



---

# FORUM

## Ausbildung/Qualifikation

**Qualitätsentwicklung bei der Qualifikation  
des Ausbildungspersonals:**

**Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)**



# Übersicht

---

1. **Rückblick**
2. **Ergebnisse der Evaluierung**
  - **Quantitative und qualitative Effekte der Aussetzung der AEVO**
  - **Haltung der Betriebe zur AEVO**
  - **Zukünftige Qualifikationen der Ausbilder und Ausbilderinnen**
3. **Novellierung der AEVO**
  - **Verfahren**
  - **Kompetenzprofil**
4. **Fazit**



## Das Vorgehen: drei Studien (1)

### 1. Standardisierte, bundesweite Repräsentativerhebung unter Betrieben

### 2. Standardisierte Erhebung der Ausbildungsstellen von IHKs und

### 3. 10 betriebliche

- **Grundgesamtheit:**  
Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (BA)
- **Einsatz-Stichprobe:**  
geschichtete, disproportionale Zufallsstichprobe von 15.000 Betrieben (mit Erhöhung des Anteils von Betrieben, die nach 2002 zum ersten Mal ausgebildet haben)
- **Erhebungsmethode:**  
kombinierte schriftlich-postalische, telefonische und Online- Erhebung
- **Ausgewertete Stichprobe:**  
2.599 Betriebe (Netto-Rücklauf: ca. 24 %),  
betriebsproportional (zur Statistik der BA) gewichtet



## Das Vorgehen: drei Studien (2)

---

1. Standardisierte, bundesweite Repräsentativerhebung unter Betrieben

2. Standardisierte Vollerhebung unter Ausbildungsberatern/-beraterinnen von IHKs und HWKs

3. 10 betrieblich

- **Grundgesamtheit (Vollerhebung)**

alle Ausbildungsberater/-innen der 54 Handwerkskammern und 81 Industrie- und Handelskammern

- **Erhebungsmethode:**

Online-Erhebung (mit Unterstützung der Spitzenverbände der Kammern)

- **Ausgewertete Stichprobe:**

228 Berater/-innen aus 44 HWKs (Rücklauf: 81 %) und 58 IHKs (Rücklauf: 72 %),  
Gleichgewichtung beider Kammerbereiche



## Das Vorgehen: drei Studien (3)

---

1. Standardisierte, bundesweite Repräsentativerhebung unter Betrieben

2. Standardisierte Vollerhebung Ausbildungsberatern/-berater von IHKs und HWKs

3. 10 betriebliche Fallstudien

- Auswahl der Betriebe auf Basis der Daten der standardisierten Betriebserhebung
- Nur Betriebe, die nach 2002 zum ersten Mal ausgebildet haben
- Überwiegend Betriebe ohne nach AEVO qualifiziertes Ausbildungspersonal (7 von 10)
- Überwiegend Kleinbetriebe (maximal 120 Beschäftigte)
- Wirtschaftsbereiche: Handwerk (2), Einzelhandel (3), Dienstleister (2), Industrie (3)
- Leitfaden gesteuerte Gespräche mit Inhabern/ Inhaberinnen bzw.- Personal-/ Ausbildungsverantwortlichen, Ausbildungspersonal und Auszubildenden



## Gesamteffekt der Aussetzung der AEVO

---

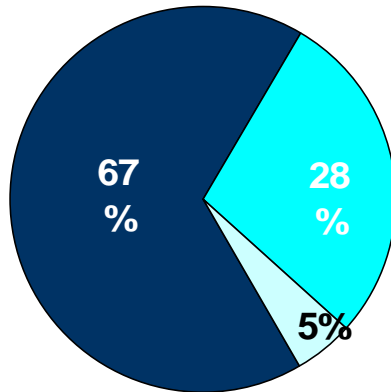
Die Zahl der Betriebe, denen nach eigenen Angaben die Neuregelung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert hat bzw. ermöglicht hat, mehr Auszubildende einstellen, dürfte zwischen ca. 7.000 bis 10.000 pro Jahr liegen.

Hinsichtlich der Zahl der zusätzlichen Ausbildungsplätze, die durch die Aussetzung der AEVO leichter zur Verfügung gestellt werden konnten, ist die Spanne wesentlich weiter. Hier kann man von einem Gesamteffekt von ca. 10.000 bis 25.000 neuen Verträgen pro Jahr ausgehen.

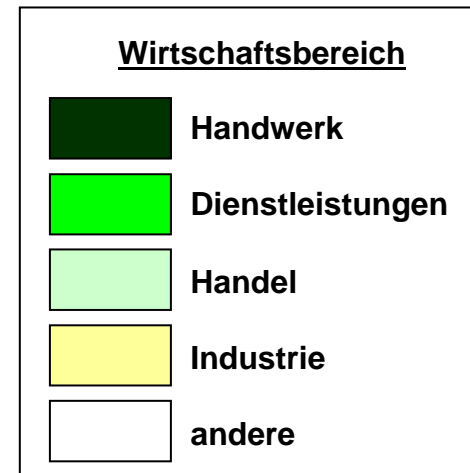
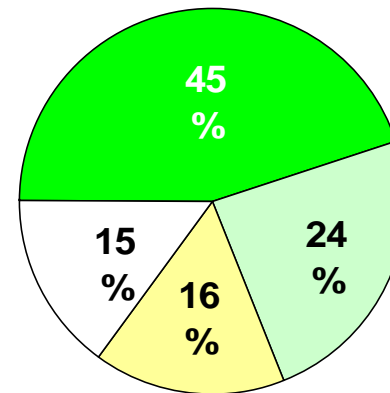
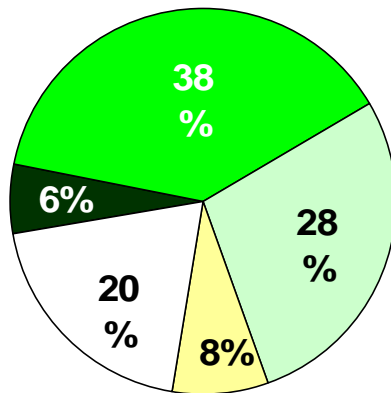
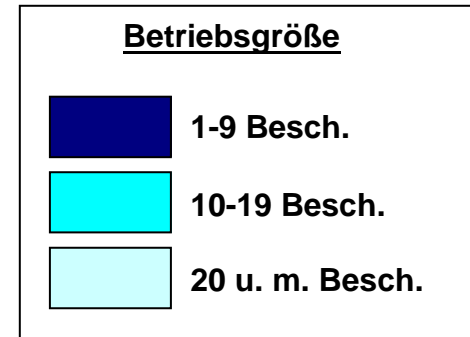
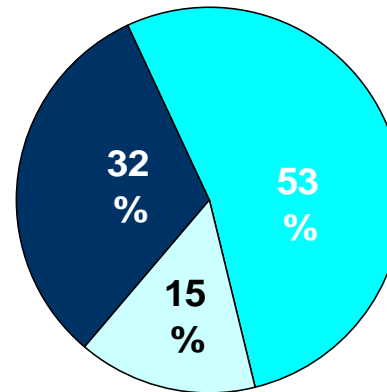


# Zusätzliche Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen

Einstieg in Ausbildung ab 2003 und „Einstieg durch Aussetzung der AEVO erleichtert“



Ausbildung bereits vor 2003 und „mehr Ausbildung möglich durch Aussetzung der AEVO“

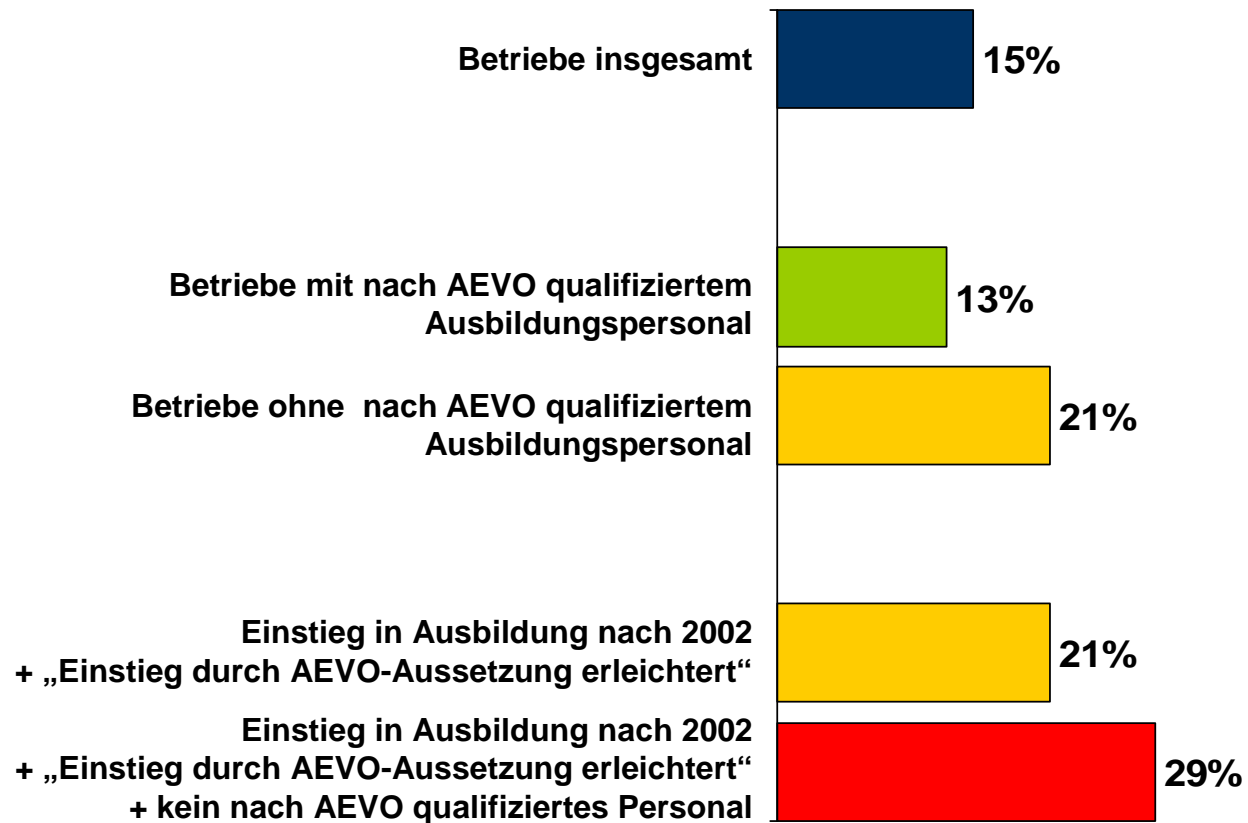




# Ausbildungsabbrüche

## Abbruchquote

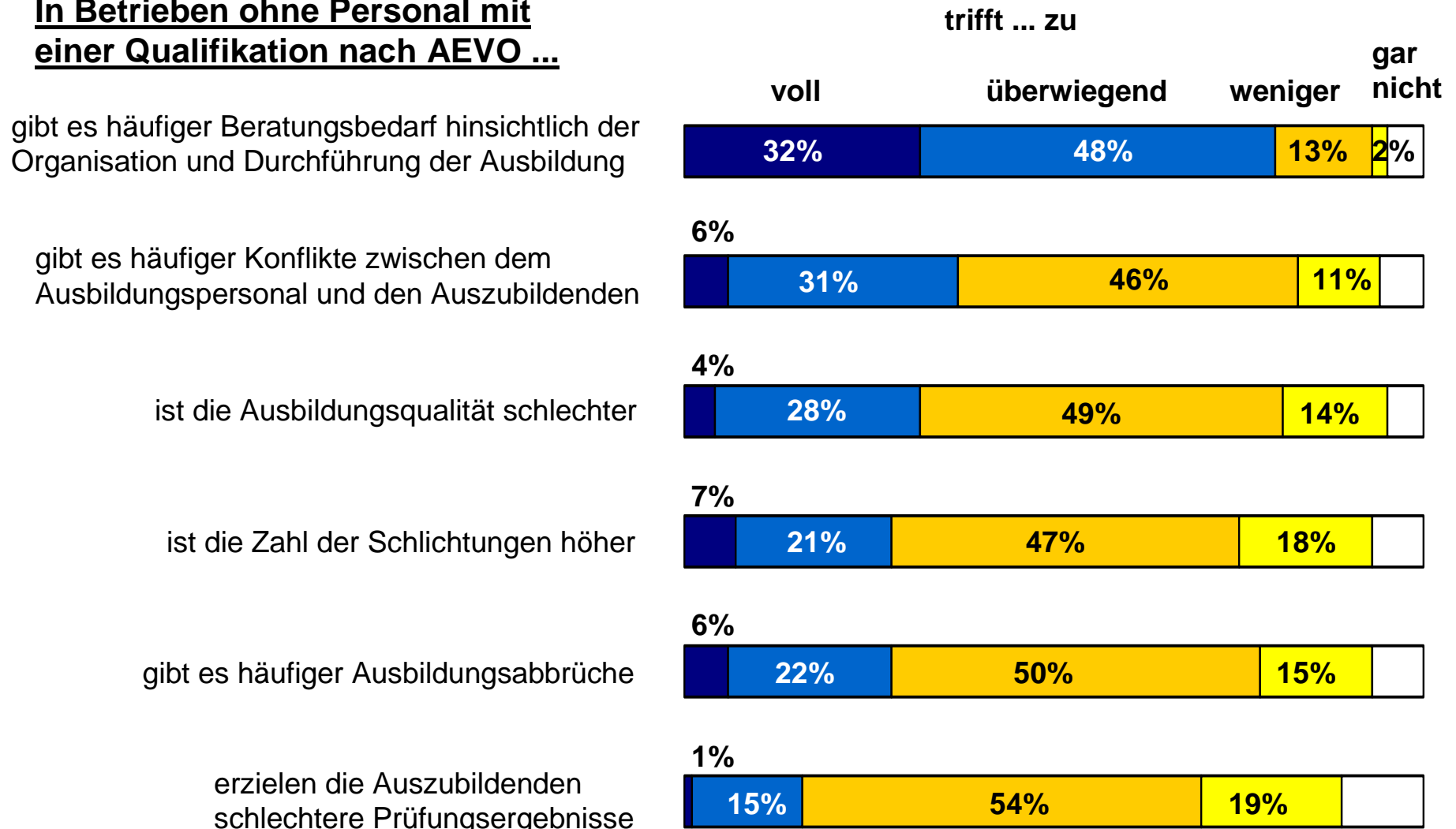
(Anzahl der Abbrüche in 2003-2006 /  
Anzahl der in 2003-2006 eingestellten Auszubildenden)





# Einschätzung der Qualität der betrieblichen Ausbildung

## In Betrieben ohne Personal mit einer Qualifikation nach AEVO ...



An 100% fehlende Werte: keine Angabe/weiß nicht



## Einschätzung der Qualität der betrieblichen Ausbildung nach Kammerbereichen

### In Betrieben ohne Personal mit einer Qualifikation nach AEVO ...

### trifft voll / überwiegend zu

gibt es häufiger Beratungsbedarf hinsichtlich der Organisation und Durchführung der Ausbildung



gibt es häufiger Konflikte zwischen dem Ausbildungspersonal und den Auszubildenden



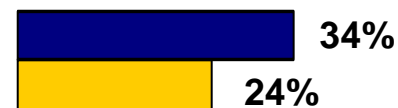
ist die Ausbildungsqualität schlechter



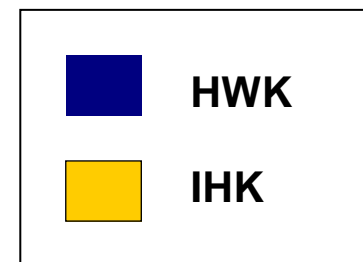
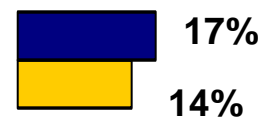
ist die Zahl der Schlichtungen höher



gibt es häufiger Ausbildungsabbrüche



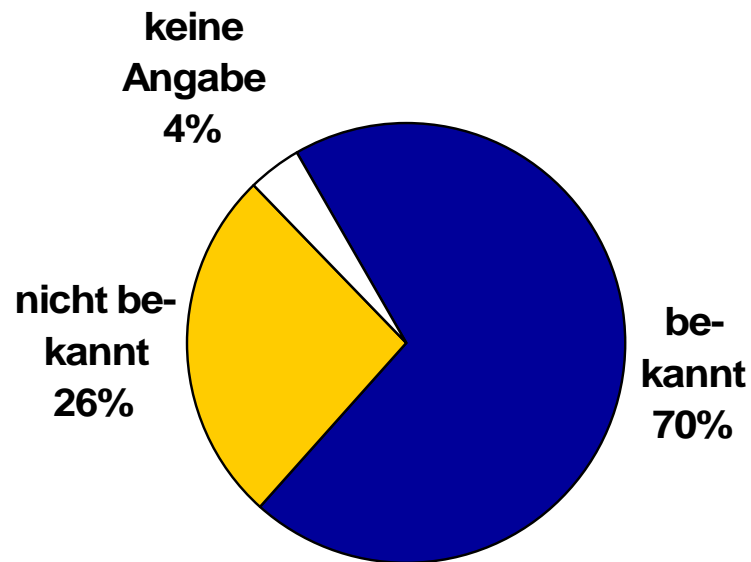
erzielen die Auszubildenden schlechtere Prüfungsergebnisse



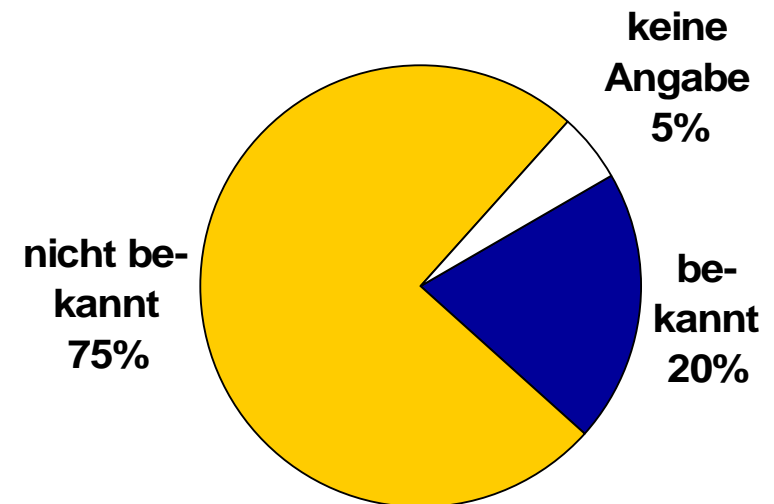


## Bekanntheit der AEVO und der Aussetzung der AEVO - Betriebe insgesamt -

Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) regelt die Anforderungen an das Ausbildungspersonal in den Betrieben. War Ihnen bisher bekannt, dass es solch eine Verordnung gibt?

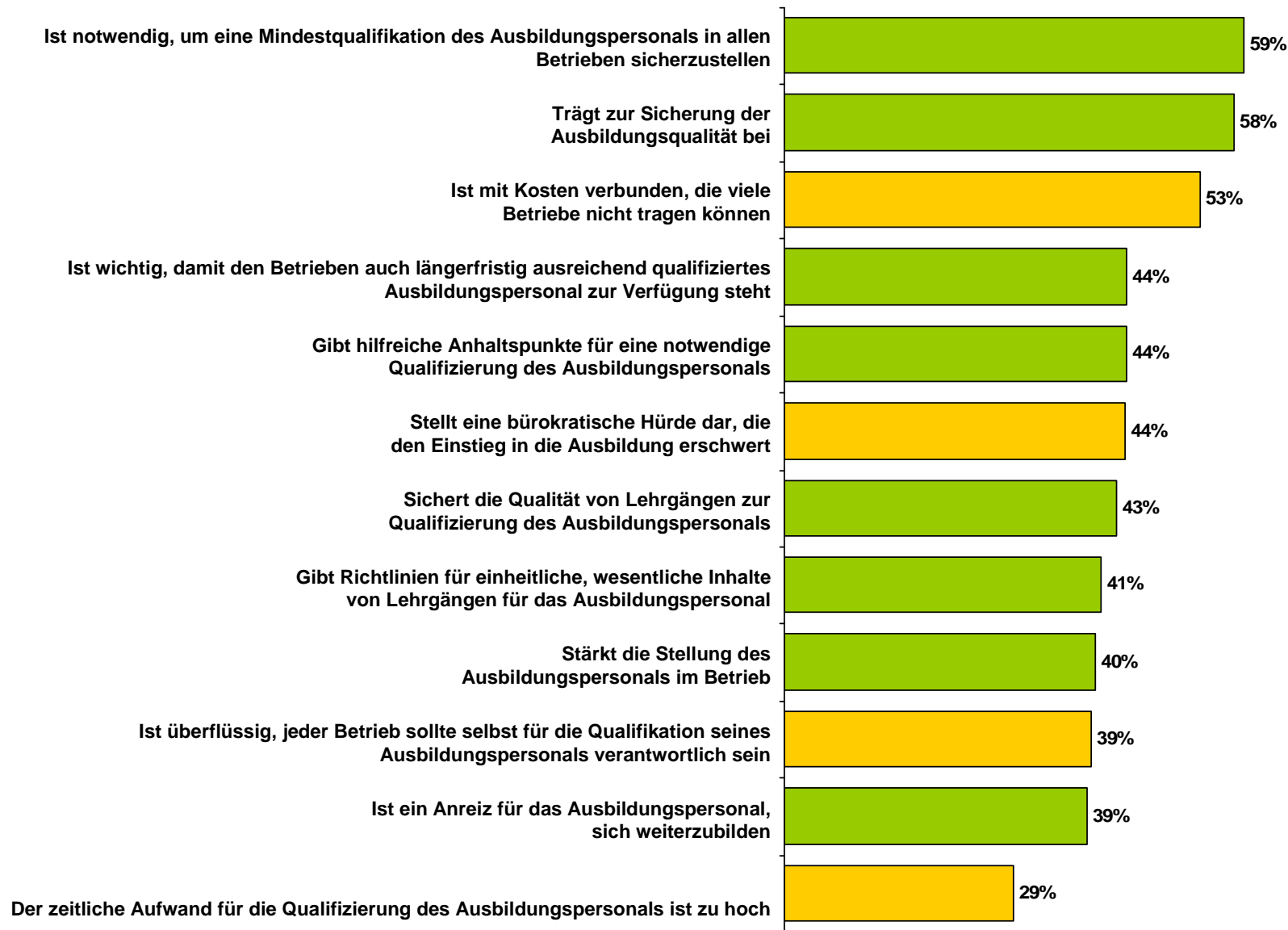


Die AEVO ist 2003 für fünf Jahre außer Kraft gesetzt worden. War Ihnen das bekannt?



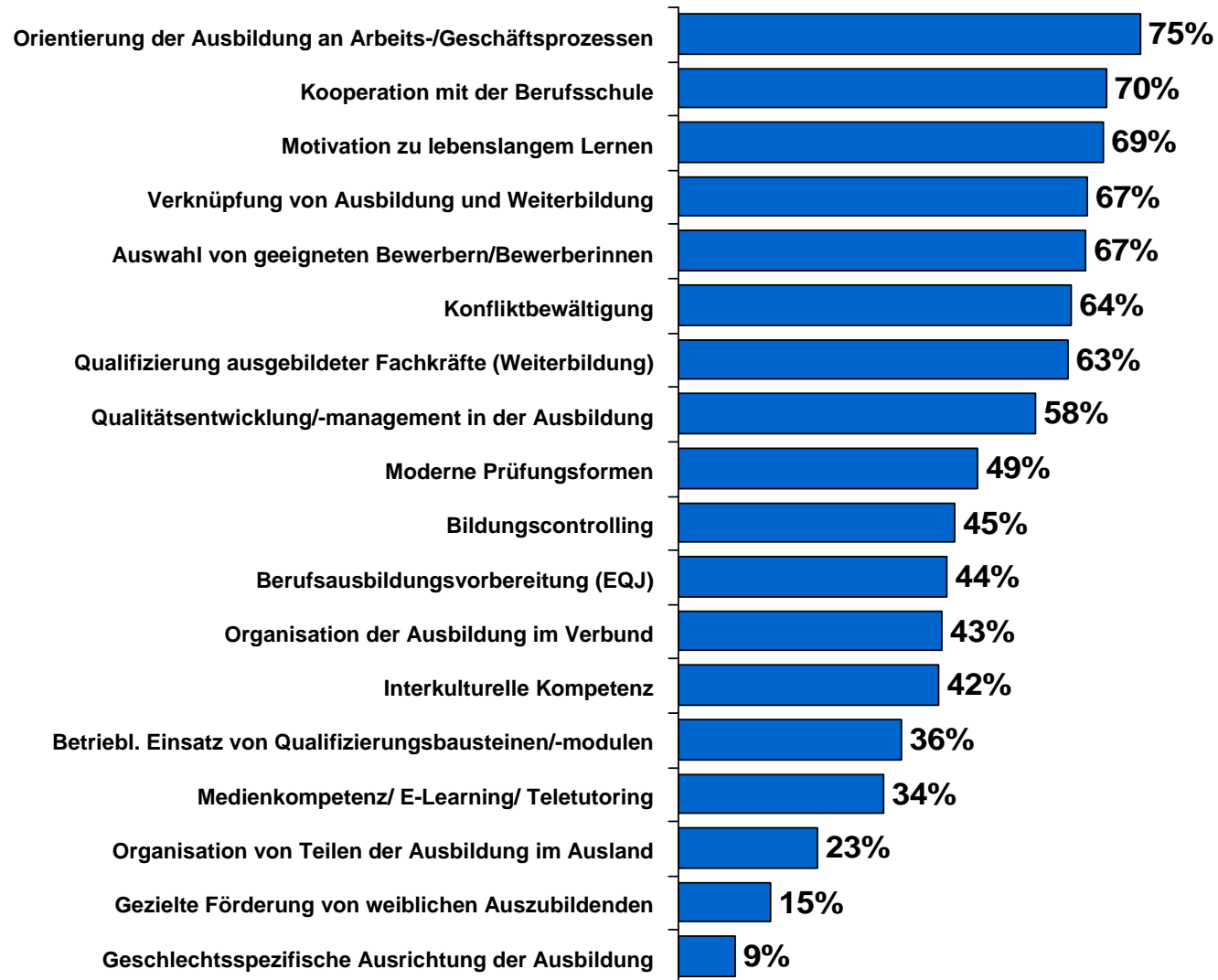


# Haltung gegenüber einer gesetzlichen Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal



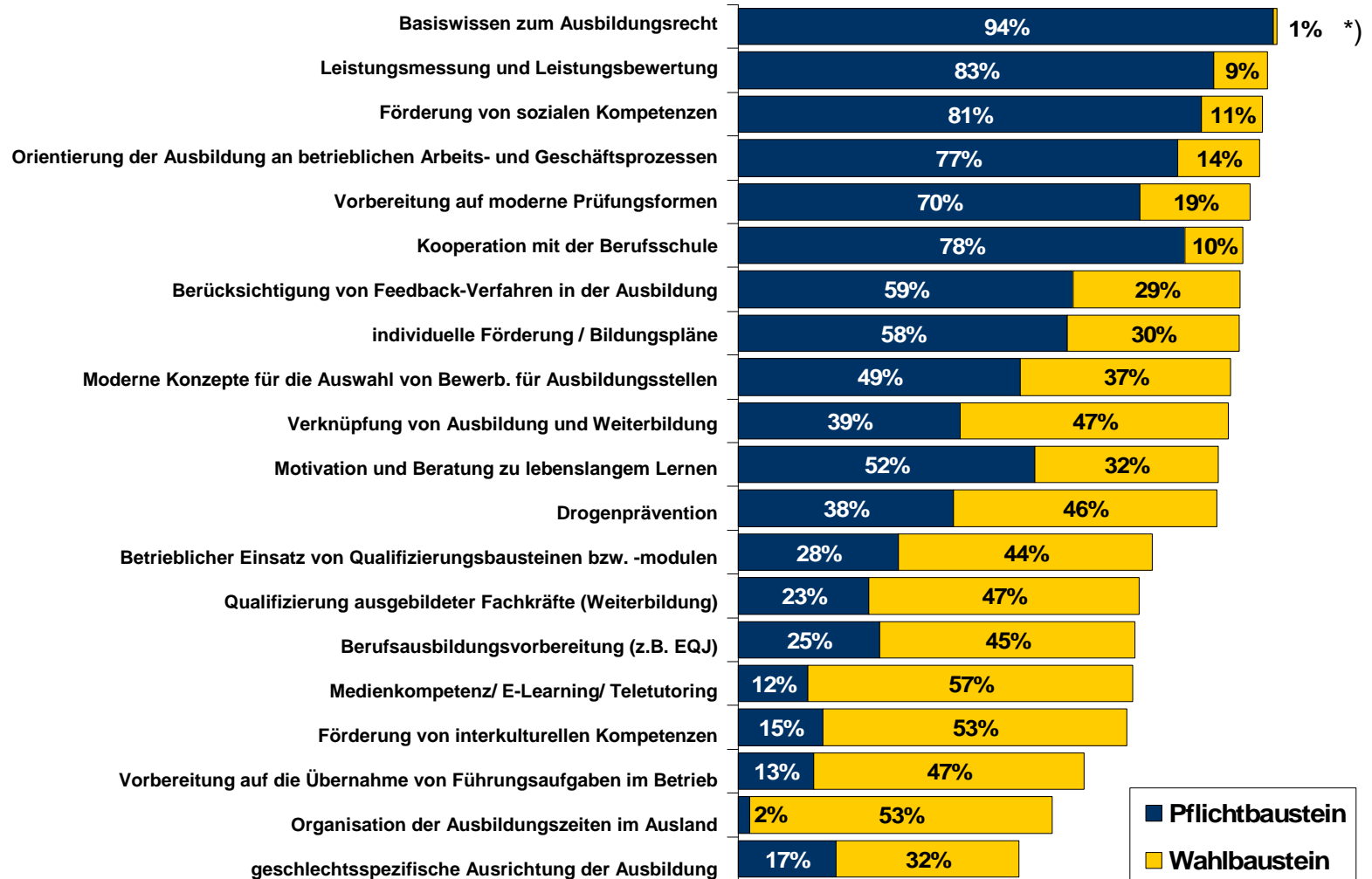


## Zukünftig wichtige Qualifikationen für das betriebliche Ausbildungspersonal





# Zukünftige Bestandteile des Rahmenstoffplans der Qualifizierung nach AEVO



\*) An 100 % fehlende Werte: nicht als Bestandteil des Rahmenstoffplans gewünscht



## Novellierung der AEVO

---

### Mitteilung des BMBF (Auszug)

Angesichts der gestiegenen inhaltlichen Anforderungen und den gewachsenen pädagogischen Herausforderungen - auch in Anbetracht vielfältiger Problemlagen mancher Auszubildenden - ist ein Mindestmaß an berufs- und arbeitspädagogischer Qualifikation unverzichtbar. Viele Praktiker und Experten haben die Bedeutung der berufs- und arbeitspädagogischer Qualifikation für die Qualität der Berufsausbildung hervorgehoben. Diese ist auch ein wichtiger Beitrag zur Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses.

Daher gilt mit Beginn des Ausbildungsjahres 2009/10 ab 1.8.09 wieder eine Ausbilder-Eignungsverordnung



# Novellierung der AEVO

---

## Weisung des BMBF (Februar 2008)

mit den von den Sozialpartnern benannten Sachverständigen sollte

- ein neuer Verordnungsentwurf der AEVO,
- ein entsprechender Rahmenstoffplan und
- eine Musterprüfungsordnung erarbeitet werden

## Durchführung:

- Fachbeirat in Berlin und Bonn
- 18.12.2008 Hauptausschuss des BIBB stimmt dem Verordnungsentwurf zu
- 21.01.2009 Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt
- Erarbeitung des Rahmenstoffplans



# Kompetenzprofil nach der neuen AEVO

---

## § 2 Berufs- und arbeitspädagogische Eignung

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.



# Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

---

- (1) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 1 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, Ausbildungsvoraussetzungen zu prüfen und Ausbildung zu planen. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,
  1. die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können,
  2. bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken,
  3. die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen,
  4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwählen und dies zu begründen,
  5. die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf zu prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere **Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung**, vermittelt werden können,
  6. **die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen** sowie
  7. im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen.



## Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

---

- (2) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 2 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung unter Berücksichtigung organisatorischer sowie rechtlicher Aspekte vorzubereiten. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,
1. auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, **der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert,**
  2. **die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu berücksichtigen,**
  3. **den Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern,** insbesondere der Berufsschule, abzustimmen,
  4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anzuwenden,
  5. den Berufsausbildungsvertrag vorzubereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle zu veranlassen sowie 6. die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.
  6. **die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.**



## Ausbildung durchführen

- (3) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 3 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu fördern. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,
1. lernförderliche Bedingungen und eine **motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,**
  2. die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten,
  3. **aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten,**
  4. **Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen,**
  5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einzusetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen,
  6. **Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, zu machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung zu prüfen,**
  7. **die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern,** Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken,
  8. Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, **Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen** sowie
  9. **interkulturelle Kompetenzen zu fördern.**



# Ausbildung abschließen

---

- (4) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 4 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und dem Auszubildenden Perspektiven für seine berufliche Weiterentwicklung aufzuzeigen. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,
1. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen,
  2. für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese **auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen**,
  3. an der Erstellung eines schriftlichen **Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen** mitzuwirken sowie
  4. Auszubildende **über betriebliche Entwicklungswege** und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten **zu informieren und zu beraten**.