

Nr: 92

Erlassdatum: 22. November 1994

Fundstelle: BAnz 18/1995; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 3/1994

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Bundesinstitut für Berufsbildung

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Inhalt	Seite
Leitlinien in der Ausbilderqualifizierung	2
Hinweise für die Lehrgangsgestaltung	3
1. Grundfragen der Berufsbildung	5
2. Planung und Durchführung der Ausbildung	6
3. Der Jugendliche in der Ausbildung	8
4. Rechtsgrundlagen	9

Editorial

Zwanzig Jahre ist es her, daß berufs- und arbeitspädagogische Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder formuliert und damit zur Richtschnur für Lehrgänge wurden. Hunderttausende haben seitdem grundlegende Informationen über unser Bildungssystem, über die Planung und Durchführung von Ausbildung, Jugendpsychologie und Ausbildungsrecht erhalten.

Vieles hat sich jedoch inzwischen geändert:

* Technologien, Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen haben in den letzten Jahren so grundlegende Veränderungen erfahren, daß auch grundlegend neue Ausbildungsziele formuliert werden mußten: "Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren" ist – neben der Anpassung fachlicher Inhalte – die neue, anspruchsvolle Facharbeiterqualifikation.

* Das Eintrittsalter in die Berufsausbildung ist erheblich gestiegen. Wir haben heute vielfach junge Erwachsene in der Berufsausbildung, die nicht nur mit erheblich mehr und differenzierterem Vorwissen ausgestattet sind, sondern die auch andere Erwartungen und Ansprüche an Beruf und Lebensgestaltung stellen.

Ausbilderinnen und Ausbilder sind also heute in ganz anderer Weise gefordert, als dies bei Inkrafttreten des ursprünglichen Rahmenstoffplans der Fall war. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat daher nach eingehender Beratung den vorliegenden neuen Rahmenstoffplan beschlossen und empfiehlt seine Anwendung.

Flexible Nutzung der Rahmenbedingungen

Um sicher zu gehen, daß der neue Rahmenstoffplan die aktuellen Veränderungen in der Ausbildungslandschaft aufgreift und einen praxistauglichen Rahmen für die Lehrgangsdurchführung darstellt, wurde der Rahmenstoffplan modellhaft in ausgewählten Einrichtungen der beruflichen Bildung erprobt.

Die Erprobung hat gezeigt, daß die bestehenden Rahmenbedingungen ausreichenden Spielraum für die wünschenswerte Methodenvielfalt und auch zur Bildung berufstypischer Handlungssituationen oder sachgebietsübergreifender Projekte in den Lehrgängen bieten. Um den Bezug zur Ausbildungspraxis zu verbessern, gilt es, diesen Rahmen sinnvoll auszufüllen.

Berlin, November 1994

Leitlinien in der Ausbilderqualifizierung

Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist für die Mehrzahl der jungen Menschen der Weg in eine qualifizierte Berufstätigkeit sowie wesentliche Grundlage für die Bewährung auf dem Arbeitsmarkt und die persönliche Lebensgestaltung.

Ziele, Inhalte und Methoden der Berufsausbildung sind nicht statisch festgeschrieben, sie unterliegen selbst dem Wandel. Die Ausbildung der Ausbilder/Ausbilderinnen muß dies berücksichtigen. Die fachliche Qualifikation der verantwortlichen Ausbilder/Ausbilderinnen, die auch in Zukunft die Grundlage erfolgreichen Ausbildungshandelns bildet, muß durch eine berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation ergänzt werden, die es ihnen ermöglicht, auch zukünftige Veränderungen in der Berufsausbildung erfolgreich bewältigen zu können. Die arbeits- und berufspädagogische Ausbildung der Ausbilder soll sich daher an folgenden Zielen und Aufgaben orientieren:

* Sie muß die fachliche Berufserfahrung der Ausbilder/Ausbilderinnen aufgreifen und die Ziele und Bedingungen der Praxis zugrundelegen.

* Ausbilder/Ausbilderinnen müssen sich mit sich verändernden Zielen der Berufsausbildung und der Umsetzung solcher Ziele in die Praxis auseinandersetzen können. Ihre Aufgabe der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Berufserfahrung wird zunehmend ergänzt durch die Organisation und Gestaltung von Lernprozessen.

* Die Planungskompetenz der Ausbilder/Ausbilderinnen muß gestärkt werden. Im Bereich der didaktischen Grobplanung geht es im wesentlichen um das Verstehen und Umsetzen von Ausbildungsordnungen auf die Bedingungen des Ausbildungsbetriebes. In der didaktischen Feinplanung müssen dann die für die Vermittlung fachlicher und fachübergreifender

Qualifikationen geeigneten Lernorte (z.B. Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt oder Lernbüro), Lernsituationen und Aufgaben ausgewählt werden.

* Die strukturellen Veränderungen innerhalb der Gruppe der Auszubildenden und die Änderungen bei Wünschen und Erwartungen junger Menschen an die Berufsausbildung und die Ausbilder/Ausbilderinnen sind aufzugreifen. Junge Menschen wollen zunehmend eine eigenverantwortliche und mitgestaltende Rolle im Berufsleben ausüben. Sie treten kritischer und selbstbewußter auf als früher. Sie erwarten eine anspruchsvolle, auf die Vermittlung zukunftsorientierter Qualifikationen ausgerichtete Ausbildung.

Der Rahmenstoffplan deckt die bestehenden Ausbilder-Eignungsverordnungen ab. Er beschreibt grundlegende Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Qualifizierung der verantwortlichen Ausbilder/Ausbilderinnen und ist am Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit orientiert. Lehrgänge, die dieses umsetzen, bilden zugleich eine gute Grundlage für die fachliche und berufs- und arbeitspädagogische Weiterbildung der Ausbilder/Ausbilderinnen.

Die auf der Grundlage dieses Rahmenstoffplans zu entwickelnden Lehrgänge sollen, um die berufliche Handlungsfähigkeit der Ausbilder/Ausbilderinnen zu fördern, praxis-, - aufgaben- und problemorientiert strukturiert werden. Das Denken und Handeln der Ausbilder/Ausbilderinnen ist in berufstypischen Handlungsfeldern zu üben. Die unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen der Ausbilder/Ausbilderinnen sollen didaktisch und methodisch genutzt werden.

Der Rahmenstoffplan orientiert sich an einer Zeitdauer von mindestens 120 Stunden. Im Rahmen dieses Zeitbudgets empfiehlt es sich, den Schwerpunkt auf das Sachgebiet "Planung und Durchführung" zu legen, um Handlungsorientierung und Anwendungsbezug der Lehrgänge zu fördern. Eine Gruppengröße von 25 Teilnehmern/innen je Lehrgang sollte nicht überschritten werden.

Der Rahmenstoffplan orientiert sich an der Zielsetzung der beruflichen Handlungsfähigkeit. Die Erprobung des Rahmenstoffplans hat gezeigt, daß die lehrgangsmäßige Umsetzung dieser Zielsetzung durch eine sachgebietsübergreifende, an Handlungssituationen orientierte Lehrgangsgestaltung erleichtert wird. Deshalb wird die Durchführung sachgebietsübergreifender Projekte empfohlen.

Um die Voraussetzungen für den schrittweisen Übergang von der sachgebietsorientierten zur sachgebietsübergreifenden Lehrgangsgestaltung zu schaffen, wird empfohlen, Dozenten- und Prüferfortbildungen durchzuführen sowie handlungsorientierte Lehrgangsmaterialien zu entwickeln.

Hinweise für die Lehrgangsgestaltung

Der Rahmenstoffplan ist als offenes, handlungsorientiertes Konzept zu verstehen. Er schreibt keine Reihenfolge und bestimmte Gliederung fest und läßt sich in verschiedenen Formen von

Lehrgängen übertragen. Damit kann die unterschiedliche Vorqualifikation der Teilnehmer/Teilnehmerinnen berücksichtigt werden.

Zur Orientierung bei der Lehrgangsgestaltung werden folgende Hinweise gegeben.

Förderung von beruflicher Handlungsfähigkeit

Die auf der Grundlage des Rahmenstoffplans zu entwickelnden Lehrgänge sollen die berufliche Handlungsfähigkeit von Ausbildern/innen fördern. Für die Lehrgangsgestaltung bedeutet dies, daß über die Vermittlung von Faktenwissen hinaus alle Komponenten von Handlungsfähigkeit gefördert werden. Der Inhaltekatalog dient nicht nur der Vermittlung von Fakten, sondern auch als Anregung für die Gestaltung von Lernsituationen, in denen die berufliche Handlungsfähigkeit von Ausbildern/innen anwendungsbezogen gefördert wird.

Methodenvielfalt

Die Lehrgänge sollen praxis-, aufgaben- und problemorientiert strukturiert werden. In der Lehrgangsdurchführung empfiehlt sich der Einsatz eines Methodenmix. Zu prüfen ist, welche Inhalte im Stil der herkömmlichen Wissensvermittlung – Vortrag, Lehrgespräch, etc. – und welche sich für den Einsatz handlungs- und erfahrungsorientierter Methoden-Gruppenarbeit, Rollenspiele, Fallarbeit, Leittext, etc. – eignen. Empfehlenswert wäre es, das Schwergewicht des Methodeneinsatzes nach und nach in Richtung auf den Einsatz handlungsorientierter Methoden zu verlegen und den Lehrgang durchgängig aufgaben- und problemgerecht zu strukturieren.

Berufstypische Aufgabenstellungen/sachgebietsübergreifende Fragestellungen

Zum Aufbau der gewünschten Rollenkompetenz der Ausbilder/Ausbilderinnen, die zunehmend als Moderatoren und Berater in Lernprozessen tätig sind, wird es als wichtig erachtet, das Konzept der Vermittlung der Stoffinhalte in den Ausbilderlehrgängen an der gewünschten Rolle selbst auszurichten.

Im Lehrgang empfiehlt es sich, berufstypische Handlungssituationen des Ausbilders/der Ausbilderin aufzugreifen und an ihnen die Lösung/Bearbeitung realer Arbeitssituationen zu üben. Als Orientierungshilfe bei der Entwicklung eines vollständigen Satzes von Aufgabenstellungen könnte beispielsweise die Chronologie typischer Ausbildungssituationen fungieren, wie sie sich aus dem Ausbildungsablauf ergibt, von der "Einstellung eines Jugendlichen" über "die Gestaltung des Berufseinstiegs" ... bis "zum Abschlußzeugnis". Welche Situationen für die Fallbearbeitung im Lehrgang auch gewählt werden, entscheidend ist, daß die zu bearbeitenden Aufgabenstellungen unmittelbaren Bezug zur Ausbildungspraxis haben.

Sachgebietsübergreifende Projekte

Berufstypische Handlungssituationen lassen sich i.d.R. nicht vollständig den einzelnen Sachgebieten des Rahmenstoffplans zuordnen. Der Ausbildungsalltag folgt nicht der Sachlogik des Rahmenstoffplans. Deshalb sollten nach und nach immer mehr sachgebietsübergreifende Aufgaben- und Problemstellungen in den Lehrgang einbezogen werden. Dabei wird ein Problem, eine Fragestellung aus dem Berufsalltag eines Ausbilders herausgegriffen und aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der einzelnen Sachgebiete aufgearbeitet.

Bildung sachgebietsübergreifender Dozententeams

Der Einsatz sachgebietsübergreifender Fragestellungen im Lehrgang bedeutet, die herkömmliche Zuständigkeit von i.d.R. eines Dozenten für je ein Sachgebiet zugunsten einer übergreifenden Verantwortlichkeit schrittweise aufzugeben. Als ersten Schritt in diese Richtung empfiehlt sich die Bildung von Dozententeams.

Diese Teams umfassen alle an einem Lehrgang beteiligten Dozenten. Sie erleichtern eine koordinierte Lehrgangsdurchführung, eine gemeinsame Prüfungsvorbereitung sowie die Planung und Durchführung sachgebietsübergreifender Projekte. Darüber hinaus bieten die Teams ein Forum für die Lehrgangsreflexion und leisten damit einen Beitrag zur internen Weiterbildung von Dozenten.

Anmerkungen für die Prüfungsdurchführung

Die Durchführung der Prüfung und die Lehrgangsgestaltung müssen denselben Grundsätzen folgen. Deshalb empfiehlt es sich, mit den zuständigen Stellen (Kammern) die Lehrgangs- und Prüfungsdurchführung zu koordinieren.

Folgende Kriterien sind dabei zu berücksichtigen:

Schriftliche Prüfung

In der schriftlichen Prüfung sollten verschiedene Aufgabenarten verwendet werden. Hierdurch wird die im Lehrgang praktizierte Methodenvielfalt auch in die Prüfung aufgenommen.

Denkbar sind

- offene und geschlossene Fragen
- die Lösung von Fällen
- sachgebietsorientierte und sachgebietsübergreifende Projektaufgaben.

Mündliche Prüfung und Unterweisungsprobe

Es empfiehlt sich, in der Vorbereitung auf die Unterweisungsprobe auf den Einsatz handlungsorientierter Methoden hinzuwirken. Unterweisungsprobe und mündliche Prüfung sollen sich inhaltlich und im zeitlichen Ablauf aufeinander beziehen.

In der Beurteilung soll der Schwierigkeitsgrad der eingesetzten Methode angemessen berücksichtigt.

1. Grundfragen der Berufsbildung

1.1 Der Ausbilder/die Ausbilderin

Der Ausbilder/die Ausbilderin soll Ausgangspunkt für die Betrachtung sein, weil dies eine gute Möglichkeit zur persönlichen Ansprache und zur Motivierung bedeutet. Die zukünftigen Ausbilder/Ausbilderinnen müssen ihre Rolle und Funktion als Fachmann/-frau und Bezugsperson im Dualen System der Berufsausbildung verstehen. Das Zusammenwirken aller an der Ausbildung Beteiligten ist für das eigene Handlungsfeld bedeutend, damit das wichtigste Ziel der Berufsausbildung – die Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit – erreicht werden kann. Kooperation soll von Anfang an ein leitendes Thema in der Ausbildung der Ausbilder/Ausbilderinnen sein.

1.1.1 Aufgaben

- 1) Ziele der Berufsausbildung im Sinne des BBiG
- 2) Tätigkeitsbereiche und Aufgaben der Ausbilder/Ausbilderinnen; Anforderungen an fachliche und persönliche Qualifikationen der Ausbilder/Ausbilderinnen
- 3) Die rechtlichen Grundlagen für die Ausbildertätigkeit: Darstellung der Rechte und Pflichten an ausgewählten Beispielen.

1.1.2 Das Personal in der Berufsausbildung

- 1) Das Personal in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Kooperation
- 2) Motivierung und Vorbereitung betrieblicher Fachkräfte für den Umgang bzw. die Zusammenarbeit mit Auszubildenden
- 3) Stellung und Rolle des Ausbilders und der Ausbilderin.

1.2 Beruf und berufliche Aus- und Weiterbildung

Wer Berufswissen und -können weitergibt, steht in einer bestimmten Tradition und muß für

Veränderungen aufgeschlossen sein; das Bewußtsein davon, die grundlegenden Sachverhalte und die Auswirkungen des wirtschaftlichen, strukturellen, technischen und beruflichen Wandels sollen den Ausbildern/Ausbilderinnen vermittelt werden.

1.2.1 Der Beruf; Veränderungen des Berufsbegriffs

- 1) Die Bedeutung des Berufs für das Selbstbild, für die Stellung im Betrieb und in der Gesellschaft
- 2) Berufstätigkeit als ständiger Lernprozeß; Weiterbildungsmöglichkeiten und -finanzierung.

1.2.2 Strukturen und Ziele des Bildungswesens; Schulische Abschlüsse und Qualifikationen zum Ausbildungsbeginn

Die Vorbildung der Auszubildenden beeinflußt die Ausgangslage für die Ausbildungsplanung.

- 1) Der Aufbau des **gesamten** Bildungswesens; Einordnung der beruflichen Bildung
- 2) Schulabschlüsse und deren Relevanz für die Berufsausbildung
- 3) Betriebliche Personalauswahl bei Auszubildenden
- 4) Ausgleich schulischer und sozialer Defizite durch gezielte Förderung in der Ausbildung.

1.3 Das Duale System

Die zukünftigen Ausbilder/Ausbilderinnen sollen die Entwicklung des Ausbildungswesens kennen und das Duale System in seinen Strukturen verstehen.

1.3.1 Entwicklung zum Dualen System und seine gesellschaftspolitische Bedeutung

- 1) Die Entwicklung des dualen Systems
- 2) Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung: Anliegen, Ansätze, aktueller Stand
- 3) Das Duale System als Bindeglied zwischen Schule und Berufswelt.

1.3.2 Merkmale des Dualen Systems

- 1) Ein Ausbildungssystem ohne formale Zugangsberechtigung bzw. -voraussetzung
- 2) Trägerschaft, Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Betrieb und Berufsschule im Dualen System
- 3) Die Zusammenarbeit der Lernorte
- 4) Kosten und Finanzierung der beruflichen Ausbildung

- 5) Aufgaben von zuständigen Stellen (Kammern), Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Dualen System.

1.4 Bildungssysteme anderer Staaten, insbesondere der EG

Die Internationalisierung des Wirtschaftsgeschehens verlangt Mobilität, Flexibilität und Motivation.

Das dadurch komplexer werdende Zusammenwirken von Bildung und Beschäftigung stellt neue Anforderungen an Ausbilder/Ausbilderinnen und Auszubildende. Information und Wissen über andere Bildungssysteme werden wichtiger.

- 1) Grundsätzliche Unterschiede der Bildungssysteme

2. Planung und Durchführung der Ausbildung

Theorie und Praxis müssen miteinander verzahnt werden. Praktische Übungen sollten die Lehrgangsteile begleiten und vertiefen.

2.1 Planung

Die Planung der Ausbildung soll in ihrem Bedingungszusammenhang dargestellt werden. Angehenden Ausbildern/Ausbilderinnen ist zu verdeutlichen, daß die Ausbildungsplanung sowohl eine fachliche und pädagogische Aufgabe als auch eine Organisationsfrage darstellt. Ausgangspunkte der Überlegungen von Ausbildern/Ausbilderinnen muß die Zielbestimmung sein.

2.1.1 Ziele

- 1) Umsetzung von Ausbildungsordnungen in die betriebliche Berufsausbildung
- 2) Abstimmung und Konkretisierung der Ausbildungsziele im Betrieb; Verfahren und Beteiligte
- 3) Die Funktionen der Prüfungen in der Ausbildung.

2.1.2 Organisation, Lernorte und Kooperation in der Ausbildung

- 1) Organisation betrieblicher Ausbildung: Die Festlegung betrieblicher Ausbildungsziele und die Folgen für die Organisation und Ausstattung der betrieblichen Ausbildung
- 2) Auswahl von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben; Lernpotentiale zur Vermittlung von fachlichen und fachübergreifenden Qualifikationen; Berücksichtigung besonderer Gruppen wie Jugendliche ohne Schulabschluß, ausländische Jugendliche, behinderte Jugendliche
- 3) Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung: Personal, Zeit und Kosten
- 4) Kooperation betrieblicher Lernorte: Möglichkeiten, Wirkungen, Maßnahmen
- 5) Die betrieblichen und überbetrieblichen Lernorte und ihre Qualifizierungsmöglichkeiten

- 6) Notwendigkeit der Abstimmung zwischen Betrieb, überbetrieblicher Ausbildungsstätte und Berufsschule
- 7) Zusammenarbeit mit zuständiger Stelle und Arbeitsamt.

2.2 Durchführung der Berufsausbildung

Die Gestaltung von Lernprozessen verlangt vom Ausbilder und von der Ausbilderin Selbstständigkeit, Flexibilität und Selbstreflexion. Solche Lernprozesse sind anwendungsbezogen an Praxisfällen oder in entsprechenden Lernsituationen zu ermöglichen. Wobei die angehenden Ausbilder und Ausbilderinnen Gelegenheit zur Anwendung des Gelernten erhalten.

2.2.1 Gestaltung von Lernprozessen

- 1) Herstellen eines lernförderlichen Umfeldes
- 2) Wechselwirkungen zwischen der Ausstattung des Betriebs und der Gestaltung von Lernprozessen
- 3) Zielgruppenbezogene Differenzierung von Ausbildungsprozessen
- 4) Situatives Lernen; selbstgesteuertes Lernen; Lernen in offenen Situationen.
- 5) Die Förderung von fachübergreifenden Qualifikationen zur Erweiterung der Handlungskompetenz
- 6) Förderung von fachübergreifenden Qualifikationen durch Gestaltung ganzheitlicher Lernprozesse
- 7) Anwendung verschiedener Methoden und Medien in Abhängigkeit von Lernziel, Zielgruppe und betrieblichen Rahmenbedingungen
- 8) Ausbilder als Begleiter und Moderator von Lernprozessen
- 9) Möglichkeiten der Beteiligung Auszubildender an der Ausbildungsplanung.

2.2.2 Nachbereitung: Prozeßbewertung und Beurteilung des Ausbildungserfolges

Der Ausbilder/die Ausbilderin soll verstehen, daß die Nachbereitung von Ausbildungsabschnitten primär der Reflexion abgelaufener und der Planung nachfolgender Vermittlungssequenzen und erst in zweiter Linie der Beurteilung des Ausbildungserfolges dient. Beurteilungen erfolgen nicht frei, sondern innerhalb bestimmter Vorgaben. Es geht um die Möglichkeiten und Wege, die Beurteilung angemessen zu gestalten; denn Beurteilungen sind in verschiedenen Formen und mit verschiedenen Zielen möglich.

- 1) Die Bewertung und Beurteilung des Ausbildungsstandes von Auszubildenden: Ziel, Zweck, Formen, Fehlerquellen
- 2) Das Führen von Beurteilungsgesprächen: Ziel, Inhalte, Formen, Übungen an ausgewählten Beispielen
- 3) Die Funktion von Rückmeldungen im Ausbildungsprozeß als Quelle für Weiterentwicklungen und die Vorbereitung weiterführender Lernprozesse.

3. Jugendliche in der Ausbildung

Auszubildende als Jugendliche und junge Erwachsene befinden sich in einer bedeutenden Phase hin zu selbständiger Lebensgestaltung. Die Vorbildung, Wünsche und Neigungen der Auszubildenden und ihre Erwartungen an die Ausbilder/Ausbilderinnen müssen erörtert und auf die Realisierungsmöglichkeiten betrieblicher Berufsausbildung bezogen werden.

3.1 Berufswahl und Arbeitsmarkt

- 1) Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und dem Ausbildungsstellenmarkt: Ursachen und Wirkung
- 2) Gesellschaftliche Orientierungsmuster Jugendlicher und junger Erwachsener
- 3) Die Einstellung zu Ausbildung und Beruf; Einflüsse des Ausbildungsstellenmarktes und der Arbeitsmarktentwicklungen.

3.2 Erwartungen an die Ausbildung und an Ausbilder/Ausbilderinnen

Nichterfüllte Erwartungen der an der Ausbildung Beteiligten sind oft Ursachen von Problemen in der Ausbildung, die die Arbeit der Ausbilder/Ausbilderinnen beeinflussen; berechtigte Erwartungen sollen deutlich gemacht werden.

- 1) Familie, Schule und Betrieb als Sozialisationsraum
- 2) Die Folgen des Wertewandels für die Arbeit des Ausbilders/der Ausbilderin
- 3) Möglichkeiten einer entwicklungs- und altersgemäßen Gestaltung der Ausbildung
- 4) Förderung benachteiligter Jugendlicher
- 5) Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen
- 6) Das Verhalten von Ausbildern/Ausbilderinnen und dessen Wirkungen auf die Auszubildenden
- 7) Erkennen und Fördern individueller Begabungen

- 8) Erkennen typischer Problemsituationen und Entwicklung problemlösender Handlungsstrategien
- 9) Verhaltensweisen von Auszubildenden; Förderung des sozial-, leistungs-, gesundheits- und umweltbewußten Verhaltens.

4. Rechtsgrundlagen

Der Ausbilder/die Ausbilderin muß die für die Berufsausbildung bedeutsamen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien kennen und anwenden können.

4.1 Wesentliche Bestimmungen des Grundgesetzes, der Landesverfassung und des Berufsbildungsgesetzes; Recht

- 1) Öffentliches und privates Recht in der Berufsbildung
- 2) Berufsbildungsgesetz und Geltungsbereich:
 - Eignung des Ausbildenden und der Ausbildungsstätte;
 - Berufsausbildungsvertrag und Vertragsniederschrift;
 - Anerkannte Ausbildungsberufe, Ausbildungsordnungen, Konsensprinzip in der Berufsbildung, Rahmenlehrpläne für die Berufsschule, Rechtsverordnungen in der Aus- und Weiterbildung, Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen;
 - Berufsausbildung Behindter;
 - Zwischen- und Abschlußprüfungen;
 - Beratung und Überwachung.

4.2 Rechtliche Beziehungen zwischen Ausbildenden, Ausbildern und Auszubildenden

- 1) Berufsausbildungsvertrag als privatrechtlicher Vertrag
- 2) Beschränkung der Vertragsfreiheit durch Bundes- und Landesgesetze
- 3) Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

4.3 Institutionen und deren Aufgaben im Bereich der Berufsausbildung

- 1) Zuständige Stellen; Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen
- 2) Bundesinstitut für Berufsbildung

4.4 Wesentliche Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts und des Jugendarbeitsschutzes

- 1) Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz
 - 2) Tarifvertragsrecht, Tarifvertragsparteien
 - 3) Arbeitsvertragsrecht
 - 4) Arbeitsförderungsgesetz
 - 5) Jugendarbeitsschutzgesetz
 - 6) Sozialversicherung, Unfall- und Gesundheitsschutz, Mutterschutz
-