Auswahl des Ausbildungsberufs.
- b) Der Rahmenlehrplan bildet die rechtliche Grundlage für die Berufsschule, nicht für das Unternehmen.
- c) Der Ausbildungsrahmenplan gibt u. a. die zu vermittelnden Groblernziele für den jeweiligen Ausbildungsberuf vor.
- d) Der Lehrplan der Berufsschule ist die Konkretisierung des Rahmenlehrplans und gibt die zu vermittelnden Lerninhalte für die jeweilige Berufsschule vor. Er ist somit keine Rechtsquelle für die ausbildenden Unternehmen.
- e) Sie können nicht den Ausbildungsplan eines befreundeten Unternehmens übernehmen, da der betriebliche Ausbildungsplan die Konkretisierung des Ausbildungsrahmenplans für ein Unternehmen ist und für das entsprechende Unternehmen individuell angepasst werden muss.

Lösungshinweise zu Aufgabe 2

- a) Eine Vorschrift des § 14 Abs. 1 Ziffer 5 BBiG zum Schutz des Auszubildenden.
- b) Es existiert keine Vorschrift, die das Zahlenverhältnis zwischen unter und über achtzehn Jahre alten Auszubildenden regelt.
- c) Der Gesetzgeber stellt diese Forderungen nach einer geordneten und systematischen Berufsausbildung in § 14 Abs. 1 Ziffer 1 sowie § 4 Abs. 2 BBiG auf.
- d) Eine Empfehlung der Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen in Ergänzung zum § 27 Abs. 1 Ziffer 1 BBiG.
- e) Eine Vorschrift des § 27 Abs. 1 Ziffer 2 BBiG, damit z. B. ausreichende Möglichkeiten zur Vermittlung der notwendigen beruflichen Handlungsfähigkeit gegeben sind.
- f) Die Überprüfung der Eignung der Ausbildungsstätte erfolgt durch die zuständige Stelle, z. B. die IHK, nicht durch die Agentur für Arbeit.

Lösungshinweise zu Aufgabe 3

- a) Die zuständige Stelle wird dem Auszubildenden gemäß § 32 Abs. 2 BBiG zunächst eine Frist setzen, in der der Mangel zu beheben ist.
- b) Einem Ausbilder muss nicht die Eignung abgesprochen werden, wenn er keine erfolgreiche Ausbilder-Eignungsprüfung abgelegt hat. Zurzeit ist die Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 gültig, d. h. dass die Personen, die vor dem 1. August 2009 als Ausbilder tätig waren, gemäß § 7 AEVO von dem Nachweis befreit sind. Zudem kann die zuständige Stelle gemäß § 6 AEVO Personen auf Antrag vom Nachweis befreien, die das Vorliegen der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung auf andere Weise glaubhaft machen können. Für alle anderen Ausbilder ist der Nachweis der erfolgreichen Ausbilder-Eignungsprüfung in der Regel eine zwingende Voraussetzung.
- c) Die Untersagung der Ausbildung ist nicht Aufgabe der zuständigen Stelle, diese Funktion obliegt der nach Landesrecht zuständigen Stelle, z. B. dem zuständigen Regierungspräsidium (siehe § 32 Abs. 2 BBiG).
- d) Eine Aufgabe der zuständigen Stelle gemäß § 32 Abs. 1 BBiG.
- e) Eine weitere Aufgabe der zuständigen Stelle gemäß § 32 Abs. 2 BBiG.

Lösungshinweise zu Aufgabe 22

- a) Diese Entscheidung entspricht keiner rechtlichen Bestimmungen und ist auch nicht als sinnvoll zu erachten, da der Auszubildende die Lerninhalte von acht Wochen nachholen kann.
- b) Die Probezeit verlängert sich gemäß § 1 Berufsausbildungsvertrag um den Zeitraum der Unterbrechung, wenn die Berufsausbildung in der Probezeit um mehr als ein Drittel der Probezeit unterbrochen wird.
- c) Diese Entscheidung entspricht nicht der vertraglichen Bestimmung, nach der sich die Probezeit gemäß § 1 Berufsausbildungsvertrag um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert, wenn die Berufsausbildung in der Probezeit um mehr als ein Drittel der Probezeit unterbrochen wird.
- d) Diese Entscheidung entspricht nicht der vertraglichen Bestimmung, nach der sich die Probezeit gemäß § 1 Berufsausbildungsvertrag um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert, wenn die Berufsausbildung in der Probezeit um mehr als ein Drittel der Probezeit unterbrochen wird.
- e) Diese Entscheidung entspricht nicht der vertraglichen Bestimmung, nach der sich die Probezeit gemäß § 1 Berufsausbildungsvertrag um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert, wenn die Berufsausbildung in der Probezeit um mehr als ein Drittel der Probezeit unterbrochen wird.

Lösungshinweise zu Aufgabe 23

- a) Die frühzeitige Information der Auszubildenden ermöglicht den Gesprächspartnern eine Vorbereitung auf das Gespräch und verhindert unnötigen Zeitdruck.
- b) Die anderen Auszubildenden können Ihnen in diesem Zusammenhang keine fundierten Informationen über den vorliegenden Fall liefern und sollten als unbeteiligte Personen nicht in die Konfliktsituation involviert werden.
- c) Ein negativer Gesprächseinstieg steht im Widerspruch zum Gesprächsziel, mögliche Ursachen für die fehlenden Ausbildungsnachweise zu ermitteln.
- d) Das Ermitteln möglicher Ursachen für die Verhaltensauffälligkeit ist ein wesentliches Gesprächsziel eines Konfliktgesprächs mit Auszubildenden, da nur so geeignete Maßnahmen eingeleitet werden können.
- e) Das Vereinbaren von klaren Zielen und das Nennen möglicher Konsequenzen bei einem Verstoß gegen die Vereinbarung ermöglicht Auszubildenden eine eigenverantwortliche Selbstkontrolle und ein eigenverantwortliches Handeln.
- f) Eine positive Gesprächseröffnung trägt zu einer entspannten Atmosphäre und einem offenen Meinungs austausch bei.

Lösungshinweise zu Aufgabe 24

- a) Die gezeigten Verhaltensauffälligkeiten und die zuvor bereits erfolgte mündliche Ermahnung können im Wiederholungsfall eine schriftliche Abmahnung erforderlich machen.
- b) Eine weitere mündliche Ermahnung führt in der beschriebenen Situation mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht zur gewünschten Verhaltensänderung des Auszubildenden.
- c) Eine Zustimmung des Betriebsrats für eine Abmahnung ist gemäß Betriebsverfassungsgesetz nicht notwendig.
- d) Die beschriebenen Verhaltensauffälligkeiten könnten gegebenenfalls auch direkt zu einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund führen, allerdings sollte diese Maßnahme »das Mittel der letzten Wahl« sein und zuvor mit einer schriftlichen Abmahnung angekündigt werden.
- e) Ein Güteverfahren bei der zuständigen Stelle greift in dieser Phase noch nicht; es ist allerdings ein zwingendes Mittel bei privatrechtlichen Streitfällen in Berufsausbildungsverhältnissen.