

LEHRBUCH



Dr. Klaus Kaden

# Perfekt ausbilden

Handbuch zur Vorbereitung auf die  
Ausbildereignungsprüfung nach AEVO

2. Auflage 2018

V | H | Z  
Verlagshaus Zitzmann

Ebookedition

# **Perfekt ausbilden**

Handbuch zur Vorbereitung auf die  
Ausbildereignungsprüfung nach AEVO

von

**Dr. Klaus Kaden**

2. Auflage 2018

**Im Verlagshaus Zitzmann sind erschienen / werden erscheinen:  
(Stand 03/2018)**

Ausbildereignungsprüfung gem. AEVO:

- Gesetzessammlung Ausbildungseignungsprüfung gem. AEVO

Industriemeister/Meister für Schutz und Sicherheit:

- Gesetzessammlung Industriemeister GQ
- Industriemeister Band 1 Rechtsbewusstes Handeln
- Industriemeister Band 2 Betriebswirtschaftliches Handeln
- Industriemeister Band 3 Zusammenarbeit im Betrieb
- Industriemeister Band 4 Methoden der Planung (Frühjahr 2018)
- Industriemeister Band 5 Naturwissenschaftliche und technische Gesetzmäßigkeiten
- Industriemeister Rechtsbewusstes Handeln - Prüfungsvorbereitung
- Industriemeister Betriebswirtschaftliches Handeln - Prüfungsvorbereitung

Meister für Schutz und Sicherheit:

- Gesetzessammlung Meister für Schutz und Sicherheit HQ
- Handlungsspezifische Qualifikationen Band 1 Schutz- und Sicherheitstechnik
- Handlungsspezifische Qualifikationen Band 2 Organisation
- Handlungsspezifische Qualifikationen Band 3 Führung und Personal
- Sonderband: Sicherheitskonzepte

Fachkraft / Servicekraft für Schutz und Sicherheit:

- Gesetzessammlung Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Band 1 Lehrbuch Rechtsgrundlagen
- Band 2 Lehrbuch Umgang mit Menschen
- Band 3 Lehrbuch Dienstkunde/Sicherheitstechnik
- Band 4 Lehrbuch Wirtschafts- und Sozialkunde

Geprüfte Schutz und Sicherheitskraft:

- Lehrbuch Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft
- Prüfungsvorbereitung Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft

Lexika für Sicherheitsmitarbeiter:

- Lexikon Deutsch - Russisch
- Lexikon Deutsch - Rumänisch
- Lexikon Deutsch - Türkisch
- Lexikon Deutsch - Englisch
- Lexikon Deutsch - Sachkunde

Waffensachkundeprüfung:

- Lehrbuch Waffensachkundeprüfung

Sonstiges:

- Arbeitsrecht für Sicherheitsunternehmen (Frühjahr 2018)
- Detektiv im Einzelhandel

Weitere Bücher zum Thema Sicherheit sind in Vorbereitung.

**Aktuelle Informationen erhalten Sie unter:**

Internet: [www.verlagshaus-zitzmann.de](http://www.verlagshaus-zitzmann.de)

Facebook: [www.facebook.com/verlagshauszitzmann](https://www.facebook.com/verlagshauszitzmann)

Twitter: [twitter.com/vh\\_zitzmann](https://twitter.com/vh_zitzmann)

**Dr. Klaus Kaden** ist Markt- und Meinungsforscher und beschäftigt sich speziell mit der Integration von Befragungsergebnissen in die Controlling- und Qualitätsmanagementstrukturen von Unternehmen.

Vorher lehrte Herr Dr. Kaden an einer Hochschule in den Bereichen IT, Pädagogik, Psychologie und Beratung. Seine Schwerpunkte sind die Entwicklung von Konzepten im pädagogischen und organisatorischen Bereich. Herr Dr. Kaden ist Autor mehrerer Bücher zum Thema Ausbildung, Arbeitsmarkt, Bewerbung, Organisations- sowie Zeitmanagement. Er ist Mitglied in verschiedenen Prüfungsausschüssen.

Bibliographische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie. Detaillierte bibliographische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-96155-070-8

Haftungsausschluss:

Die Auswahl der Inhalte erfolgte mit großer Sorgfalt. Trotzdem kann nicht ausgeschlossen werden, dass in Prüfungen Inhalte Thema sein können, die nicht in diesem Buch aufgeführt sind.

Der Verlag schließt für etwaige daraus resultierende Schäden (Nichtbestehen einer Prüfung o.ä.) hiermit ausdrücklich jede Haftung aus, es sei denn, dass der Schaden aufgrund von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit eingetreten ist.

Sollten Sie Punkte vermisst oder sonstige Anregungen an uns haben, würden wir uns freuen, wenn Sie uns dies mitteilen.

Der leichteren Lesbarkeit wegen verwenden wir häufig die männliche Form. Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer Frauen und Männer gemeint.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassene Verwertung bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und Digitalisierungen zum Einspeichern und Verarbeiten in elektronischen Systemen.

© 2018 Verlagshaus Zitzmann  
Jörg Zitzmann, Äußere Sulzbacher Str. 37, 90491 Nürnberg  
[www.verlagshaus-zitzmann.de](http://www.verlagshaus-zitzmann.de)  
[info@verlagshaus-zitzmann.de](mailto:info@verlagshaus-zitzmann.de)  
Tel: 0911/20555944

Umschlagmotiv: © Kurhan - fotolia  
Druck und Bindung: D.O.S. Document Office Solutions GmbH, Tutzing  
Gedruckt in Deutschland

Inhaltsverzeichnis:	Seite
Vorwort	5
Erklärung von Abkürzungen und Zeichen	6
<b>Handlungsfeld 1 Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen</b>	<b>7</b>
Hilfen und Tipps zur Planung der Ausbildung	9
Die betriebliche Ausbildung als Innovationsfaktor	10
Lohnt es sich auszubilden?	15
So planen Sie den Ausbildungsbedarf	20
Rechtliche Einflüsse auf die Berufsausbildung	25
Das Bildungssystem als Basis der betrieblichen Ausbildung	29
So finden Sie den richtigen Ausbildungsberuf	32
Die formalen Grundlagen der Eignung	33
Vorbereitende Maßnahmen in der Berufsausbildung	38
Beteiligte und Mitwirkende in der Berufsausbildung	38
<b>Handlungsfeld 2 Ausbildung vorbereiten und an der Einstellung von Auszubildenden mitwirken</b>	<b>43</b>
Die Planung der betrieblichen Ausbildung	45
Die Lernorte im dualen System der beruflichen Bildung	48
Auszubildende gewinnen	51
Am Abschluss des Berufsausbildungsvertrages mitwirken	58
Ausbildung im Ausland	66
<b>Handlungsfeld 3 Ausbildung durchführen</b>	<b>67</b>
Start in die Ausbildung	70
Grundlagen der Lernpsychologie	74
Führungsstile und Führungsmittel	81
Methodische Aspekte der Handlungskompetenz	86
Veränderungen in der Arbeitsorganisation	93
Am Arbeitsplatz ausbilden	98
Gruppen- und teamorientierte Ausbildungsmethoden	107
Medien und Präsentationstechniken in der Ausbildung	117
Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten	121
Soziale und persönliche Entwicklung Auszubildender fördern	125
Lernerfolgskontrollen in der Ausbildung	132
Zwischenprüfung	134
Beurteilen	137
Kulturelle Unterschiede	143
<b>Handlungsfeld 4 Ausbildung abschließen</b>	<b>147</b>
Auf Prüfungen vorbereiten	149
Zur Prüfung anmelden	151
Ausbildung beenden oder verlängern	152
Zeugnis ausstellen	156
Fortbildungsmöglichkeiten	158
Literaturliste	161

## **Vorwort** zur 2. Auflage

Unternehmen brauchen qualifizierte Mitarbeiter und Ausbilder. Betriebe mit Zukunftschancen auf dem globalen und regionalen Markt müssen für qualifizierten Nachwuchs sorgen und Personalplanung und -entwicklung als Unternehmensstrategie sehen.

Nur Mitarbeiter, die über ein solides und breitgefächertes Wissen verfügen, sind in der Lage, Geschäftsprozesse ganzheitlich zu erfassen, können unternehmerisch denken und handeln und ihr Wissen an den Nachwuchs weitergeben.

Dem trägt auch die Gestaltung der Ausbilder-Eignungsverordnung Rechnung. Durch die Strukturierung der vom Ausbilder nachzuweisenden berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse in vier Handlungsfelder, legt sie den Grundstein für eine ganzheitliche und handlungsorientierte Ausbilderqualifizierung.

Nur durch das eigene Erleben, Planen, Erarbeiten und Umsetzen von „Ausbildungswissen“ lässt sich Ausbilderkompetenz heranbilden, gelingt der Transfer in die Ausbildungspraxis des eigenen Unternehmens.

Unterstützt und gefördert wird dies durch „Perfekt Ausbilden“, dem Handbuch für den Ausbilder. Dieses Handbuch dient dem Ausbilder als fundierte Wissensbasis für seine künftige Tätigkeit, ist Arbeitsgrundlage und Nachschlagewerk für die Gestaltung der Ausbildung im Unternehmen. Durch seine Orientierung am Rahmenstoffplan des DIHT enthält es die kompletten Inhalte nach der AEVO und dient somit der gezielten Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung.

Beim Studium dieses Handbuchs und bei der Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung wünschen wir Ihnen viel Erfolg.

Der Verfasser im März 2018

## **Erklärung von Abkürzungen und Zeichen**



= Für den schnellen Leser. Das Wichtigste in Schlagworten



= Verweise auf Ausführungen zu anderen Stellen dieses Handbuchs



= Kapitelzusammenfassungen



= Vertiefende Zusatzinformationen, die über die tägliche Ausbildungspraxis hinausgehen



= Hinweise auf wichtige rechtliche Bestimmungen

**Tipp:** Nutzen Sie den Seitenrand für eigene Notizen!

# Handlungsfeld 1

## Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

- Hilfen und Tipps zur Planung der Ausbildung
- Die betriebliche Ausbildung als Innovationsfaktor
- Lohnt es sich auszubilden
- So planen Sie den Ausbildungsbedarf
- Rechtliche Einflüsse auf die Berufsausbildung
- Das Bildungssystem als Basis der betrieblichen Ausbildung
- So finden Sie den richtigen Ausbildungsberuf
- Die formalen Grundlagen der Eignung
- Vorbereitende Maßnahmen in der Berufsausbildung
- Beteiligte und Mitwirkende an der Berufsausbildung

## **Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen**

---

### **Unternehmen brauchen qualifizierte Mitarbeiter**

Die Wirtschaft in Deutschland ist einem tief greifenden Strukturwandel unterworfen. Er ist gekennzeichnet durch:

- Verschiebungen zwischen den Wirtschaftssektoren
- Zunahme der Kunden- und Dienstleistungsorientierung
- Weniger einfache und anteilig mehr qualifizierte Tätigkeiten
- Neue Technologien
- Schnellere und effektivere Wege der Kommunikation

Kunden legen mittlerweile mehr Wert darauf, neben qualitativ hochwertigen Produkten bzw. Dienstleistungen, auch einen maßgeschneiderten und individuellen Service zu erhalten. Dazu bedarf es qualifizierter Mitarbeiter. Dies setzt Investitionen in dem Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung voraus, Ausbildung zählt für diese Firmen zum obersten Gebot. Nur Mitarbeiter, die über ein solides, breit gefächertes Basiswissen verfügen, sind in der Lage Geschäftsprozesse ganzheitlich zu erfassen, zukunftsorientiertes Wissen in die eigenen Denk- und Handlungsprozesse zu integrieren.

Neu gestaltete Ausbildungsordnungen, die neben Fachaspekten die Methoden- und Sozialkompetenz stärker gewichten, unterstützen diesen Prozess.

Wer qualifizierte Mitarbeiter durch eigene Nachwuchsarbeit heranbilden will, bekommt im Handlungsfeld 1: „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“ Auskunft auf folgende Fragen:



**Auf diese wichtigen Fragen erhalten Sie Auskunft im Handlungsfeld 1**

- Rechnet sich betriebliche Ausbildung überhaupt für mein Unternehmen?
- Wie definiere ich meinen Ausbildungsbedarf und finde den richtigen Ausbildungsberuf?
- Wie hängen Bildungssystem und betriebliche Ausbildung zusammen.
- Welche formalen und rechtlichen Hürden gilt es zu überwinden?
- Was ist, wenn mein Unternehmen zu spezialisiert ist oder nicht ausreichend Fachpersonal zur Verfügung steht? Gibt es Möglichkeiten der Kooperation?
- Welche Anforderungen werden an mich, meinen Betrieb und mein Ausbildungspersonal gestellt?
- Mit welchen Stellen muss ich bei der Durchführung einer betrieblichen Ausbildung zusammenarbeiten?
- Wer sind meine Ansprechpartner im Problemfall, wer unterstützt mich?

## Hilfen und Tipps zur Planung der Ausbildung

Viele Betriebe bilden nicht aus, weil für sie das konkrete Vorgehen unklar ist. Andere nutzen die Möglichkeiten, in neuen und betriebsspezifischen Ausbildungsberufen auszubilden nur unzureichend, weil sie zu wenig über diese Berufe oder die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft wissen.



Die Vielfalt möglicher Ausbildungsbereiche ist nur wenigen bekannt

Im Prinzip ist alles jedoch viel einfacher als man denkt. Vorausgesetzt man

- kennt die richtigen Ansprechpartner,
- weiß woher Unterstützung zu bekommen ist,
- erhält die wichtigen und richtigen Informationen,
- ist über die Verfahren und Zuständigkeiten aufgeklärt.

## Welcher Betrieb kann ausbilden?

Die betriebliche Ausbildung richtet sich nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Darin ist geregelt, wer ausbilden darf und welche betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen.



Es gibt Eignungsvorschriften:  
Nicht jeder Betrieb kann und darf ausbilden

Ein Betrieb der ausbilden will, muss für die Berufsausbildung nach Art und Einrichtung geeignet sein.

- **Eignung nach der Art** bedeutet, dass der Betrieb den betrieblichen Abläufen nach zur Berufsausbildung geeignet sein muss. Es müssen die Arbeiten und Tätigkeiten vorhanden sein, an denen der Auszubildende die nach der entsprechenden Ausbildungsordnung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse erlernen kann.
- **Eignung nach der Einrichtung** setzt voraus, dass der Betrieb über eine geeignete Ausstattung verfügt. Insbesondere müssen Einrichtungen vorhanden sein, die für die Vermittlung der vorgesehenen Ausbildungsinhalte erforderlich sind. Dazu gehören Werkzeuge, Geräte, bürotechnische Einrichtungen sowie andere notwendige Ausbildungsmittel wie Modelle, Programme oder Lehrgänge. Dabei ist sicherzustellen, dass die für die Ausbildung notwendige Einrichtung während der entsprechenden Ausbildungsabschnitte dem Auszubildenden zur Verfügung steht. Die Ausbildungsstätte muss in ihrer Gesamtstruktur (Betriebsabläufe, Produkte, Arbeitseinrichtung, u.ä.) das Erreichen des Ausbildungszieles gewährleisten.



Die Lösung:  
Ausbildung im Verbund

Nicht alle Betriebe sind in der Lage, die erforderlichen Voraussetzungen fachlicher oder ausstattungsmäßiger Art nachzuweisen. Auf Ausbildung braucht trotzdem kaum ein Betrieb zu verzichten. Durch das Zusammenwirken mit anderen Betrieben wird es Unternehmen ermöglicht auszubilden, die alleine nicht in der Lage sind, die erforderlichen Inhalte zu vermitteln. Man spricht hier von Ausbildung im Verbund.

## Wer kann ausbilden?

Der Ausbildende bzw. sein Ausbilder müssen persönlich und fachlich geeignet sein; d. h. er muss

- die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzen,
- die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse haben.



Wer ausbilden will, muss persönlich und fachlich geeignet sein

Die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse werden durch eine Ausbildereignungsprüfung nachgewiesen. Die Inhalte dieser Prüfung sind in der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) beschrieben.

Die Zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer) kann von der Nachweispflicht befreien, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist. Die Eignung des Betriebes und des Ausbildungspersonals für die Ausbildung muss dennoch gegeben sein.

Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbilders werden normalerweise durch Abschlüsse im Dualen System oder durch Abschlüsse an Fach- oder Hochschulen nachgewiesen.

## **Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen**



### **Wer weiß Bescheid?**

Ihr kompetenter Ansprechpartner:  
Die Zuständige Stelle

Alle Fragen, die im Zusammenhang mit der Berufsausbildung entstehen, können an den Berater der Zuständigen Stelle (z.B. IHK, Handwerkskammern, ...) gerichtet werden. Diese beraten Ausbildungsbetriebe und Auszubildende. Insbesondere Betriebe, die erstmalig ausbilden wollen, werden von den Beratern gezielt zu Modalitäten und über Formalitäten informiert.

Eine andere Möglichkeit ist die Kontaktaufnahme mit Betrieben aus der Branche, die bereits Ausbildungserfahrungen haben.

Fragen Sie also bei Ihrer Zuständigen Stelle nach, sie hilft Ihnen gerne weiter. Weitere Informationen, wie sie perfekt in die Ausbildung starten, lesen sie auf den nächsten Seiten.

### **Die betriebliche Ausbildung als Innovationsfaktor**

Der globale Wettbewerb beschränkt sich längst nicht mehr nur auf große und mittelständische Unternehmen. Betroffen sind zunehmend kleinere Produzenten und Dienstleister aller Branchen. Als Zulieferer von Großunternehmen gelten für sie zwangsläufig die gleichen Qualitätsstandards und Wettbewerbsbedingungen.



Mitarbeiter von heute müssen verstärkt unternehmerisch Denken und Handeln

Wollen Betriebe mit ihren Produkten und Dienstleistungen regional, national oder international konkurrenzfähig bleiben, müssen sie hohe Qualitätsdimensionen bei gleichzeitig günstiger Preisgestaltung in ihrem strategischen Unternehmenskonzept verankert haben.

Dies erfordert von der Unternehmensführung innovative Entscheidungs- und Organisationsstrukturen. Für den Mitarbeiter ist der Weg vom Mitarbeiter zum Mitgestalter vorgegeben.

Mitarbeiter von heute müssen:

- selbständig planen und organisieren,
- komplexe und vernetzte Systeme verstehen,
- über ihren eigenen Arbeitsplatz hinaus mitdenken,
- über eine hohe Sozialkompetenz verfügen,
- Konflikte konstruktiv bewältigen,
- qualitäts-, kostenbewusst, umwelt- und kundenorientiert denken und handeln,
- verstärkt unternehmerische Sichtweisen in die eigene Arbeitsplanung und -gestaltung integrieren.



### **Zuständigkeit der Unternehmen für die Berufsausbildung**

Ausbildung bedeutet auch in künftige Qualifikationen zu investieren

Die meisten Unternehmen haben erkannt, dass sich berufliche Ausbildung an den nachgefragten Qualifikationen orientieren muss. Je enger die Ausbildung an die jeweilige betriebliche Praxis gekoppelt ist, desto realitätsnäher und verwertbarer ist sie. Konsequenterweise obliegt dem Ausbildungsbetrieb – auch aus historisch gewachsenen Gründen – überwiegend die rechtliche Verantwortung für die Berufsausbildung. Abgesehen von gesetzlichen Mindestvorgaben (z.B. Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Ausbildungsordnung) sind die Unternehmen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Ausbildung frei.

Als Maxime gilt:

Nur der Betrieb selbst weiß, welche Qualifikationen jetzt und in der Zukunft gefordert werden – und kann seine Auszubildenden entsprechend darauf vorbereiten.

# Die betriebliche Ausbildung als Innovationsfaktor

Frei sind die Betriebe auch in ihrer Entscheidung, ob sie überhaupt ausbilden, wie viele Auszubildende sie – ggf. im Rahmen vorgegebener Empfehlungen – einstellen und in welchen der rund 350 anerkannten Ausbildungsberufe sie ausbilden wollen.



350 Berufe stehen zur Auswahl – Nur Wenige nutzen die vorhandenen Möglichkeiten

Betriebliche Vollzeitschulen (z.B. Berufsfachschulen) oder Auftragsausbildung (Bildungsträger, die im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausbilden) können die betriebliche Situation durch Praktika oder außerbetrieblichen Lehrwerkstätten nur annähernd simulieren. Betriebsspezifika können sie auf keinen Fall vermitteln.

In Deutschland ist die betriebliche Berufsausbildung tief verwurzelt. Die jahrhundertealte Handwerks- und Kaufmannstradition (z.B. Mittelalterliche Meisterlehre) bildet das Fundament für eine ausbildungsfreundliche Mentalität. Im Handwerk ist es Tradition, Auszubildende vom Meister in dessen Betrieb unter der Obhut der „Zunft“ auszubilden. Hiervon leitet sich die im Berufsbildungsgesetz verankerte Zuständigkeit der Kammern für die Überwachung der Ausbildung (§ 76 BBiG) und der Abschlussprüfungen (§ 47 BBiG) ab.



Ausbildungstradition ist in Deutschland tief verwurzelt

## Aufgaben des Staates im Rahmen der Berufsausbildung

Das Prinzip der Subsidiarität besagt, dass der Staat nur in die Bereiche regelnd eingreift, in denen Wirtschaft und Gesellschaft nicht bereits Regelungen entwickelt haben.



Bund und Länder kooperieren im Rahmen der Berufsausbildung sehr eng

Der staatliche Einfluss auf die Berufsausbildung (Duales System) wird insbesondere im Berufsbildungsgesetz (Bundesebene) und in der Zuständigkeit für das Berufsschulwesen (Länderebene) deutlich.

### Aufgaben des Bundes

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat eine allgemeine und koordinierende Kompetenz in Fragen der Berufsbildung:

- Federführung für das Berufsbildungsgesetz
- Zuständigkeit für berufsbildungspolitische Grundsatzfragen
- Zuständigkeit für das Bundesinstitut für Berufsbildung
- Zuständigkeit für den Erlass von Verordnungen über die berufliche Weiterbildung und pädagogische Qualifizierung der Ausbilder
- Förderung Benachteiligter und Begabter in der Berufsbildung
- Förderung von Modellversuchen und Forschungsvorhaben in der beruflichen Bildung

Die Fachministerien sind für die Anerkennung und Aufhebung der Ausbildungsberufe zuständig. Sie üben diese Aufgabe im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung Wissenschaft und Forschung aus.

### Aufgaben der Länder

Die Zuständigkeit der Länder erstreckt sich auf alle Aspekte des Berufsschulwesens:

- Berufsschulpflicht
- Schulorganisation
- Lehrpläne und Stundentafeln
- Dauer des wöchentlichen Berufsschulunterrichtes
- Lehrpersonal

### Aufgaben der KMK (Ständige Konferenz der Kultusminister)

Ohne die Funktion der KMK würden sich die Schulsysteme auseinanderentwickeln. Die KMK hat im Bereich des Schul- und Berufsschulwesens die Aufgabe, das notwendige Mindestmaß an Gemeinsamkeit und Vergleichbarkeit herzustellen.