

**VERZEICHNIS
AUSGEWÄHLTER BESCHLÜSSE
ZUR BERUFLICHEN BILDUNG**

Titel:	Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen
Ausschuss:	Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung
Beschlussdatum:	25. Juni 2009
Fundstelle/Veröffentlichung:	Bundesanzeiger Nr. 111/2009 vom 30.7.2009, BIBB-Pressemitteilung: Nr. 22 vom 3.7.2009 (http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_789.php), Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Nr. 4/2009 (www.bibb.de/bwp/aevo)

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 25.06.2009

Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Inhalt	Seite
Einleitung	2
Empfohlene Lehrgangsdauer	5
Rahmenplan	7

Einleitung

Am 1. August 2009 ist eine novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) in Kraft getreten. Das Kompetenzprofil von Ausbildern und Ausbilderinnen wird darin vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und der berufs- und arbeitspädagogischen Entwicklungen in vier Handlungsfeldern beschrieben, die sich am Ablauf der Ausbildung orientieren. Um Ausbilder und Ausbilderinnen noch besser auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten, wurde ein modernisierter Rahmenplan (früher Rahmenstoffplan) entwickelt, der von einem Fachbeirat unter der Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet wurde. Zentrales Ziel des Rahmenplans ist die Sicherung von bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards bei der Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb der Ausbilder-eignung.

Dem Fachbeirat gehörten Sachverständige der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus folgenden Institutionen an:

- Bildungswesen Edeka Aktiengesellschaft,
- Currenta GmbH & Co. OHG,
- DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung,
- FBH - Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk,
- Gewerkschaft TRANSNET,
- Gewerkschaft ver.di,
- IG BAU/Handwerkskammer des Saarlandes,
- IG Bergbau Chemie Energie,
- IG Metall,
- Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen,
- Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
- ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk.

Leitgedanken der neuen AEVO

Das wirtschaftliche Handeln der Betriebe vollzieht sich in einem komplexen, dynamischen und globalisierten Umfeld, welches gekennzeichnet ist durch kurze technologische Innovationszyklen, veränderte Formen der Arbeitsorganisation, mehr Kundennähe und eine stärkere Kundenbindung, ein gestiegenes Qualitätsbewusstsein sowie ein ausgeprägteres Bewusst-

sein für nachhaltige Wirkungen im Umweltschutz. Die sich daraus ergebenden erweiterten Anforderungen an die Fachkräfte nicht nur im Hinblick auf die fachlichen Qualifikationen, sondern vor allem hinsichtlich ihrer fachübergreifenden Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Flexibilität und Initiative mit dem Ziel lebenslangen Lernens, stellen auch für die Ausbildung eine große Herausforderung dar. Ausbilder und Ausbilderinnen stehen nicht nur diesen gestiegenen Qualifikationsanforderungen gegenüber. Sie müssen darüber hinaus den demografischen Veränderungen (so wird in den nächsten Jahren die Gruppe potenzieller Auszubildender nicht nur kleiner, sondern auch deren Heterogenität nimmt durch Migrationsbewegungen zu), dem zunehmenden Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der stärkeren Arbeits- und Prozessorientierung in der Ausbildung Rechnung tragen.

Mit der Novellierung der AEVO wurde die Struktur der Handlungsfelder den gegenwärtigen Anforderungen an die Ausbilder und Ausbilderinnen angepasst.

Die vier neuen Handlungsfelder orientieren sich am Ablauf der Ausbildung:

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

Die von den Ausbildern und Ausbilderinnen für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu erwerbenden berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind in der novellierten AEVO für alle vier Handlungsfelder als Kompetenzen formuliert. Auch die im vorliegenden Rahmenplan vorgenommenen Spezifizierungen sind kompetenzbasiert formuliert. Zusätzlich werden für den Erwerb der betreffenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten „Beispielhafte Inhalte“ benannt. Diese erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sind als Anregungen für die Gestaltung der Lehrgänge zu verstehen. Dabei können teilnehmerspezifische Schwerpunkte je nach Zusammensetzung der Lehrgänge gesetzt werden. Hauptziel der Lehrgänge ist der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Darauf sind die Lehrgänge auszurichten.

Die Qualifikationsanforderungen an Ausbilder und Ausbilderinnen unterscheiden sich je nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich, Branche und Funktion. Während es in den Großbetrieben

überwiegend eine Arbeitsteilung zwischen der Ausbildungsleitung, hauptberuflichen Ausbildern und ausbildenden Fachkräften gibt, werden in den kleinen und mittleren Unternehmen diese Aufgaben meistens vollständig von einzelnen verantwortlichen Ausbildern übernommen. Als zukünftiger Lernprozessbegleiter müssen sich Ausbilder und Ausbilderinnen auf die unterschiedlichen Ausbildungssituationen einstellen und vorbereiten können. Von großer Bedeutung ist, dass die Lehrgänge zum Erwerb der Ausbildereignung in ihrer inhaltlichen Gestaltung die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Wirtschaftsbereiche bedarfsgerecht berücksichtigen.

In § 1 der AEVO ist geregelt, dass Ausbilder und Ausbilderinnen aller Wirtschaftsbereiche (mit Ausnahme der freien Berufe) für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dieser Verordnung nachzuweisen haben. Insgesamt wird auch mit dem Rahmenplan angestrebt, eine gleichwertige inhaltliche Grundlage für die Vorbereitung auf berufs- und arbeitspädagogische Prüfungsteile von Meisterprüfungen zu schaffen.

Die wichtigsten Neuerungen der novellierten AEVO

Beschreibung des Anforderungsprofils in Form von Kompetenzen

Im Hinblick auf Zukunftsfähigkeit, Transparenz und Mobilität sind die Qualifikationsanforderungen in der AEVO und im Rahmenplan als Kompetenzen formuliert.

Damit wird die bildungspolitische Diskussion im Zusammenhang mit dem europäischen Qualifikationsrahmen und der damit verbundenen Forderung nach einer stärkeren Transparenz und Vergleichbarkeit ebenso berücksichtigt wie die nationale Entwicklung.

Bei der Erarbeitung der neuen AEVO wurde die Definition des Kompetenzbegriffs zugrunde gelegt, mit der auch der deutsche Qualifikationsrahmen entwickelt wird. Der Kompetenzbegriff bezeichnet demnach die Fähigkeit und Bereitschaft, Fertigkeiten und Kenntnisse sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden. Wesentliches Merkmal der kompetenzorientierten Darstellung ist eine genauere Beschreibung der Aufgaben der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie des Umfelds, in dem sie diese wahrnehmen.

Lehren und Lernen in Arbeits- und Geschäftsprozessen

Moderne Ausbildungsordnungen fordern, die Ausbildung prozessorientiert zu gestalten. Die Orientierung der Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen ist im Kompetenzprofil der Ausbilder und Ausbilderinnen festgelegt und wird insbesondere in den Handlungsfeldern 2 und 3 in der AEVO explizit behandelt. Mit der Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen soll vor allem die Ausbildung am Arbeitsplatz stärker berücksichtigt werden.

Ausbildung im Verbund, in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und im Ausland

Viele Kleinbetriebe verfügen über gute Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung, können aber nicht alle Ausbildungsinhalte entsprechend der Ausbildungsordnung vollständig abdecken. Für sie bietet sich eine Kooperation mit anderen Betrieben oder Ausbildungsstätten an. Mit der Novellierung des BBiG im Jahre 2005 sind die Möglichkeiten der Verbundausbildung und der überbetrieblichen Berufsausbildung besonders hervorgehoben worden. Bei der Formulierung der erforderlichen Kompetenzen für Ausbilder und Ausbilderinnen findet dies im Rahmenplan Berücksichtigung.

Im Rahmenplan wird außerdem der durch die Novellierung des BBiG erweiterten Regelung entsprochen, dass Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.

Berücksichtigung heterogener Zielgruppen bei den Auszubildenden

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität der Bewerber und Bewerberinnen auf dem Ausbildungsmarkt (z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, Lernbeeinträchtigte, Abiturienten, Realschüler, Hauptschüler) kommt der spezifischen Orientierung an den unterschiedlichen Zielgruppen, Kulturen und Vorkenntnissen eine besondere Bedeutung zu. In der neuen AEVO wird dieser Entwicklung noch stärker Rechnung getragen.

Empfohlene Lehrgangsdauer

Die Lehrgangsdauer, die benötigt wird, um die erforderlichen Ausbilderkompetenzen zu erwerben, beträgt 115 Unterrichtsstunden. Die methodischen Ausgestaltungen der Lernzeiten obliegen dem Anbieter und können zielgruppenspezifisch angepasst werden. Eine Maßnahme kann unter dem Einsatz von geeigneten Medien mit Selbstlernphasen organisiert und durchgeführt werden, so dass die Präsenzphasen auf nicht weniger als 90 Unterrichtsstunden verkürzt werden können. Es muss seitens des Bildungsträgers sichergestellt werden,

dass der Selbstlernprozess aktiv gesteuert und der Lernfortschritt durch die Konzeption der Präsenzphasen überprüfbar ist. Alle Qualifikationsinhalte sind prüfungsrelevant - unabhängig von der Vermittlungsform bzw. der Vorbereitungsart.

Mit Blick auf die unterschiedlichen inhaltlichen Anforderungen wird folgende Aufteilung der Lehrgangsdauer empfohlen:

Handlungsfeld	Empfohlene Aufteilung der Lehrgangsdauer
1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	20 %
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	20 %
3. Ausbildung durchführen	45 %
4. Ausbildung abschließen	15 %

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat nach eingehender Beratung den vorliegenden Rahmenplan beschlossen und empfiehlt seine Anwendung.

Bonn, 25. Juni 2009

Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung gemäß AEVO

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
1.1 die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können,	<ul style="list-style-type: none"> • die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herauszustellen, • die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung für junge Menschen, Wirtschaft und Gesellschaft zu beschreiben, • den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den Betrieb herauszustellen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftenachwuchs, • gesellschaftliche Verantwortung, • Wettbewerbsvorteil, Flexibilität, Innovationskraft, direkter und indirekter Nutzen, • Ausbildungsvergütung, Sozialversicherung, Berufsschule,
1.2 bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedin-	<ul style="list-style-type: none"> • den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu erläutern, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsplanung unter Berücksichtigung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs, • rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbil-

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
gungen mitzuwirken,	<ul style="list-style-type: none"> • den Personalbedarf zu beachten, • die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herauszustellen, • die für die Berufsausbildung relevanten rechtlichen Regelwerke bei der Entscheidung für die Ausbildung zu beachten, 	<p>derung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifrecht,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses,
1.3 die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen,	<ul style="list-style-type: none"> • die Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems zu beschreiben, • das Duale System der Berufsausbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle zu beschreiben, • weitere Formen der beruflichen Erstausbildung zu überblicken, • die Schnittstellen und Durchlässigkeiten im Bildungssystem zu erläutern, 	<ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem: insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit, • Abschlüsse der schulischen Berufsausbildung, • Duale Studiengänge, • die berufliche Bildung als Zugang zu Studiengängen,
1.4 Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwäh-	<ul style="list-style-type: none"> • die Entstehung von Ausbildungsberufen im Dualen System zu beschreiben, 	<ul style="list-style-type: none"> • Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe,

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>len und dies zu begründen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen zu beachten, • Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen zu beschreiben, • die Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen zu bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten zu nutzen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb, • Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen bzgl. der Berufsausbildung behinderter Menschen,
<p>1.5 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,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden zu klären, • die Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung zu prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darzustellen, • die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung zu erläutern, • die Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen zu überblicken, • die Notwendigkeit von Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte zu erkennen und geeig- 	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen des BBiG und der HwO: persönliche und fachliche Eignung, Eignung der Ausbildungsstätte, • Aufgaben der zuständigen Stelle zur Förderung und Überwachung der Ausbildung, • außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildung, Verbundausbildung sowie Teilzeitausbildung,

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	<p>nete Möglichkeiten zu bestimmen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten zu beschreiben, 	
<p>1.6 die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Aktivitäten zur Unterstützung von Berufsorientierung zu planen, • zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in die Ausbildungsplanung einzu beziehen, • die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung zu beurteilen und Fördermöglichkeiten zu benennen, • die Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen zu klären, 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsorientierende Aktivitäten und berufsvorbereitende Maßnahmen, • inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine), • Kooperationspartner in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung wie Schulen, Agentur für Arbeit, Bildungsträger, • betriebliche Aktivitäten wie z.B. Schulpraktika, Schnupperlehre, Tag der offenen Tür, Berufsmessen, Netzwerkarbeit, • Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr,
<p>1.7 im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden aufzuzeigen, • Rolle und Funktion des Ausbilders und der 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte,

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
men,	<p>Ausbilderin im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darzustellen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung zu berücksichtigen, • die Aufgaben mitwirkender Fachkräfte zu klären und deren Einbindung in die Ausbildung abzustimmen, • die Zusammenarbeit mit externen Beteiligten vorzubereiten, 	

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>2.1 auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung zu erläutern, • die Struktur der Ausbildung bei der Ausbildungsplanung zu beachten, • den Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herzustellen, • den betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen zu erstellen; zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte zu beachten, • mit auszubildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung zu prüfen, • die Umsetzung von Ausbildungsplänen zu überwachen und die Pläne ggf. anzupassen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes, insbesondere sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung, • rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung, • betrieblicher und individueller Ausbildungsplan, Gesamtversetzungspläne, • Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie Funktionsbereiche und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele, • Berufe mit Spezialisierungen, • Klassifikation und Arten von Lernorten: dezentrale, zentrale und externe; Arbeitsplatz, Lernecke, Lerninsel, Ausbildungswerkstatt,

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>2.2 die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu berücksichtigen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung zu beschreiben, • die Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung darzustellen, • die betriebliche Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsbildung zu informieren, • die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Interessenvertretung: Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, • Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz, • besondere Rechte der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
<p>2.3 den Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abzustimmen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern zu klären, • Kooperationsnetzwerke zu bilden und zu nutzen, • die Lernortkooperation Betrieb und Berufs- 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung: Berufsschule, zuständige Stelle, Agentur für Arbeit, Träger überbetrieblicher und außerbetrieblicher Maßnahmen, • Ziele (Abstimmung der Ausbildung an den Lernorten), Inhalte (Lernfelder und Handlungsfelder) und Formen der Lernortkooperation

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	schule sicherzustellen, • die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht herzustellen,	(z.B. Projektausbildung),
2.4 Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anzuwenden,	<ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten darzustellen und zu bewerten, • die Anforderungen des Ausbildungsberufs sowie des Betriebes und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterien herauszustellen, • geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung verschiedener Bewerbergruppen anzuwenden, • die rechtlichen Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens zu beachten, • Ausbildungsbewerbern die mit der Berufsbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven aufzuzeigen, 	<ul style="list-style-type: none"> • zielgruppengerechte Ansprache, • Planung und Durchführung von Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des AGG, • anforderungsgerechte Kriterien für die Bewerberauswahl, • Verfahren für die Bewerberauswahl, wie Potenzialanalyse, Assessment, Einstellungstest, Einstellungsgespräche, • Ablauf und Auswertung eines strukturierten Einstellungsgesprächs,
2.5 den Berufsausbildungsvertrag vorzubereiten	<ul style="list-style-type: none"> • wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrages 	<ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Grundlagen und Inhalte (sachliche

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle zu veranlassen,	darzustellen, <ul style="list-style-type: none"> • die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden darzustellen, • die Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Ausbildungsverzeichnis zu erläutern, • Auszubildende bei der Berufsschule anzumelden, 	und zeitliche Gliederung, Verkürzung, Ausbildungsbeginn, -dauer) des Ausbildungsvertrages, Formvorschriften, <ul style="list-style-type: none"> • Ordnungswidrigkeiten bei Vertragsabschluss, • Vorschriften des JArbSchG, • Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden, • rechtliche Möglichkeiten der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen, • Beendigung des Ausbildungsverhältnisses: Bestehen der Prüfung, Ablauf der Ausbildungsdauer, Vertragsaufhebung, • länderspezifische Regelungen zur Berufsschulpflicht,
2.6 die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können,	<ul style="list-style-type: none"> • die Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb auszuloten, • die Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung heranzuziehen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge der wesentlichen Ausbildungssysteme in Europa, • Informationsquellen über Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern,

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	<ul style="list-style-type: none"> • die Formen und Inhalte der Berufsausbildung in anderen Ländern bei der Planung der Ausbildung im Ausland einzubeziehen, • die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland darzustellen, • die Dokumentation der Ausbildung im Ausland nachzuvollziehen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten: Mobilitätsberatung, Förderprogramme (z.B. Leonardo da Vinci), • europaweit anerkannte Zertifikate: z.B. Europass,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>3.1 lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen zu berücksichtigen, • für äußere lernförderliche Rahmenbedingungen zu sorgen, • die Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens zu unterstützen sowie die Rolle des Ausbilders als Lernprozessbegleiter zu reflektieren, • das Lernen durch Beachtung grundlegender didaktischer Prinzipien zu fördern, • die Lernprozesse durch Zielvereinbarungen, Stärkung der Motivation und Transfersicherung zu unterstützen, • das Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken zu fördern, • die Lernergebnisse zu ermitteln und dem Auszubildenden seine Kompetenzentwicklung durch geeignetes Feedback deutlich zu ma- 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernvoraussetzungen, Lernförderung und Lernkultur, • Lernumgebung: organisatorisch, räumlich, zeitlich, • Tagesleistungskurve, Ermüdung und Erholung, • Grundlagen der Motivation, Lernmotive und Bestandteile, Eigen- und Fremdmotivation, • Behalten und Vergessen, • Formen und Notwendigkeit des Feedbacks, Feedbackregeln,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	chen, <ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldungen der Auszubildenden zu empfangen, • das eigene Führungsverhalten im Rahmen der Ausbildung zu reflektieren, 	
3.2 die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten,	<ul style="list-style-type: none"> • die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Probezeit festzulegen; die rechtlichen Grundlagen zu beachten, • die Lern- und Arbeitsaufgaben für die Probezeit auszuwählen, die Anhaltspunkte zur Eignung und Neigung des Auszubildenden für die Ausbildung geben können, • die Einführung der Auszubildenden in den Betrieb zu planen, • die Entwicklung der Auszubildenden während der Probezeit zu bewerten und mit den Auszubildenden rückzukoppeln, • die Durchführung und das Ergebnis der Probezeit zu bewerten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in den Betrieb: Arbeitssicherheit, Betriebsinformationen, Aufbau und Organisation, Arbeitsplatz, • berufstypische Inhalte, • Einführungs- und Auswertungsgespräche, • Kündigungsmöglichkeiten, Fortsetzung der Ausbildung, • organisatorische und didaktische Gestaltung von Rahmenbedingungen,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
3.3 aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten,	<ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung des Lernens in Arbeits- und Geschäftsprozessen herauszustellen, • den Ausbildungsplan sowie Arbeits- und Geschäftsprozesse zu analysieren, Lernziele zu formulieren und hieraus geeignete Lern- und Arbeitsaufgaben abzuleiten, • die Auszubildenden unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen in Arbeitsaufgaben einzubinden, • didaktische und methodische Prinzipien bei der Gestaltung der Lern- und Arbeitsaufgaben zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung in berufstypischen Aufträgen bzw. Geschäftsprozessen, • Lernzielformulierung, -konkretisierung und -überprüfung (Lernzielstufen, Lernbereiche), • vollständige Handlung, • didaktische Prinzipien: Lernen und Arbeiten verknüpfen, Lernen an realen Betriebsabläufen,
3.4 Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen,	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsmethoden und deren Einsatzmöglichkeiten darzustellen, • Kriterien für die Auswahl von Methoden zu beschreiben und die Methodenauswahl zu begründen, • die methodische Gestaltung von Ausbildungsinhalten zu planen, umzusetzen und zu bewerten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsmethoden/ Methoden-Mix: Kurzvortrag, Präsentation, Lehrgespräch, 4-Stufen-Methode, Lernauftrag, Planspiel, Rollenspiel, Gruppenarbeit, Moderation, Projektmethode, Leittext-Methode (Modell der vollständigen Handlung), • Kriterien für die Auswahl: Lernvoraussetzungen, Praktikum, Ausbildungsstand, Alter, Ent-

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	ten, <ul style="list-style-type: none"> • die Größe und die Zusammensetzung der Lerngruppe anforderungsgerecht festzulegen, • die Funktion von Ausbildungsmedien und -mitteln zu beschreiben und diese methodengerecht auszuwählen und einzusetzen, • den Einsatz von E-Learning für die Ausbildung zu beurteilen, 	wicklungsphase, Familie, Ausbildungsziele und Rahmenbedingungen, Lernorte,
3.5 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,	<ul style="list-style-type: none"> • typische Lernschwierigkeiten in der Ausbildung zu erkennen und mögliche Ursachen festzustellen, • Lernvoraussetzungen zu überprüfen, • bei Lernschwierigkeiten Beratung anzubieten und individuelle Hilfestellung zu geben, • Fördermaßnahmen einzuleiten, • den Bedarf von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zu erkennen und Maßnahmen zu organisieren, • die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbil- 	<ul style="list-style-type: none"> • Erscheinungsformen (Konzentrationschwierigkeiten, fehlende Motivation, Abstraktionsprobleme), • Ursachen (Über- u. Unterforderung, Interesselosigkeit, Krankheit, persönlichkeitsbedingte Faktoren, externe Faktoren) von Lernschwierigkeiten und darauf abgestimmte Lernhilfen, • mögliche Lernhilfen: Motivationsförderung, individuell erreichbare Lernziele, Eigeninitiative des Auszubildenden im Lernprozess, Selbstvertrauen,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	dungszeit zu prüfen,	
3.6 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,	<ul style="list-style-type: none"> • besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden zu erkennen und sie durch Angebote z. B. von Zusatzqualifikationen zu fördern, • Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer sowie der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung für diese Auszubildenden zu klären sowie den restlichen Ausbildungszeitraum zu gestalten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Fördermaßnahmen, rechtliche Voraussetzungen, formeller Antrag an zuständige Stelle, • Förderangebote für leistungsstarke Auszubildende, • Anpassung des individuellen Ausbildungsplanes,
3.7 die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken,	<ul style="list-style-type: none"> • die soziale Instanz Betrieb im Rahmen der Sozialisationsinstanzen einzuordnen, • die Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung zu beschreiben, entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche Umwelteinflüsse bei der Gestaltung der Ausbildung zu berücksichtigen, • die Kommunikationsprozesse während der 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbild, Vorbildfunktion des Ausbilders, • Werte und Normen, • Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender sowie Umwelteinflüsse, • Verhaltensauffälligkeiten: Angst, Aggression, Süchte,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	<p>Ausbildung zu gestalten, die Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden zu fördern,</p> <ul style="list-style-type: none"> • auffälliges Verhalten und typische Konfliktsituationen in der Ausbildung rechtzeitig zu erkennen, zu analysieren und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten anzuwenden, • interkulturell bedingte Ursachen für Konflikte zu erkennen und konstruktiv damit umzugehen, • häufige Ursachen für Ausbildungsabbrüche zu reflektieren und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung zu ergreifen, • Schlichtungsmöglichkeiten während der Ausbildung zu nutzen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Individualkonflikte, Gruppenkonflikte, interkulturelle Aspekte,
3.8 Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren	<ul style="list-style-type: none"> • Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung auszuwählen und Erfolgskontrollen durchzuführen, • Lernprozesse im Zusammenhang von Lern- und 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgskontrollen: Beobachtung, Arbeitsprobe, Präsentationen, Selbstbeurteilungen, Arbeitsergebnisse, • grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen: Gültigkeit, Transparenz, Wirtschaftlich-

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
Ausbildungsverlauf zu ziehen,	Arbeitsaufgaben zu kontrollieren und Rückschlüsse daraus zu ziehen, <ul style="list-style-type: none"> • das Verhalten der Auszubildenden regelmäßig kriterienorientiert zu beurteilen und dazu Beurteilungsgespräche zu führen, • die Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen auszuwerten, • Ausbildungsnachweise zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan zu nutzen, 	keit, <ul style="list-style-type: none"> • Beurteilungsbogen, • Berufsschulzeugnisse, über- und außerbetriebliche Leistungsnachweise, Zwischen- und Abschlussprüfung, • Ausbildungsnachweise/Berichtsheft,
3.9 interkulturelle Kompetenzen zu fördern,	<ul style="list-style-type: none"> • anderen Kulturkreisen offen zu begegnen und kulturell bedingte Unterschiede positiv aufzugreifen (interkulturelles Lernen), • Auszubildende mit Migrationshintergrund bedarfsorientiert zu fördern, 	<ul style="list-style-type: none"> • kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen, • Integration, Toleranz, Empathie und Zusammenarbeit, • Sozialisationsprozesse in verschiedenen Kulturen,

Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (15 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
4.1 Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen,	<ul style="list-style-type: none"> • aus der Ausbildungsordnung die Anforderungen der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung herauszustellen, • die Bedeutung und den Ablauf der gestreckten Abschluss-/ Gesellenprüfung darzustellen, • Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen anzubieten, • die Besonderheiten einer Prüfungssituation zu vermitteln, • das Bereitstellen der erforderlichen Prüfungsmittel sicherzustellen, 	<ul style="list-style-type: none"> • spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung: Azubi-Runden, Kurse zur Prüfungsvorbereitung, Üben an realen Prüfungsaufgaben, • Überwindung von Prüfungsangst: Denkblockaden, Zeitmanagement in einer Prüfungssituation und Terminplanung, • Zusammensetzung und Aufgaben von Prüfungsausschüssen (BBiG, Prüfungsordnung), • Prüfungsmittel: Material, Werkzeuge, Ausstattung,
4.2 für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen,	<ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung zu beachten; bei der Anmeldung mitzuwirken, • rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung zu beachten, • prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Anmeldeformular, Anmeldetermine, Ausbildungsnachweise, Teilabschlussprüfung, • vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung: Antrag, Anhörung, überdurchschnittliche Leistungen, Ausbildungsplanung verändern, • prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden: Behinderungen, Beeinträchtigungen

Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (15 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	bildenden der zuständigen Stelle mitzuteilen, <ul style="list-style-type: none"> • bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Vorgaben zur Wiederholungsprüfung und zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu berücksichtigen, • die Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung zu gestalten, 	(Rechtschreibschwäche), <ul style="list-style-type: none"> • Freistellung: BBiG , JArbSchG, Tarifverträge,
4.3 an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken,	<ul style="list-style-type: none"> • gesetzliche und betriebliche Vorgaben zu beachten sowie die arbeitsrechtliche Bedeutung von Zeugnissen für die Auszubildenden herauszustellen, • verschiedene Arten von Zeugnissen zu unterscheiden, • Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen vorzubereiten und rechtliche Konsequenzen zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> • einfaches und qualifiziertes Zeugnis, • Formulierung von Zeugnissen: erlaubte und nicht erlaubte Inhalte, • Rechtsfolgen von Zeugnissen,
4.4 Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungs-	<ul style="list-style-type: none"> • den Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu begründen, • berufliche und betriebliche Entwicklungsmög- 	<ul style="list-style-type: none"> • lebenslanges Lernen, Mobilität, • berufs-, betriebsspezifische Angebote, Weiter-

Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (15 %)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
möglichkeiten zu informieren und zu beraten.	lichkeiten aufzuzeigen, <ul style="list-style-type: none"> • über Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung zu informieren. 	bildungswege, <ul style="list-style-type: none"> • Übernahme, Karriereplan, • finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen: Begabtenförderung, Meister-BaföG, Stipendien.