

Zu den Erwartungen, die Ausbilder im Umgang mit Auszubildenden erfüllen müssen, zählen

- über Sozialkompetenzen zu verfügen, um Auszubildende führen und anleiten zu können.
- die Bereitschaft, sich ständig auf fachlichen und berufspädagogischen Gebieten weiterzubilden.
- Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und einsetzen zu können.

Neben der pädagogischen Arbeit des Ausbilders zählen zu seinen Hauptaufgaben der Kontakt mit allen anderen an der Ausbildung beteiligten Personen und Stellen. Hauptamtliche Ausbilder sind Personen, die laut Arbeitsvertrag ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben befasst sind. Die allermeisten Ausbilder haben einen festgelegten fachlichen Aufgabenbereich, der um die Ausbildungstätigkeit erweitert wird und für den erst einmal Zeit investiert werden muss. Ausbildern kommt eine Schlüsselrolle in der Ausbildung zu.

Während Ausbildende und Ausbilder die persönliche Eignung gleichermaßen besitzen müssen, muss nur derjenige fachlich geeignet sein, der tatsächlich ausbildet (Ausbilder). Delegiert der Ausbildende die Ausbildung, so muss nur der Ausbilder fachlich geeignet sein. Bevor der Ausbilder allerdings aktiv werden kann, hat der Ausbildende für ihn eine Ausbilderkarte bei der zuständigen Stelle zu beantragen.

Die Ausbildungsbeauftragten

Ausbildungsbeauftragte sind alle Personen, die im Betrieb den Ausbilder unterstützen und unter dessen Verantwortung arbeiten. Sie benötigen dafür keine ausgewiesene formale Qualifikation (z. B. Ausbildungseignungsprüfung) und sind Erfüllungsgehilfen des Ausbilders.

Für Ausbildungsbeauftragte gilt, dass sie

- über ausreichend Berufserfahrung und elementare pädagogische Fähigkeiten verfügen müssen.
- persönlich geeignet sein müssen.
- fachlich für das Aufgabengebiet geeignet sein müssen, bzw. über die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.
- Interesse an der Ausbildung junger Menschen haben müssen.

Ausbildungsbeauftragte können gefördert und gefordert werden, indem man

- ihnen Unterstützung bei der Vermittlung von Lerninhalten bietet.
- ihnen bei der Planung, Durchführung und Kontrolle der Ausbildung in ihrer Abteilung Unterstützung anbietet.
- ihnen die Teilnahme an Ausbilderseminaren und -workshops ermöglicht.

Unbedingt beachten:

- Der Ausbilder ist Erfüllungshilfe des Ausbildenden.
- Der Ausbildende muss nur persönlich geeignet sein.
- Ausbilder – und auch Ausbildungsbeauftragte – sollen gemäß ihrer Vorbildrolle, gegenüber den Auszubildenden entsprechend auftreten.
- Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte müssen über ausgeprägte Fachkenntnisse und Führungskompetenzen verfügen.
- Die Ausbildungstätigkeit ist unter Auflagen gestattet.
- Der Gesetzgeber lässt auch Ausnahmeregelungen (bspw. aufgrund langjähriger Berufserfahrung) für die Tätigkeit als Ausbilder zu.
- Ausbilder benötigen eine persönliche Eignung, darüber hinaus müssen sie die notwendigen beruflichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

Zusammenfassung

Die Grafik verdeutlicht die Zusammenhänge und Rechtsstellungen der innerhalb eines Betriebes an der Ausbildung Beteiligten:



Vor Beginn der Ausbildung sollte man sich Gedanken über die Einführungstage machen, indem man

- als Ausbilder einen Themenkatalog für die Einführungswoche erarbeitet.
- die Mitarbeiter des Unternehmens über den Ablauf der Einführungstage informiert, damit diese über die Anwesenheit der neuen Auszubildenden informiert sind und sich ggf. auf Anfragen der neuen Auszubildenden einstellen können.
- sich überlegt, wie man den neuen Auszubildenden den Aufbau, die Unternehmensziele, die Rechtsform und die Organisation des Ausbildungsbetriebes anschaulich vermitteln kann.

1.2.5.6 Ärztliche Bescheinigungen

Mit der erstmaligen Beschäftigung eines Jugendlichen darf gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 32) nur begonnen werden, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (**Erstuntersuchung**) und eine von diesem Arzt ausgestellte positive Bescheinigung dem Ausbildenden vorliegt.

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Ausbildende – wenn der Auszubildende zu diesem Termin noch nicht volljährig ist – eine ärztliche Bescheinigung über die **Nachuntersuchung** vorlegen zu lassen. Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht rechtzeitig vor, hat ihn der Ausbildende innerhalb eines Monats unter Hinweis auf ein Beschäftigungsverbot schriftlich dazu aufzufordern.

Das JArbSchG regelt die ärztlichen Untersuchungen:

§ 33 Erste Nachuntersuchung

(1) »Ein Jahr nach der Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung nach Satz 1 vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.«

(2) Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach Absatz 3 schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Arbeitgeber den Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden.

(3) Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.«

Die anschließenden §§ 34–46 JArbSchG klären weitere Nachuntersuchungen, außerordentliche Nachuntersuchungen, ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers, Inhalt und Durchführung der ärztlichen Untersuchungen, Ergänzungsuntersuchungen, Mitteilung, Bescheinigung, Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk, Aufbewahrung der ärztlichen Bescheinigungen, Eingreifen der Aufsichtsbehörde, Freistellung für Untersuchungen, Kosten der Untersuchungen, gegenseitige Unterrichtung der Ärzte sowie Ermächtigungen.

Enthält die Bescheinigung des Arztes einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausübung die Gesundheit des Jugendlichen gefährdet ist, darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht länger beschäftigt werden.

Die Untersuchung ist für den Auszubildenden kostenfrei; es besteht freie Arztwahl. Zur Durchführung der ärztlichen Untersuchung ist der Jugendliche unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung von der Arbeit freizustellen. Die Bescheinigung hat der Ausbildende bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres aufzubewahren.

Die zuständigen Stellen dürfen Ausbildungsverträge von Jugendlichen nur dann in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eintragen, wenn die Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorgelegt wird. Sie haben die Eintragung wieder zu löschen, wenn die Bescheinigung nicht spätestens am Tage der Anmeldung zur Zwischenprüfung zur Einsicht vorgelegt wird.



Darüber hinaus führen manche Großbetriebe (z. B. Daimler) weitergehende körperliche Untersuchungen bei Auszubildenden durch, die bis zu Drogentests führen. Auch wenn niemand zu solchen Tests gezwungen werden darf, macht sich ein Bewerber oder Auszubildender verdächtig, der solche Tests verweigert.

Pinkeln für die Lehrstelle

Jugendliche werden in Großbetrieben auf Drogen getestet – nicht immer ganz freiwillig

Von Michaela Böhm

Oliver D. hat den Ausbildungsvertrag so gut wie in der Tasche. Jetzt fehlt nur die körperliche Untersuchung. Der Werksarzt betrachtet seine Wirbelsäule, klopft Reflexe ab und untersucht Augen, Ohren und Haut. Dann bekommt Oliver ein Fläschchen in die Hand gedrückt. Sein Urin soll auf illegale Drogen getestet werden. »Das ist so üblich bei uns«. Oliver hat den Ausbildungsplatz nicht bekommen. Warum, hat er nicht erfahren.

In vielen Großbetrieben ist es mittlerweile üblich, Jugendliche auf Heroin, Kokain, Ecstasy und Cannabis zu testen. Unternehmensleitungen und manche Betriebsräte begründen die Urinkontrollen mit der Arbeitssicherheit. »Wer will schon auf einen bekifften Gabelstaplerfahrer treffen«.

Gegner solcher Tests sind allerdings der Ansicht, dass die Drogenuntersuchungen lediglich dazu dienen, um sich die angepassten Azubis auszusuchen. Grundsätzlich gilt, dass Drogentests freiwillig sind. Keinem darf bei Weigerung mit Abmahnung oder Kündigung gedroht werden. Und keinem Azubi darf die tariflich abgesicherte Übernahme in ein Arbeitsverhältnis verwehrt werden, weil er sich nicht auf Drogen testen lässt. Freilich macht sich womöglich schon jemand verdächtig, der den Test verweigert, und muss damit rechnen, deshalb den Ausbildungsplatz nicht zu bekommen.

Mit der Sorgfaltspflicht des Unternehmens begründete Daimler-Chrysler im vergangenen Jahr das Massenscreening (Reihenuntersuchung) an knapp 1.000 Jugendlichen in Sindelfingen. Unangekündigt wurden morgens alle Azubis zum Pinkeln gebeten: freiwillig und anonym. 56 von 992 Urinproben wiesen Drogenspuren auf. Die Pressesprecherin Edith Meißner: »Das Ergebnis lässt uns gelassen. Wir haben kein großes Drogenproblem im Betrieb. Trotzdem sei es denkbar, die unangekündigte Untersuchung von Zeit zu Zeit zu wiederholen.«

Die Haltung der Gewerkschaften ist nicht einheitlich. Die IG Metall lehnt Drogentests ab, ob bei der Einstellung oder bei der Übernahme. Denn: »Tests ändern nichts daran, wie Jugendliche mit Drogen umgehen«, sagt Waltraud Schäfer, Suchtbeauftragte beim Vorstand der IG Metall. Die IG Bergbau, Chemie und Energie hat dagegen mit dem Bundesarbeitsverband Chemie, der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie und dem Verband der Chemischen Industrie eine gemeinsame Erklärung unter dem Titel »Keine Drogen in der Arbeitswelt« verabschiedet. Dabei beruft sich die Allianz auf die Sicherheit. »Chemische Betriebe« heißt es in der Erklärung »sind ihren Beschäftigten, ihrer Nachbarschaft und der umgebenden Umwelt in ihrem Wirkungsgefüge besonders verpflichtet.« Sie seien deshalb »bei Tätigkeiten, die eine Eigen- bzw. Fremdgefährdung mit sich bringen könnten, auf verantwortungsbewusste und kompetente Mitarbeiter angewiesen.« Es ginge allerdings nicht darum, »Gelegenheitskonsumenten zu bestrafen, sondern mit Informationen für das Thema zu sensibilisieren.«

Doch genau Gelegenheitskonsumenten von beispielsweise Cannabis werden bei solchen Drogentests erwischt. Cannabis ist nämlich am längsten im Urin nachweisbar, während der Dauerkonsum von Heroin lediglich drei Tage lang Spuren im Urin hinterlässt. »Wenn jemand samstags abends einen Joint raucht« sagt Renate Lind-Cramer vom Drogenreferat der Stadt Frankfurt »sind die Spuren montags noch im Urin. Die Wirkung ist aber längst verflogen«. Der Joint vom Samstag, sagt die Drogenexpertin ginge den Betrieb jedoch genauso wenig etwas an, wie das Bier am Wochenende. Darüber hinaus würden alle Drogen über einen Kamm geschoren. Dabei »ist Cannabis ungefährlicher als Alkohol.« Wenn es den Firmen tatsächlich um die Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter ginge, müssten sie Drogenkonsumenten mit Angeboten und konstruktivem Druck entgegenkommen, ähnlich wie bei Alkoholikern, argumentiert Lind-Cramer.

Quelle: Frankfurter Rundschau, 12.5.2001

Um zu gewährleisten, dass Auszubildende die Notwendigkeit der zu erlernenden Ausbildungsinhalte erkennen, gilt es die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Abteilungen und den dort zu vermittelnden Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse herzustellen und deren Nutzen für den Beruf in einer sich verändernden Arbeitswelt aufzuzeigen.

1.3.1.4 Führungsverhalten und Führungsstile

Für den erfolgreichen Lehr-Lern-Prozess und das Konfliktmanagement spielen Autorität und Führungsverhalten des Ausbilders eine große Rolle.

Merkmale der Autorität von Ausbildern sind: Sein/seine

- Fachwissen
- Status
- Persönlichkeit



Zu beachten ist, dass Autorität und autoritärer Führungsstil nicht das Gleiche sind. Um eine Ausbildungsgruppe als Vorgesetzter zu führen, benötigt man Autorität. Autorität zu besitzen, ist etwas Positives.

Unterweisungsstil

Eng mit der Autorität verbunden ist der Unterweisungsstil des Ausbilders. Der Unterweisungsstil ist ein Spezialfall des Führungsstils, nämlich Führung bezogen auf Ausbildung und den Umgang mit Auszubildenden. Jeder Ausbilder hat einen Fahr-, Kleidungs-, Lauf- oder Lebensstil. Bezogen auf die Ausbildungstätigkeit gilt es, einen angemessenen Unterweisungsstil zu finden und anzuwenden.

Grundfunktionen von Führung durch den Ausbilder sind:

- Motivation
- Konfliktmanagement
- Mediation
- Zielsetzung
- Zielkontrolle
- Feedback
- Organisation
- Kommunikation
- Unterstützung
- Selbstreflexion

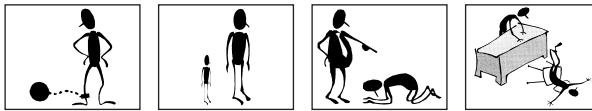


Bezogen auf die Selbstreflexion von Ausbildern gilt:

- Fehler können passieren – allerdings gilt es, sich die Frage zu stellen, wie diese künftig vermieden werden können.
- Fehler müssen eingestanden werden. Nur wenn man für sie Verantwortung übernimmt, ist man ein Vorbild für die Auszubildenden.
- Sofern man einen Auszubildenden ungerecht behandelt hat, gilt es sich bei ihm angemessen zu entschuldigen.
- Sollte es zu Unstimmigkeiten kommen, bespricht man die Kritikpunkte mit den Auszubildenden.
- Als Ausbilder sorgt man für eine qualitativ gute Ausbildung, in der man sich um Abwechslung und angemessene Auslastung der Auszubildenden bemüht.

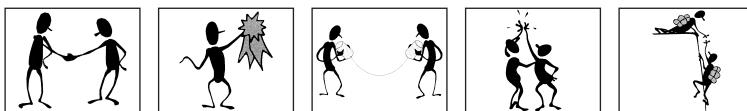
In der Literatur werden in der Regel drei Grundformen von Führungs- bzw. Unterweisungsstilen unterschieden (autoritär, kooperativ und laissez-faire). Diese Dreiteilung, bei der das Unterscheidungsmerkmal in der Persönlichkeit der Führungskraft, deren Lenkungs-, Sanktions-, Motivations-, Kommunikations-, Wertschätzungs- und Erwartungsverhalten liegt, geht auf den Psychologen Kurt Lewin zurück. Die nachfolgenden Figuren sprechen weitgehend für sich.

1. Der autoritäre Führungsstil:



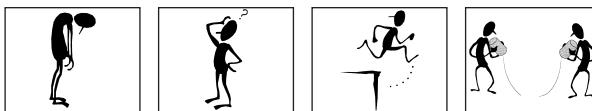
Bei diesem Stil steht der Ausbilder im Mittelpunkt. Die Kommunikation ist einseitig und der Ton eher rau, streng bzw. befehlsmäßig. Der Auszubildende muss sich unterordnen. Die Beziehungsebene ist wenig durch Vertrauen und Zuwendung geprägt. Die Rollenverteilung ist festgelegt, Lob und Anerkennung gibt es wenig. Dieser Führungsstil ist anzuwenden, wenn beispielsweise Gefahr droht. Treffend für diesen Stil ist das Sprichwort »Lehrjahre sind keine Herrenjahre!«.

2. Der kooperative oder demokratische Führungsstil:



Bei diesem Stil verstehen sich Ausbilder und Auszubildender als Partner. Sie haben ein gemeinsames Ziel und arbeiten kooperativ daraufhin. Die Kommunikation ist zweiseitig und die Beziehungsebene intakt. Zum kooperativen Führungsstil gehört ein gemeinsamer Entscheidungsprozesses von Ausbilder und Auszubildenden. Der Ausbilder ist für den Auszubildenden jederzeit Ansprechpartner.

3. Der Laissez-faire Führungsstil:



Bei diesem Stil schenkt der Ausbilder dem Auszubildenden wenig bis gar keine Aufmerksamkeit. Er kommt weder seiner Organisations-, Kooperations- noch Kontrollfunktion nach. Es herrscht wenig bis gar keine Kommunikation. Der Ausbilder nimmt seine Verantwortung und Erziehungs-funktion nicht ernst. Abseits der Ausbildung ist dieser Stil allerdings häufig angemessen, da z. B. kreative Arbeit keine autoritäre Führung verträgt. Bei Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr ist dieser Führungsstil unter Umständen sinnvoll.

Zum situativen Führungsstil:

Da man keinen dieser Unterweisungsstile als den einzigen richtigen bezeichnen kann und seine Wahl immer von Rahmenbedingungen abhängig ist, gilt es, situativ zu führen bzw. einen situativen Unterweisungsstil anzuwenden. Dieser kann je nach Situation einer der zuvor beschriebenen Grundformen zugeordnet werden und setzt beim Ausbilder ein hohes Maß an Einschätzungs- und Einfühlungsvermögen sowie Flexibilität voraus.

Einen anderen Zugang zum Unterweisungsstil des Ausbilders bietet das Verhaltengitter als Spannungsfeld von Mitarbeiterorientierung und Leistungsorientierung (Blake und Mouton 1968), welches auf einen situativen Führungsstil abzielt.

- Bedeutung von Sicherheitsaspekten und Arbeitsschutz
- Bedeutung des Datenschutzes
- Ggf. Kleiderordnung
- Ausblick auf den nächsten Tag bzw. die nächsten Tage

Maßnahmen, die für eine positive Grundstimmung sorgen können:

- Ggf. Geburtstagsgrüße vorab
- Vortreffen
- Gesondertes Einladungsschreiben/Erinnerung
- Wahl und Reservierung der passenden Räumlichkeiten
- Angemessene Begrüßung
- Mitarbeiter über das Eintreffen der neuen Auszubildenden informieren
- Anwesenheit »älterer« Auszubildender
- Auswahl und Bestellung von Paten (»ältere« Auszubildende coachen die neuen)
- Kennenlernspiele
- Betriebsrallye
- Aufnahme in die Auszubildenden-Homepage
- Formalitäten nicht in den Vordergrund stellen
- Förderung sozialer Beziehungen
- Situationen schaffen, in denen die Auszubildenden unter sich sind
- Vertrautheit schaffen
- Praxisschock gering halten
- Motivation für den Ausbildungsstart
- Blumenstrauß/Begrüßungsgeschenk

Das Ziel des Tages ist es, dass sich die Auszubildenden auf den nächsten Ausbildungstag freuen und den Entschluss für die Ausbildung nicht in Frage stellen. Man muss sich dabei immer auch der Gefahr bewusst sein, dass der erste Tag überfordern kann.

Hilfreich ist eine Checkliste für das Vorgehen am ersten Tag bzw. in der Einführungsphase.

Diese Liste sollte beinhalten:

- Vorbereitung
Eintreffen der Auszubildenden vormerken, eine passende Räumlichkeit reservieren und vorbereiten, Aktionen wie eine Betriebs-Rallye oder einen Betriebs-Rundgang vorbereiten, Ausbilder und Mitarbeiter über das Eintreffen der Auszubildenden informieren.
- Begrüßung
Hierbei geht es darum, eine Form der Begrüßung zu finden, die den Auszubildenden sofort das Gefühl gibt, sich heimisch und sicher zu fühlen.
- Vorstellung
Neben dem Ausbilder und Ausbildenden können sich je nach Betriebsform noch der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Betriebskrankenkasse, ältere Auszubildende oder andere betriebsrelevante Personen oder Institutionen kurz (!) vorstellen. Keinesfalls dürfen sich die neuen Auszubildenden dabei »überrollt« fühlen.
- Orientierung
Eine erste Orientierung im Betrieb vermittelt den Auszubildenden ein Gefühl der Sicherheit. Im Rahmen eines Unternehmensrundgangs können ihnen die Toiletten, Sanitätseinrichtungen, die Kantine, ihr erster künftiger Arbeitsplatz oder andere bedeutende betriebliche Örtlichkeiten gezeigt werden. Hierzu bieten sich Patensysteme zur Betreuung neuer Auszubildender an. Diese helfen bei der Integration der „Neulinge“ in die Gesamtgruppe der Auszubildenden. Zudem können auf diesem Wege fachliche Probleme der neuen Auszubildenden besprochen werden.

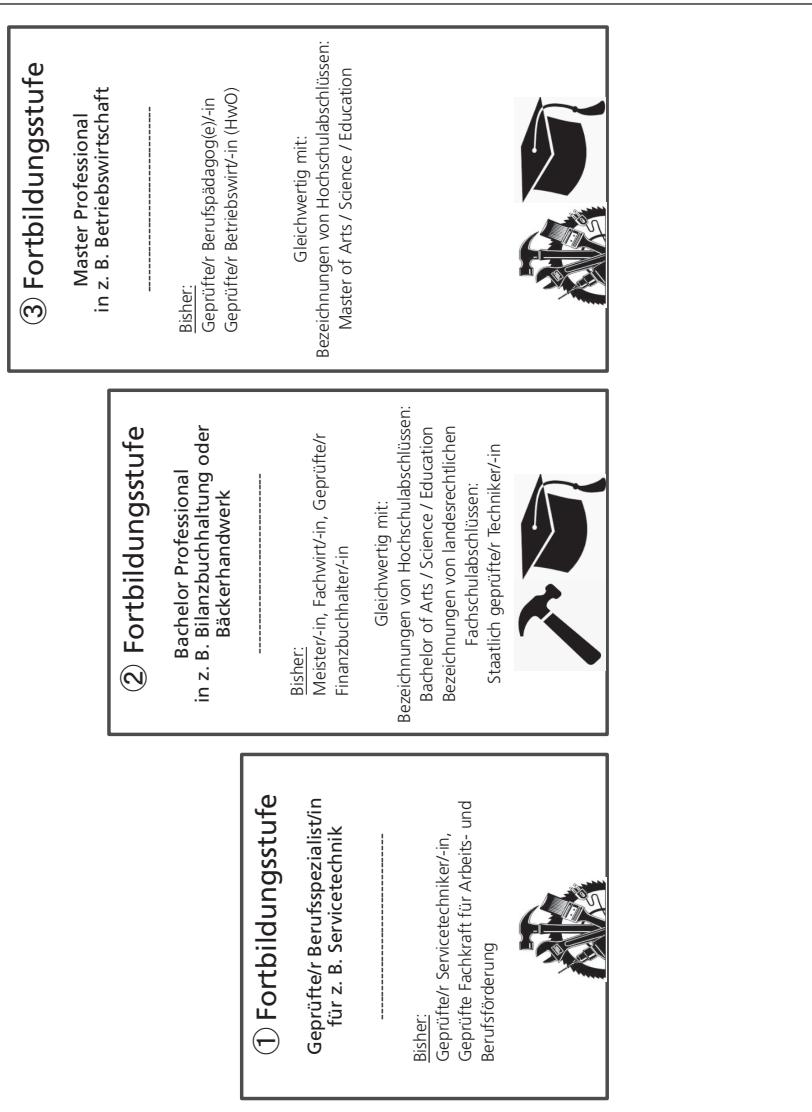


deten 2016 in Seminaren oder Fachtagungen weiter oder sorgten für Anpassungsfortbildung am Arbeitsplatz.

Eine besondere Rolle bei der Motivation und Wahl von Fortbildungsmaßnahmen kommt dem Ausbilder zu, der ein Fortbildungspotenzial bei den Auszubildenden erkennen und dieses durch Information und Beratung fördern kann.

- Bezahlte/unbezahlte Freistellung von der Arbeit
- Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Job Rotation
- Job Enlargement
- Job Enrichment

Unterschieden werden gemäß BBiG §§ 53 a–d verschiedene Ebenen der Fortbildung im kaufmännischen und industriell-gewerblich-technischem Bereich:



Aufgabe 62

Was gilt es, bezogen auf den betrieblichen Durchlaufplan, zu berücksichtigen? (3)

- a) Die zu vermittelnden Inhalte der Fachabteilungen sind konkret zu beschreiben.
- b) Es ist die Ausbildungsdauer in den jeweiligen Fachabteilungen festzulegen.
- c) Es sind die Zeiten der überbetrieblichen Ausbildungszeiten beim Kooperationspartner zu berücksichtigen.
- d) Es sind die Urlaubszeiten der Auszubildenden in ihrer Gesamtheit aufzunehmen.
- e) Es sind die Blöcke des Berufsschulauenthaltes zu berücksichtigen.
- f) Er muss zwingend erstellt werden.

Ausgangssituation zu den Aufgaben 63–68

Vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres machen Sie ein Methodentraining mit den Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten. In diesem wollen Sie sich mit Didaktik und Methodik beschäftigen. Unter anderem stellen Sie die Methoden Brainstorming, Juniorfirmen und Lehrgespräch vor und hoffen, dass diese künftig verstärkt in der Ausbildung eingesetzt werden.

Aufgabe 63

Zu klären sind dabei die Begriffe »Didaktik« und »Methodik«. Was versteht man darunter? (2)

- a) Didaktik ist die Beschäftigung mit den rechtlichen Bedingungen der Ausbildung.
- b) Unter Didaktik versteht man die Strukturierung von Lehr-Lern-Prozessen, unter Methodik ihre Umsetzung.
- c) Als Ausbilder gilt es, stets die Balance der didaktischen Elemente anzustreben.
- d) Unter Didaktik versteht man die Vorbereitung eines Lehr-Lern-Prozesses, unter Methodik die Nachbereitung.
- e) Die Methodik betrifft die betriebliche Seite der Ausbildung, die Didaktik die schulische Seite im Dualen System.
- f) Unter Methodik versteht man die Strukturierung von Lehr-Lern-Prozessen, unter Didaktik ihre Umsetzung.

Aufgabe 64

Welche Aussagen treffen auf eine Juniorfirma zu? (3)

- a) Es handelt sich um eine ausbilderzentrierte Methode.
- b) Juniorfirmen bedürfen der Genehmigung durch die zuständige Stelle.
- c) Juniorfirmen werden von Auszubildenden in eigener Verantwortung geführt.
- d) Juniorfirmen lassen Auszubildende einen echten Betrieb mit allen Arbeitsaufgaben erleben.
- e) Juniorfirmen sind ein »Betrieb im Betrieb« mit einer eigenen Organisationsstruktur.
- f) Juniorfirmen gibt es nur im kaufmännischen Bereich.

Aufgabe 65

Nachdem die kreative Phase des Brainstormings beendet ist, gilt es die Äußerungen der Auszubildenden aufzubereiten, auszuwerten und zu bewerten. Was ist dabei Ihre Aufgabe? (3)

- a) Sie werden die geäußerten Beiträge zunächst festhalten und auf geeigneten Medien visualisieren.
- b) Sie haben die geäußerten Beiträge nach Themengebieten zu strukturieren. Ein Flipchart kann hierbei hilfreich sein.
- c) Sie geben der Ausbildungsgruppe ein Feedback zum Brainstorming.
- d) Sie halten weniger relevante Beiträge erst gar nicht fest. Sie werden auch nicht visualisiert.
- e) Sie verdeutlichen den Auszubildenden, dass die zuletzt geäußerten Beiträge meist die sinnvollsten bzw. besten sind.

Stichwortverzeichnis

ABC-Analyse	88	Barrieren, äußere	218 f.
Abmahnung	270	Barrieren, innere	218 f.
Abschlussprüfung	226, 247 ff., 254 ff	BBiG	18 ff.
AEVO-Prüfung (praktisch)	353 ff.	Beamer	215 f.
AEVO-Prüfung (schriftlich)	258 ff.	Bedingungsfelder	128
Affektiv	153 ff.	Beendigung der Ausbildung	260 ff.
AGG	23, 85 f.	Behinderte in der Ausbildung	44 f.
Agentur für Arbeit	42 ff., 76 f., 283	Berichtsheft	65 ff.
Aktives Lernen	201	Berufe	27 f., 34, 36 ff.
Anforderungsprofil	13, 83 ff.	Berufliche Nachqualifikation	256
Anmeldung zu den Prüfungen	254 ff.	Berufsakademie	27, 79
Anpassungsfortbildung	278 ff.	Berufsausbildung	18 f., 27 f., 32 f.
Anrechnung der Vorbildung	98 f., 225	Berufsbild	55 ff.
Appelaspekt	115 f., 136	Berufsbildungsausschuss	33 ff.
Appelebene	115	Berufsbildungsgesetz	18 ff.
Arbeitgeberverbände	34 f., 57	Berufsbildungsrecht	14 ff.
Arbeitsgericht	18, 50, 229, 265	Berufsbildungssystem	27 ff.
Arbeitsplatz	73, 129 ff.	Berufsfachschule	46 f., 98
Ärztliche Bescheinigung	108 f.	Berufsschule	29 f., 61, 66, 74 ff.
AsAflex Assistierte Ausbildung flexibel	77, 222, 283	Berufsgrundbildungsjahr	45, 98, 226
Assessment Center	11, 96	Berufsinformationszentrum	76
Ausbildungsplatzangebot	12	Berufenet	54
Aufhebungsvortrag	261	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	44 ff.
Augmented-Reality-App	214 f.	Berufsvorbereitungsjahr	44
Aus- und Fortbildungsförderung	280 ff.	Betrieblicher Ausbildungsplan	61 ff.
Ausbildende	40, 51 ff.	Betriebliches Ausbildungszeugnis	108, 273 ff.
Ausbilder	49 ff.	Betriebsgeheimnisse	105, 107
Ausbildung im Ausland	73, 111 f.	Betriebsrat	25, 67 ff.
Ausbildungsangebot	78	Betriebsverfassungsgesetz	67 ff.
Ausbildungsbeauftragte	52 f.	Beurteilung	69, 230 ff.
Ausbildungsberater	39, 74	Beurteilungsbereiche	232, 273
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	77	Beurteilungsbogen	235
Ausbildungsberufe	27 f., 34, 36 ff., 54, 57	Beurteilungsfehler	232, 239
Ausbildungsbetrieb	29, 31 ff., 39 ff.	Beurteilungsformen	232, 234 ff.
Ausbildungscontrolling	13	Beurteilungsgespräch	242 ff.
Ausbildungsdauer	41, 56, 62, 97 ff., 225	Beurteilungssystem	69, 230 ff.
Ausbildungsende	25, 100, 261 f.	Bewerbungsgespräch	90 ff.
Ausbildungsmarketing	84 f.	Bewerbungsunterlagen	69 f., 83, 87 ff.
Ausbildungsmethoden	163 ff.	Beziehungsebene	115 f., 134, 228
Ausbildungsnachweis	65 ff., 105, 108	BGB	14 f., 23, 97, 276
Ausbildungsplan	58, 60 ff., 108	BiBB	23, 33 f., 37, 57, 98
Ausbildungsplatzanalyse	60	Bildungsurlaub	279, 282
Ausbildungsordnung	28, 54 ff., 60 f.	Biorhythmus	126, 219, 362
Ausbildungsrahmenplan	56 ff., 60 ff., 151, 155	Blitzlicht	140, 193 f.
Ausbildungsvergütung	40, 106 ff.	Boys' Day	48
Ausbildungsvertrag	17, 97 ff.	Brainstorming	140, 191 f.
Ausbildungswerkstätten	130	Bruttoausbildungszeit	62
Ausbildungszeugnis (Betrieb)	273 ff.	Bundesausbildungsförderungsgesetz	23
Ausbildungszeugnis (Zuständige Stelle)	276	Bundesinstitut für Berufsbildung	23, 33 f., 37, 57, 98
Auslandsaufenthalt	111	Bundesurlaubsgesetz	24, 103 f.
Äußere Barrieren	218 f.	Charta der Grundrechte der Europäischen Union	23
Auszubildender	128 ff.	Computer	214
Auswahl von Auszubildenden	81 ff.	Computer Based Training (CBT)	172 ff., 214
Auswahlkriterien	82 ff.	Computerführerschein	224
Bachelor	27, 31, 34, 79, 278 ff.		
Balance der didaktischen Elemente	127, 163		