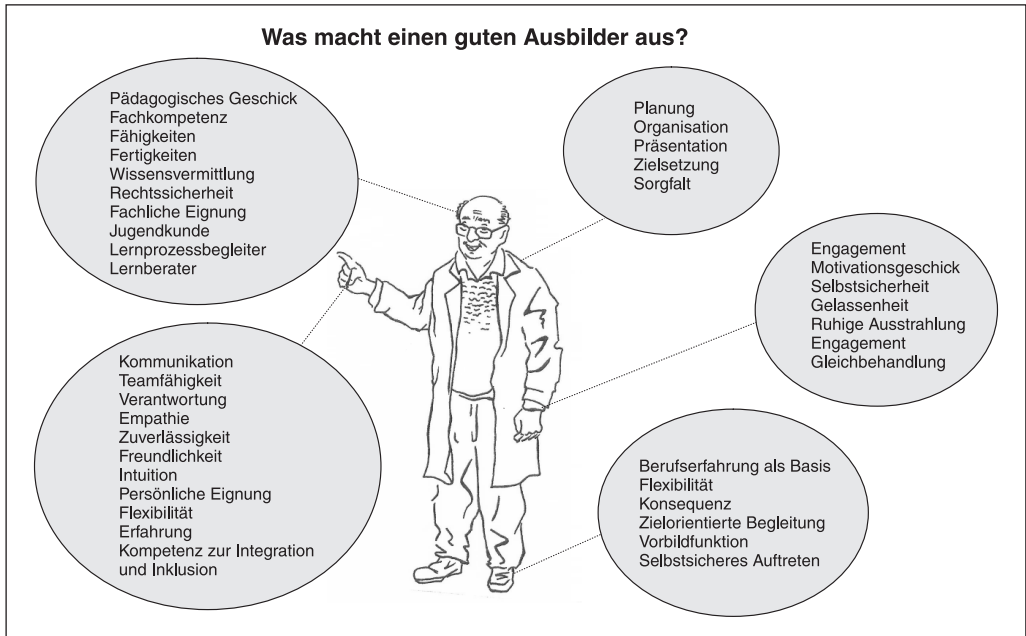


Merkmale »guter« Ausbilder:



Der Ausbildende

Als Ausbildende werden sowohl der Ausbildungsbetrieb als auch die Personen, die ihn vertreten (i. d. R. der Ausbildungsleiter) und die Auszubildende zum Zweck der beruflichen Ausbildung einstellen und ausbilden, bezeichnet. In ihrer Eigenschaft als Vertragspartner des Auszubildenden übernehmen Ausbildende Verantwortung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Vertragsinhalte. Ausbildender kann eine natürliche oder auch eine juristische Person (z. B. AG oder GmbH) sein.

Zum Aufgabenbereich der Ausbildenden zählt vor allem organisatorische Arbeit (z. B. Auswahl der Auszubildenden, Kündigung, Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans oder des betrieblichen Zeugnisses).



Ferner hat der Ausbildende folgende Aufgaben bzw. Pflichten:

- Die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung für die Auszubildenden.
- Die Benennung weisungsberechtigter Personen.
- Er überträgt Aufgaben und Pflichten auf die Ausbilder.
- Lediglich die Übertragung von dem Ausbildungszweck dienenden Aufgaben.
- Die Auszubildenden charakterlich zu fördern und sie körperlich und sittlich nicht zu gefährden.
- Den Auszubildenden den Berufsschulbesuch zu ermöglichen.
- Die Ausbilder der zuständigen Stelle zu melden.

Zur Durchführung der Ausbildung sind Ausbildende oftmals selbst Ausbilder oder setzen fachlich und persönlich geeignete Ausbilder zu ihrer Unterstützung ein. Fachlich geeignet müssen Ausbildende nicht sein, denn dafür wählen sie Ausbilder aus.

Zusammenhang Ausbilder und Ausbildender

Der Gesetzgeber schreibt für Ausbilder die Kompetenz zum Planen, Durchführen und Kontrollieren der Ausbildung vor. Ausbilder ist derjenige, der verantwortlich vor Ort ausbildet. Dies kann sowohl der Ausbildende (Unternehmer oder Ausbildungsleiter) selbst sein, oder es können Mitarbeiter (Ausbilder) damit beauftragt werden.

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. Ausbilden kommt eine Schlüsselrolle in der Ausbildung zu.

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

Die Ausbildungsbeauftragten/Ausbildende Fachkräfte

Ausbildungsbeauftragte, als ausbildende Fachkräfte sind alle Personen, die im Betrieb den Ausbilder unterstützen und unter dessen Verantwortung arbeiten. Sie benötigen dafür keine ausgewiesene formale Qualifikation (z. B. Ausbildereignungsprüfung) 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.

Bezogen auf die an der Ausbildung Mitwirkenden gilt:

- Der Ausbilder ist Erfüllungshilfe des Auszubildenden.
- Der Auszubildende 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.

Anmerkungen zur Eintragung:

- Zu Punkt A: Die Ausbildungsdauer legen die Vertragspartner gemeinsam fest. Die Ausbildungsordnung gibt hierzu Vorgaben. Zu beachten sind verbindliche und frei zu vereinbarende Verkürzungen.
- Zu Punkt B: Die Probezeit ist innerhalb der Vorgaben des BBiG (ein bis vier Monate) frei vereinbar.
- Zu Punkt C: Festlegung des/der festen Ausbildungsortes/Ausbildungsstätte.
- Zu Punkt D: Festlegung von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.
- Zu Punkt E: Festlegung der monatlichen Ausbildungsvergütung (brutto), die angemessen sein muss und jährlich zu steigen hat.
- Zu Punkt F: Festlegung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit. Hierbei erfolgt eine Orientierung an Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen, Jugendarbeitsschutzgesetz oder Arbeitszeitgesetz.
- Zu Punkt G: Urlaubsanspruch. Hierbei gilt es Werk- und Arbeitstage zu unterscheiden.

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind (also Montag bis Samstag). Eine Arbeitswoche hat dementsprechend sechs Werktage. Im Bundesurlaubsgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz ist ausschließlich von Werktagen die Rede. Wegen der i. d. R. vorliegenden Fünf-Tage-Woche mit fünf Arbeitstagen muss von Werktagen in Arbeitstage umgerechnet werden. Arbeitstage sind die Tage von Montag bis Freitag. Um von Werktagen in Arbeitstage umzurechnen, muss man die Werktage um ein Sechstel kürzen und dann auf volle Tage aufrunden.

Ist der Auszubildende minderjährig, gilt es – sofern es keine Vorgaben durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung gibt – in erster Linie das Jugendarbeitsschutzgesetz, aber auch das Bundesurlaubsgesetz (Teilurlaub) zu beachten.

§ 19 Jugendarbeitsschutzgesetz: Urlaub

- (1) »Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.
- (2) Der Urlaub beträgt jährlich
1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.
- (3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.«



Ist der Auszubildende volljährig, gilt es – sofern es keine Vorgaben durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung gibt – das Bundesurlaubsgesetz zu beachten. Generell gilt: Der Urlaub soll in den Berufsschulferien gewährt werden. Bei Urlaub außerhalb der Berufsschulferien ist der Berufsschultag nicht auf den Urlaub anzurechnen.

§ 3 Bundesurlaubsgesetz: Dauer des Urlaubs

- (1) »Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.
- (2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.«



- Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr gilt: Hier wird der Urlaub anteilig (für die Monate ab dem Ausbildungsbeginn bis zum Jahresende) berechnet (Teilurlaub).
- Anteilige Urlaubstage werden kaufmännisch gerundet.
- Bezogen auf das letzte Ausbildungsjahr gilt: Bei einem Ausbildungsverhältnis, welches nach dem 30.6. endet (also in der zweiten Jahreshälfte), wird der Urlaubsanspruch nicht gewölftelt. Es ist im letzten Ausbildungsjahr mindestens der volle gesetzliche Mindesturlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes oder des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu gewähren. Endet die Ausbildung vor diesem Termin, wird der Urlaub nach Monaten anteilig gewährt.

Beginn des Ausbildungsverhältnisses:	
Vor dem 1. Juli	= voller Urlaubsanspruch
Am ersten Juli oder später	= anteiliger Urlaubsanspruch
Ende des Ausbildungsverhältnisses:	
Vor dem oder am 30. Juni	= anteiliger Urlaubsanspruch
Nach dem 30. Juni	= voller Urlaubsanspruch

- Als Ausbilder hat man darauf zu achten, dass die Auszubildenden ihren Urlaub in der berufsschulfreien Zeit nehmen.
- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden.
- Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Berufsausbildungsverhältnisses erworben.
- Bezogen auf einige Aspekte des Urlaubs gilt auch für jugendliche Auszubildenden ergänzend das Bundesurlaubsgesetz.

Hier eine Übersicht und Umrechnungstabelle:

Alter des Auszubildenden zum 1.1. des Kalenderjahres	Werktage	Arbeitstage
15 (Jugendarbeitsschutzgesetz)	30	25
16 (JArbSchG)	27	23
17 (JArbSchG)	25	21
18 (Bundesurlaubsgesetz)	24	20

Eine Übung zur Berechnung des Mindesturlaubs des Auszubildenden:

Der Auszubildende ist am 31.03.2007 geboren. Seine Ausbildung dauert vom 01.08.2023 bis 31.01.2027. Am 10.05.2023 gilt es, seine Urlaubstage in Werktagen für die Ausbildungszeit zu berechnen. Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.

Jahr	Werktage	Jahr	Werktage	Jahr	Werktage	Jahr	Werktage	Jahr	Werktage
2023	13	2024	27	2025	25	2026	24	2027	2

Anmerkungen:

- Für den Urlaub der Jahre 2023–2025 gilt das JArbSchG, ab 2026 das BUrlG, da der Auszubildende am 01.01.2026 bereits das 18. Lebensjahr vollendet hat.
- Für die Jahre 2023 und 2027 ist die Zwölfteilung (Teilurlaub) anzuwenden (BUrlG § 5 (2)).
- Zu Beginn der Kalenderjahre 2023–2025 ist er 15, 16 bzw. 17 Jahre alt.
- 2026 stehen dem Auszubildenden nach BUrlG 24 Tage zu.
- 2027 stehen dem Auszubildenden anteilig zwei Tage zu, weil er nur einen Monat im Betrieb ist.

1.2.5.4 Rechte und Pflichten der Vertragspartner

Aus dem Vertragsverhältnis bzw. aus dem BBiG ergeben sich eine Reihe von Rechten und Pflichten für beide Vertragspartner.

Das BBiG regelt zunächst die **Pflichten der Auszubildenden**:

§ 13 Verhalten während der Berufsausbildung

»Auszubildende haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Sie sind insbesondere verpflichtet,

1. die ihnen im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
2. an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie nach § 15 freigestellt werden,
3. den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
5. Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
6. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren,
7. einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen,
8. den Empfang der Vertragsabfassung zu bestätigen.«

Aus § 4 des Ausbildungsvertragsmodells ergeben sich für den Auszubildenden ergänzende Pflichten. Hierzu zählen:

- Lernpflicht
- Betriebsgeheimnisse zu wahren. Vorgaben zur Einhaltung von Datengeheimnissen finden sich: Im Berufsbildungsgesetz und Ausbildungsvertrag
- Anweisungen des Ausbildungspersonals Folge zu leisten
- Aufräumarbeiten zu erledigen
- Führung von schriftlichen Ausbildungsnachweisen
- Benachrichtigung bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen
- Ärztliche Untersuchungen vornehmen zu lassen, sofern das JArbSchG diese vorschreibt

Zu seinen Pflichten zählen nicht Hilfsdienste, wie private Einkäufe für Mitarbeiter zu erledigen. Kaffeekochen durch Auszubildende ist nur erlaubt, wenn auch die anderen Mitarbeiter abwechselnd diese Aufgabe übernehmen. Reinigungsarbeiten als Ersatz für die verhinderte Reinigungsfirma dienen nicht dem Ausbildungszweck und sind nicht erlaubt. Der Auszubildende muss generell keine ausbildungsfremden Arbeiten verrichten.

Auch die **Pflichten des Ausbildenden** sind im BBiG geregelt:

§ 14 Berufsausbildung

(1) »Ausbildende haben

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
2. selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,
3. Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind; die für das digitale mobile Ausbilden nach § 28 Absatz 2 Satz 2 zusätzlich erforderliche Hard- und Software sind für die Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen,
4. Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anzuhalten,
5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

(2) Auszubildende haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise nach § 13 Satz 2 Nummer 7 anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.

(3) Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.«

Vor dem Hintergrund, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln ist, ist Kurzarbeit in der Ausbildung zu vermeiden und i.d.R. kann in der Ausbildung keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildende ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

Hierbei bieten sich folgende Maßnahmen an:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Inhalte.
- Versetzung des Azubis in eine andere Abteilung/Niederlassung.
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen.

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann **Kurzarbeit** auch für Auszubildende in Frage kommen.

Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Auszubildende hätten in diesem Falle Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens 6 Wochen (BBiG § 19 (1)).



§ 17 Vergütung und Mindestvergütung

(1) »Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.

(2) Die Angemessenheit der Vergütung ist ausgeschlossen, wenn sie folgende monatliche Mindestvergütung unterschreitet:

1. Im ersten Jahr einer Berufsausbildung
620 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 begonnen wird,
2. Im zweiten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 18 Prozent,
3. Im dritten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 35 Prozent und
4. Im vierten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 40 Prozent.

Die Höhe der Mindestvergütung nach Satz 1 Nummer 1 wird zum 1. Januar, erstmals zum 1. Januar 2024, fortgeschrieben. Die Fortschreibung entspricht dem rechnerischen Mittel der nach § 88 Absatz 1 Satz Nummer 1 Buchstabe g erhobenen Ausbildungsvergütung im Vergleich der beiden dem Jahr der Bekanntgabe vorausgegangenen Kalenderjahre. Dabei ist der sich ergebende Betrag bis unter 0,50 Euro abzurunden sowie von 0,50 Euro an aufzurunden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt jeweils spätestens bis zum 1. November eines jeden Kalenderjahres die Höhe der Mindestvergütung nach Satz 1 Nummer 1 bis 4, die für das folgende Kalenderjahr maßgebend ist, im Bundesgesetzblatt bekannt.

Die nach den Sätzen 2 bis 5 fortgeschriebene Höhe der Mindestvergütung für das erste Jahr einer Berufsausbildung gilt für Berufsausbildungen, die im Jahr der Fortschreibung begonnen werden. Die Aufschläge nach Satz 1 Nummer 2 bis 4 für das zweite bis vierte Jahr einer Berufsausbildung sind auf der Grundlage dieses Betrages zu berechnen.

(3) Angemessen ist auch eine für den Auszubildenden nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung, durch die die in Absatz 2 genannte jeweilige Mindestvergütung unterschritten wird. Nach Ablauf eines Tarifvertrages nach Satz 1 gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.

(4) Die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung ist auch dann, wenn sie die Mindestvergütung nach Absatz 2 nicht unterschreitet, in der Regel ausgeschlossen, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

(5) Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann eine nach den Absätzen 2 bis 4 zu gewährende Vergütung unterschritten werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

(6) Sachleistungen in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.

(7) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen.«

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

Maßnahmen, die für eine positive Grundstimmung sorgen können:

- Ggf. Geburtstagsgrüße vorab
- Mitarbeiternewsletter zukommen zu lassen
- 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.

Auswahl und Bestellung von Paten

Für **Patensysteme** spricht:

- Es können auch fachliche Probleme besprochen werden.
- Die Integration der neuen Auszubildenden in der Gruppe aller Auszubildenden wird gefördert.
- Paten können den neuen Auszubildenden Hilfe bei Fragen und Problemen zu Verhaltensregeln bieten.
- Paten können den neuen Auszubildenden Unterstützung bei Orientierung und Eingewöhnung bieten.
- 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 Auszubildenden 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.

Aufgabe 7

Bei der konkreten Auswertung der schriftlichen Bewerbungen liegen Ihnen die Zeugnisse von Bewerbern unterschiedlicher Realschulen vor. Vor welcher Auswertungsproblematik stehen Sie? (3)

- a) Aus dem Vergleich der Noten der Bewerber in unterschiedlichen Unterrichtsfächern können Rückschlüsse auf Begabungs- und Interessenschwerpunkte gezogen werden. ☐
- b) Eine verlässliche Leistungseinstufung in einem bestimmten Fach ist nahezu unmöglich, weil der schwachen Schulnote eines Bewerbers eine bessere Leistung zugrunde liegen kann als der guten Schulnote eines anderen Bewerbers. Auch Schulnoten sind teilweise subjektiv. ☐
- c) Der Notendurchschnitt der Zeugnisse ist das beste Kriterium für die Bewerberauswahl zum Einstellungsgespräch. ☐
- d) Die Schulnoten der Fächer Deutsch und Mathematik haben den höchsten Aussagewert für die Eignung im angestrebten Beruf als Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen. ☐
- e) Da Sie einen Einstellungstest mit Rechenaufgaben und einem Diktat planen, können Sie die Schulnoten in diesen Fächern gänzlich ignorieren. ☐

Aufgabe 8

Was gilt es bei der Erstellung eines Eignungstests für den angestrebten Beruf sinnvollerweise zu beachten? (3)

- a) Die Bewerber sollen einen Aufsatz schreiben, dessen Thema sie selber wählen dürfen. Ihnen kommt es bei der Auswertung desselben auf die Rechtschreibstärke und Kommasetzung an. ☐
- b) Gezielt wählen Sie Aufgaben aus, mit deren Hilfe Sie das logische Denkvermögen der Bewerber einschätzen können. ☐
- c) Anhand von unterschiedlichen Mathematikaufgaben wollen Sie testen, ob die Bewerber Grundlagen kaufmännischen Rechnens beherrschen. ☐
- d) Sie lassen die Bewerber Aufgaben aus der letzten Zwischenprüfung bearbeiten. ☐
- e) Sie wählen eine praktische Aufgabe aus, die Konzentration und analytisches Denken erfordert. ☐
- f) Der Einstellungstest sollte mindestens zwei Stunden dauern. ☐

Aufgabe 9

Nach der Auswertung der Eignungstests führen Sie mit einigen Bewerbern ein Einstellungsgespräch. Worauf achten Sie in der Vorbereitung und Durchführung der Gespräche? (3)

- a) Sie nutzen bei allen Gesprächen einen schriftlich vorbereiteten Gesprächsleitfaden. ☐
- b) Mit Ihren Fragen wollen Sie in erster Linie überprüfen, welche Aussagekraft die Schulnoten der Bewerber haben. ☐
- c) Jedes Gespräch dauert mindestens 60 Minuten. ☐
- d) Sie bieten dem Betriebsrat an, an den Einstellungsgesprächen teilzunehmen. ☐
- e) Neben Ihnen und ggf. dem Betriebsrat beteiligen Sie noch einen Mitarbeiter, der als Ausbilder tätig ist. ☐
- f) Das Gespräch dauert maximal 15 Minuten. ☐

Aufgabe 10

Welche Leitfragen sollen und dürfen Sie den Bewerbern im Bewerbungsgespräch stellen, um herauszufinden, ob die Bewerber zum Ausbildungsbetrieb passen? (3)

- a) Zu bestehenden und überstandenen Krankheiten. ☐
- b) Zu ihrer familiären Situation. ☐
- c) Zu ihrem zuletzt gelesenen Buch. ☐
- d) Zu ihrer intrinsischen Motivation für die Bewerbung. ☐
- e) Zu einer möglichen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Religionszugehörigkeit. ☐
- f) Zu möglichen Vorstrafen. ☐

Stichwortverzeichnis

ABC-Analyse	90	Auswahlkriterien	83 ff.
Abmahnung	117, 282 ff., 286, 291	Bachelor	28, 32 f., 36, 80, 295 ff.
Abschlussprüfung	231, 234 ff., 256 ff., 260 ff., 269 ff., 275 ff., 293	Balance der didaktischen Elemente	35, 163
AEVO-Prüfung (praktisch)	371	Barrieren, äußere	230 ff.
AEVO-Prüfung (schriftlich)	303	Barrieren, innere	228 ff.
Affektiv	162 ff., 165, 172	BBiG	18 ff., 38
AGG	23, 87, 96	Beamer	225
Aktives Lernen	209	Bedingungsfelder	136 f.
Anforderungsprofil	13, 83 ff.	Beendigung der Ausbildung	275 ff.
Anmeldung zu den Prüfungen	269 ff.	Behinderte Menschen in der Ausbildung	46 ff.
Anpassungsfortbildung	297 ff.	Berichtsheft	65 ff., 111
Anrechnung der Vorbildung	102, 236	Berufe	28 f., 35 f., 37 ff.
Appelaspekt	122 f., 145	Berufliche Nachqualifikation	271
Appелеbene	122 f.	Berufsakademie	28, 80 f.
Arbeitgeberverbände	27, 37, 59	Berufsausbildung	18 ff., 28 f., 32 ff.
Arbeitsgericht	18, 26, 50, 152, 241, 280, 292 f.	Berufsbild	56 ff., 159 ff.
Arbeitsplatz	75, 137 ff.	Berufsbildungsausschuss	35
Ärztliche Bescheinigung	116 f.	Berufsbildungsförderungsgesetz	23
AsAflex Assistierte Ausbildung		Berufsbildungsgesetz	18 ff., 38
flexibel	78 f., 232, 300	Berufsbildungsrecht	14 ff.
Assessment Center	11, 89, 98	Berufsbildungssystem	28 ff.
Ausbildungsplatzangebot	12	Berufsfachschule	47, 103
Aufhebungsvertrag	277	Berufsschule	27 ff., 73, 76, 137, 257, 293
Aufstiegsbafög	300	Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	45, 103
Asynchrone Lernformate	218 f.	Berufenet	55
Augmented-Reality-App	224	Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung	26, 46 f.
Aus- und Fortbildungsförderung	24, 295 ff., 300,	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)	44 f.
Ausbildende	49, 52 ff.	Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	45
Ausbilder	49 ff.	Betrieblicher Ausbildungsplan	55, 60 ff., 114, 156
Ausbildung im Ausland	118 ff.	Betriebliches Ausbildungszeugnis	289 ff., 294
Ausbildungsangebot	78 f.	Betriebsgeheimnisse	111 f., 114
Ausbildungsbeauftragte	49, 53 ff.	Betriebsrat	24, 49 ff., 68 ff.
Ausbildungsberater	18, 41, 75	Betriebsverfassungsgesetz	24, 68
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	78	Beurteilung	69, 145, 242 ff.
Ausbildungsberufe	28 f., 35 f., 37 ff., 47, 55 ff.	Beurteilungsbereiche	242 ff., 246
Ausbildungsberufsbild	56 ff., 159 ff.	Beurteilungsbogen	248
Ausbildungsbetrieb	30, 33 f., 40 f., 238	Beurteilungsfehler	251 ff.
Ausbildungscontrolling	13	Beurteilungsformen	246 ff.
Ausbildungsdauer	44, 57 ff., 64, 100 ff., 234 ff.	Beurteilungsgespräch	254 ff.
Ausbildungsende	25, 72, 104, 276 ff.	Beurteilungssystem	243 ff.
Ausbildungsmarketing	86 ff.	Bewerbungsgespräch	92 ff.
Ausbildungsmethoden	173 ff.	Bewerbungsunterlagen	89 ff.
Ausbildungsnachweis	65 ff., 111	Beziehungsebene	122 ff., 137, 143, 240
Ausbildungsplan	55, 60 ff., 114, 156	BGB	24, 100, 293
Ausbildungsplatzanalyse	61, 82	BiBB	23, 35 ff., 58, 101
Ausbildungsordnung	28 f., 55 ff., 60 ff.	Bildungsurlaub	296, 299 f.
Ausbildungsrahmenplan	57 ff., 61 ff., 158 ff.	Biorhythmus	134, 229
Ausbildungsvergütung	68, 112 ff., 281	Blitzlicht	149, 203
Ausbildungsvertrag	99 f., 103 ff.	Boys' Day	48
Ausbildungswerkstätten	138	Brainstorming	139, 149, 200 ff.
Ausbildungszeugnis (Betrieb)	289 ff.	Brückenkommunikation	115
Ausbildungszeugnis (Zuständige Stelle)	293	Bundesagentur für Arbeit	44 ff., 78
Auslandsaufenthalt	118 f.	Bruttoausbildungszeit	64
Äußere Barrieren	230 ff.	Bundesausbildungsförderungsgesetz	23
Auszubildender	137 ff.		
Auswahl von Auszubildenden	82 ff.		