

- 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. 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. 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.

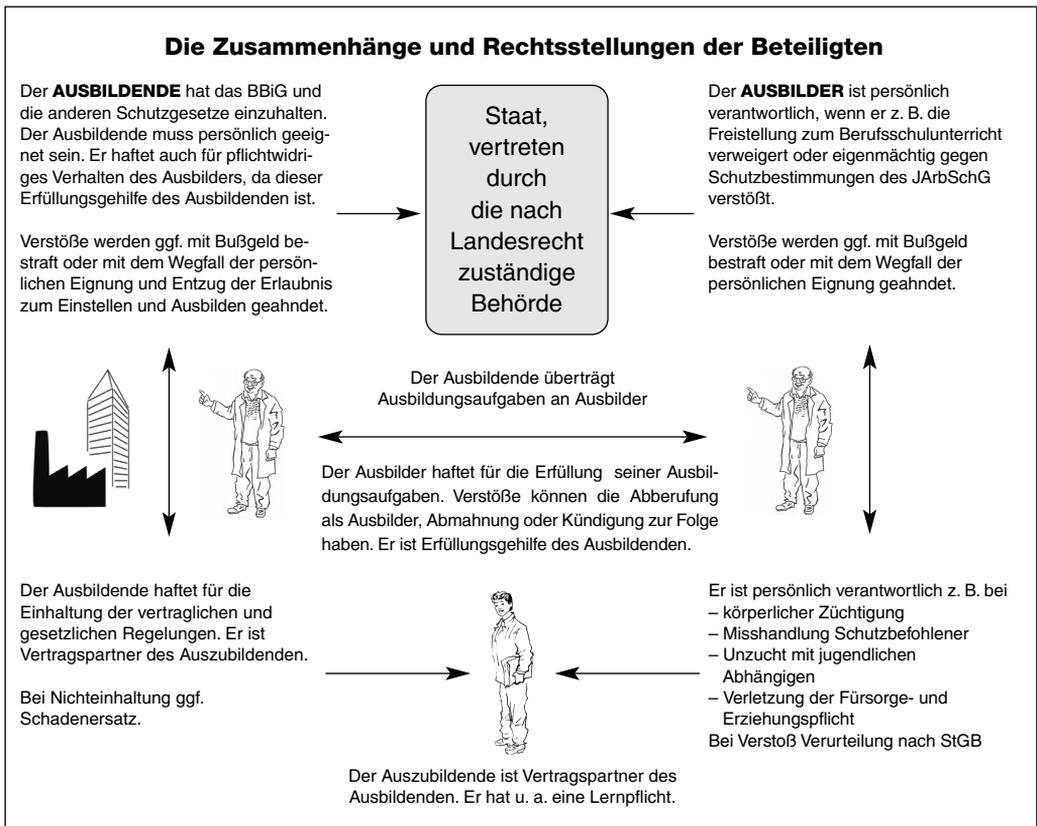
Bezogen auf die an der Ausbildung Mitwirkenden gilt:

- Der Ausbilder ist Erfüllungshilfe des 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 Ausbildertätigkeit 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:



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 Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
5. Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
6. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.
7. einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen.«

Aus § 4 des Ausbildungsvertragsmusters 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 vorgegebenen 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,
4. Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anzuhalten,
5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

(2) Ausbildungende 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.«



§ 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 Auszubildende 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.«



Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes zum 1.1.2020 kam es für Auszubildende ab dem Ausbildungsjahr 2021 zur Mindestvergütung. Es handelt sich um einen monatlichen Brutto-Pauschalbetrag bei einer Vollzeitausbildung. Im ersten Ausbildungsjahr beträgt diese derzeit 620 Euro. Die Vergütung wächst mit dem Fortschreiten der Berufsausbildung. Im zweiten Ausbildungsjahr steigt sie um 18 Prozent, im dritten Ausbildungsjahr um 35 Prozent und im vierten Ausbildungsjahr um 40 Prozent. Die Mindestvergütung wird jährlich im November für das Folgejahr angepasst.

Vertragsschluss im Jahr	1. Ausbildungs-jahr in €	2. Ausbildungs-jahr in €	3. Ausbildungs-jahr in €	4. Ausbildungs-jahr in €
2024	649,00	766,00	876,00	909,00
2025	Zum Drucktermin des Buches noch nicht bekannt gegeben.			

Allerdings können die Tarifpartner in bestimmten Regionen oder Branchen auch von den neuen Untergrenzen abweichen. So hat die Tarifbindung eines Betriebes Vorrang vor der Mindestvergütung.

Sofern sich ein Ausbildungsbetrieb außerhalb der Tarifbindung befindet, greift das BBiG § 17 (4). Danach ist die Ausbildungsvergütung nicht angemessen, wenn sie zwar über der gesetzlichen Mindestvergütung liegt, sie aber mehr als 20 Prozent niedriger ist, als die in einem einschlägigen Tarifvertrag vereinbarte Vergütung. Voraussetzung ist, dass der Tarifvertrag unmittelbar gelten würde, wenn der Ausbildungsbetrieb tarifgebunden wäre.

Durch den Besuch der Berufsschule darf dem Auszubildenden kein Entgeltausfall entstehen. Macht ein Auszubildender eine Teilzeitberufsausbildung, gilt dass seine Vergütung entsprechend der prozentualen zeitlichen Verkürzung angepasst werden kann.

§ 18 Bemessung und Fälligkeit der Vergütung

- (1) »Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.
- (2) Auszubildende haben die Vergütung für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.
- (3) Gilt für Auszubildende nicht nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes eine tarifvertragliche Vergütungsregelung, sind sie verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten Auszubildenden spätestens zu dem im Absatz 2 genannten Zeitpunkt eine Vergütung mindestens in der bei Beginn der Berufsausbildung geltenden Höhe der Mindestvergütung nach § 17 Absatz 2 Satz 1 zu zahlen. Satz 1 findet bei einer Teilzeitausbildung mit der Maßgabe Anwendung, dass die Vergütungshöhe mindestens dem prozentualen Anteil an der Arbeitszeit entsprechend muss.«



§ 19 Fortzahlung der Vergütung

- (1) »Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen
1. für die Zeit der Freistellung (§ 15),
 2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie
 - a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder
 - b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
- (2) Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Abs. 6) abzugelten.«



Bezogen auf die Ausbildungsvergütung gilt:

- Sie muss angemessen sein und mindestens jährlich steigen.
- Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung müssen Bestandteil des Ausbildungsvertrages sein.

Betreffend der Weitergabe von **Betriebsgeheimnissen** gilt, dass

- der Auszubildende bestimmt, was unter Betriebsgeheimnissen zu verstehen ist.
- für den Auszubildenden die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über Betriebsgeheimnisse eine gesetzliche Pflicht darstellt.
- ein Auszubildender am ersten Ausbildungstag eine Verpflichtungserklärung zur Verschwiegenheit über Betriebsgeheimnisse zu unterschreiben hat. Diese wird in der Personalakte dokumentiert.



Die Rechtsgrundlagen zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen durch den Auszubildenden finden sich:

- In seinem Berufsausbildungsvertrag
- Im Berufsbildungsgesetz

Aus § 3 des Ausbildungsvertragsmusters bzw. des Berufsbildungsgesetzes ergeben sich für den Auszubildenden ergänzende Pflichten.

Hierzu zählen:

- Die Ausbildungsordnung ist dem Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung auszuhändigen.
- Es sind nur ausbildungsbezogene Tätigkeiten zu übertragen.
- Ärztliche Untersuchungen, sofern sie laut JArbSchG vorgeschrieben sind, sich vorzulegen zu lassen.
- Der Eintragungsantrag ist unverzüglich nach Abschluss des Ausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle einzureichen.
- Der Auszubildende ist rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen bei der zuständigen Stelle anzumelden.
- Die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung.
- Die Freistellung des Auszubildenden für den Berufsschulbesuch.
- Ein betriebliches Ausbildungszeugnis auszustellen.
- Es müssen dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel einschließlich der betrieblichen Fachliteratur für die Ausbildung und das Ablegen der Prüfungen sowie der Ausbildungsnachweis kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Vereinfacht kann man sagen, dass die Rechte des einen Vertragspartners die Pflichten des anderen darstellen.

Verstöße gegen die Pflichten können für den Auszubildenden – bei einem absoluten Fehlverhalten – nach BBiG (§ 101) Bußgelder (bis 5.000 €) zur Folge haben oder letztlich zum Ausbildungsverbot führen.

Bezogen auf die Regelungen von **Nebentätigkeiten** der Auszubildenden gilt, dass

- eine Nebentätigkeit vor Beginn vom Ausbildungsbetrieb genehmigt werden muss.
- eine Nebentätigkeit durch den Auszubildenden verweigert werden kann, wenn dadurch das angestrebte Ausbildungsziel gefährdet wird.
- Jugendliche insgesamt nicht mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten dürfen (Jugendarbeitsschutzgesetz).

1.2.5.5 Eintragungen und Anmeldungen vornehmen

Der Vertrag muss unverzüglich – spätestens vor Beginn der Ausbildung – schriftlich niedergelegt werden. Anschließend muss er der zuständigen Stelle (Kammer) zur Kontrolle und Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse zusammen mit dem (individuellen) betrieblichen Ausbildungsplan und der ärztlichen Bescheinigung (bei Minderjährigen) unverzüglich eingereicht werden. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie ist der Vertragsniederschrift jeweils beizulegen. (BBiG § 36 Antrag und Mitteilungspflichten) Im Antrag sind der/die Ausbilder zu benennen und ggf. Belege für eine verkürzte Ausbildungszeit vorzuweisen. Ändern sich in der Folgezeit wesentliche Inhalte des Vertrages, so hat dies der Auszubildende der zuständigen Stelle unverzüglich mitzuteilen.

1.3.3.1 Lernziele, Lerninhalte und Lernbereiche



1.3.3.1.1 Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernziele

Praktisches Anleiten setzt voraus, dass ein Lernziel bekannt ist und angestrebt wird. Am Anfang jeder Ausbildung, jedes Lehr-Lern-Prozesses steht die Frage, was der Auszubildende lernen soll. Diese Ziele bewusst anzustreben, setzt bei den Auszubildenden Lernbereitschaft und Selbstbewusstsein voraus. Grundlage hierfür sind das »Sich selbst bewusst sein«, die Unterstützung des Ausbilders und passende/angemessene Rahmenbedingungen. Ausbilder haben ferner dafür zu sorgen, dass die Auszubildenden vor einem neuen Ausbildungsabschnitt das zu erreichende Ziel als für sie bedeutsam erkennen, die neuen Sachverhalte und Arbeitsmittel kennenlernen und bereits bekannte Sachverhalte als Anknüpfungspunkte begreifen.

Auszubildende sollen das Lernziel einer Unterweisung kennen und verinnerlichen, da dies

- zum Lernen und zur Lernzielerreichung motivieren kann.
- die Konzentration auf das Wesentliche fördert.
- die Voraussetzung für die spätere Selbstkontrolle ist.

Ein sinnvolles didaktisches Vorgehen zur Lernzielerreichung sieht wie folgt aus:

Lernziel festlegen → Inhalte fixieren → Methode auswählen → Medien (Ausbildungsmittel) bestimmen

Leitfragen rund um die Lernziele sind:



Warum braucht man Lernziele?

- Lernziele geben Orientierung. Wer sein Lernziel nicht kennt, muss sich nicht wundern, wenn er irgendwo anders als erwartet ankommt.
- Lernziele streben eine Veränderung von Verhaltensweisen beim Auszubildenden an.
- Lernziele beschreiben das beobachtbare Endverhalten, welches durch den Lernprozess erreicht werden soll.
- Lernziele sollen/können motivieren.
- Lernziele ermöglichen dem Ausbilder, die Unterweisung klar zu strukturieren.
- Lernziele fördern die Konzentration auf das Wesentliche.
- Konkret formulierte Ziele (Soll-Werte) erlauben einen Vergleich mit den Ist-Werten und damit eine Rückmeldung für den Auszubildenden und den Ausbilder. Sie sind Grundlage für die spätere Lernerfolgskontrolle.

Was sind Lernziele?

Lernziele beschreiben präzise das angestrebte (End-)Verhalten des Auszubildenden am Ende des Lehr-Lern-Prozesses.

Was sind Anforderungen an Lernziele?

Lernziele sind nur hilfreich, wenn sie bestimmten Anforderungen entsprechen. Hierzu zählen:

- Eine genaue Definition (Lernzielklarheit) liegt vor.
- Ein bekannter und angemessener Beurteilungsmaßstab für die Lernerfolgskontrollen ist vorhanden.
- Angaben zu erlaubten/nicht erlaubten Hilfsmitteln sind vorhanden.
- Lernziele sind überprüfbar.

Hilfreich bezogen auf die Lernzielkontrollen ist darüber hinaus die »Smart-Formel«, die fünf wesentliche Anforderungen an Lernziele beschreibt:

- S**pezifisch/Situationsbezogen
- M**essbar
- A**ktivierend/Aktionsbezogen/Ausführbar/Akzeptiert
- R**ealisierbar/Relevant/Realistisch
- T**erminiert

Eine besondere Rolle spielt die **Lernzieloperationalisierung**.

In den Ausbildungsordnungen sind operationale Lernziele für die Lernerfolgskontrollen vorgegeben. Die Lernzieloperationalisierung hat die Aufgabe, eindeutige Formulierungen dafür zu liefern, welche Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kenntnisse oder Verhaltensweisen der Auszubildende am Ende des Lernprozesses beherrschen soll.

Operationalisierte Lernziele beschreiben das beabsichtigte Verhalten bzw. die Leistung des Auszubildenden am Ende des Lernprozesses und die Bedingungen, unter denen das Verhalten bzw. die Leistung des Auszubildenden beurteilt werden soll. Dies dient der Orientierung, der Eindeutigkeit, dem Verständnis und der Lernerfolgskontrolle.

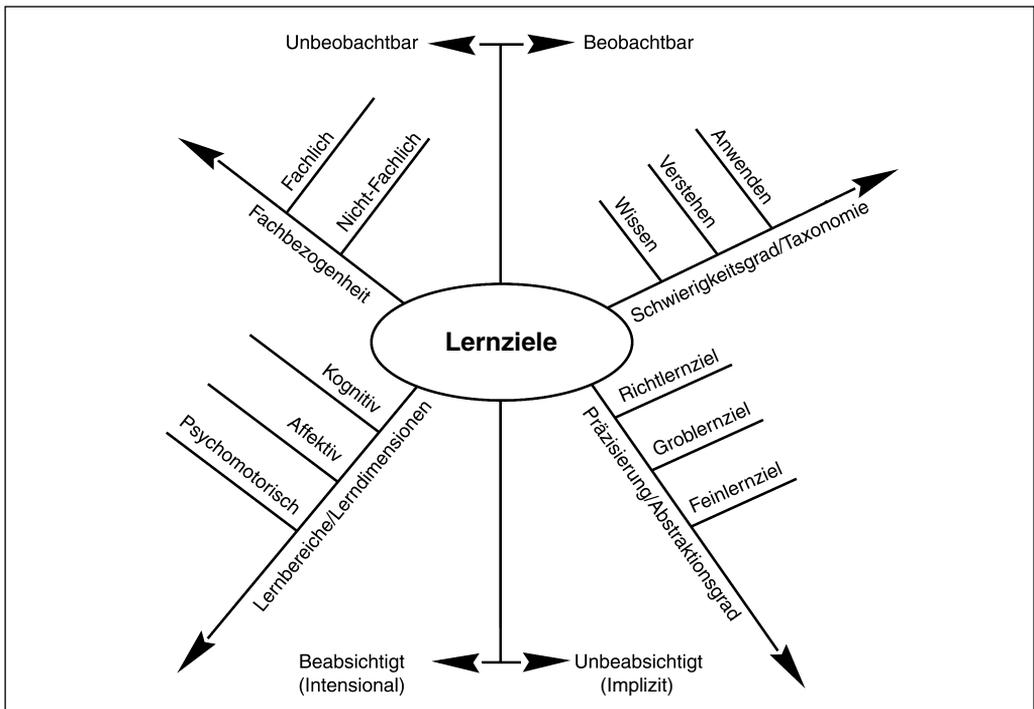
- Vorteile:
- Schnelles Verständnis für das Lernziel.
 - Möglichkeit der Lernerfolgskontrolle.

- Nachteile:
- Wenig Spielraum für Ausbilder und Auszubildenden.
 - Nicht alle Lernziele lassen sich problemlos operationalisieren.



Lernziele lassen sich nach den Kategorien Präzision, Lernbereiche, Beobachtbarkeit und Planbarkeit, Beabsichtigung (intentional), Zufälligkeit (funktional), Fachbezogenheit und Schwierigkeitsgrad unterscheiden. Des Weiteren werden komplexere Lernziele in Unter- bzw. Teilziele untergliedert.

1.3.3.1.2 Lernzielunterscheidungen



Aufgabe 22

Kurz vor Ende der Probezeit wollen Sie die Eindrücke der anderen Ausbilder von den neuen Auszubildenden durch einen Beurteilungsbogen auswerten. Welche Hinweise geben Sie den Kollegen rund um die Beurteilungen?

(3)

- a) Sie sollen die Auffassungsgabe und das Handlungsgeschick der Auszubildenden beobachten.
- b) Sie sollen sich nicht von einmaligen besonders guten oder schwachen Leistungen beeinflussen lassen.
- c) Die erzielten Eindrücke im Verhalten und der Leistung der Auszubildenden sollen regelmäßig schriftlich festgehalten werden.
- d) Am Ende jedes Arbeitstages sollen die Beobachtungen schriftlich notiert werden.
- e) Es gilt die Ausführung von Arbeitsaufträgen jederzeit zu beobachten bzw. zu überwachen.
- f) Ältere Auszubildende sollten strenger beurteilt werden.

Aufgabe 23

Bezogen auf die sachliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans gilt:

(3)

- a) Sie gibt vor, in welcher Taxonomiestufe die Inhalte zu vermitteln sind.
- b) In ihr finden sich die verbindlich zu vermittelnden Richt- und Groblernziele.
- c) In ihr finden sich die verbindlich zu vermittelnden Feinlernziele.
- d) Sie wird im (individuellen) betrieblichen Ausbildungsplan um betriebsspezifische Inhalte ergänzt.
- e) Sie beinhaltet unverbindliche Vorgaben.
- f) Sie gilt auch für die Berufsschule.

Ausgangssituation zu den Aufgaben 24–31

Sie sind Ausbildungsleiter in einer internationalen Werft mit Hauptsitz in Flensburg. Ausbilderkollegen von ausländischen Niederlassungen haben sich heute am Hauptsitz angekündigt und wollen sich ein Bild über die Art der Ausbildung in Deutschland im Allgemeinen sowie die Rolle der Berufsschule und die betriebliche Ausbildung im Speziellen machen.

Aufgabe 24

Zunächst erklären Sie, was unter dem Dualen System der Berufsausbildung zu verstehen ist.

(2)

- a) Darunter versteht man das Zusammenwirken bzw. die Kooperation der Lernorte Berufsschule und Betrieb, vertreten insbesondere durch die Ausbilder und Berufsschullehrer.
- b) Die Auszubildenden bekommen in der Schule die praktischen Inhalte und im Betrieb die theoretischen Inhalte vermittelt.
- c) Die Auszubildenden verbringen gleich viel Zeit in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb.
- d) Die Inhalte der Ausbildungsordnung bzw. des Ausbildungsrahmenplans und des Rahmenlehrplans sind verzahnt und aufeinander abgestimmt.
- e) Bei guten Leistungen im Betrieb müssen die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr die Berufsschule nicht mehr besuchen.
- f) Es handelt sich um ein Ausbildungssystem, welches ebenso in den USA und Frankreich Anwendung findet.

Aufgabe 25

Darüber hinaus klären Sie darüber auf, welche Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung im Dualen System herrschen.

(2)

- a) Für Abiturienten muss grundsätzlich die Ausbildungsdauer um ein Jahr verkürzt werden.
- b) Die Zulassungsvoraussetzungen für die Ausbildung sind unabhängig vom Schulabschluss.
- c) Das Mindestalter für die Ausbildung beträgt 14 Jahre.
- d) Hauptschüler können jeden Beruf erlernen, sofern sie einen Vertragspartner finden.
- e) Hauptschüler dürfen nur eine dreijährige Ausbildung machen.
- f) Das Mindestalter für die Ausbildung beträgt 16 Jahre.

Stichwortverzeichnis

ABC-Analyse	88	Auszubildender	134 ff.
Abmahnung	34, 67, 282, 287	Auswahl von Auszubildenden	81 ff.
Abschlussprüfung	230 ff., 253 ff., 260 ff., 270 ff., 283 ff.	Auswahlkriterien	81 ff.
AEVO-Prüfung (praktisch)	367 ff.	Bachelor	28, 32 ff., 79, 291 ff.
AEVO-Prüfung (schriftlich)	299 ff.	Balance der didaktischen Elemente	132, 160, 190
Affektiv	158 ff., 169 ff.	Barrieren, äußere	226 f.
AGG	24, 86, 95	Barrieren, innere	225 f.
Agentur für Arbeit	43 ff., 76 ff., 292 ff.	BBiG	18 ff.
Aktives Lernen	206	Beamer	222
Anforderungsprofil	13, 81 ff.	Bedingungsfelder	133
Anmeldung zu den Prüfungen	265 ff.	Beendigung der Ausbildung	271 ff.
Anpassungsförderung	291 ff.	Behinderte Menschen in der Ausbildung	44 ff.
Anrechnung der Vorbildung	99 f., 232	Berichtsheft	64 ff., 102, 109, 120 ff., 261
Appelaspekt	120 f., 141,	Berufe	29 f., 34 ff.
Appelebene	120 f., 237	Berufliche Nachqualifikation	267
Arbeitgeberverbände	36 f., 57	Berufsakademie	28, 79
Arbeitsgericht	18, 50, 238, 276, 288 f.	Berufsausbildung	18 ff., 28 ff., 33 ff.
Arbeitsplatz	73, 134 ff.	Berufsbild	55 ff.
Ärztliche Bescheinigung	112 ff.	Berufsbildungsausschuss	34 ff., 74
AsAflex Assistierte Ausbildung flexibel	45, 77, 229, 296	Berufsbildungsgesetz	18
Assessment Center	11, 87, 97	Berufsbildungsrecht	14
Ausbildungsplatzangebot	12	Berufsbildungssystem	28
Aufhebungsvertrag	272	Berufsfachschule	47, 99, 232, 234
Aufstiegsbafög	296	Berufsschule	26, 29 ff., 61, 66, 72, 74 ff., 100, 111, 253, 289
Asynchrone Lernformate	215	Berufsprüfungsjahr	45, 56, 99, 232
Augmented-Reality-App	221	Berufenet	54
Aus- und Fortbildungsförderung	24, 296	Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung	44 ff.
Ausbildende	41, 51 ff., 86 f.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	43, 44
Ausbilder	49 ff.	Berufsvorbereitungsjahr	45
Ausbildung im Ausland	, 116 f.	Betrieblicher Ausbildungsplan	61, 64
Ausbildungsangebot	77 f.	Betriebliches Ausbildungszeugnis	112, 285 f.
Ausbildungsbeauftragte	52 f.	Betriebsgeheimnisse	109, 111 f.
Ausbildungsberater	18, 41, 74, 230	Betriebsrat	26, 67 ff.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	77	Betriebsverfassungsgesetz	26, 67
Ausbildungsberufe	28 f., 34, 35 ff., 54, 57, 59	Beurteilung	69, 238 ff.
Ausbildungsbetrieb	28 ff., 30, 33 ff., 41 ff., 50 ff., 72, 78 ff.	Beurteilungsbereiche	240, 246
Ausbildungscontrolling	13	Beurteilungsbogen	243, 253
Ausbildungsdauer	44, 56, 63, 73, 99 ff., 230, 232	Beurteilungsfehler	240, 248, 251
Ausbildungsende	13, 25, 71, 102, 271 ff., 289	Beurteilungsformen	240, 243
Ausbildungsmarketing	84 f.	Beurteilungsgespräch	238, 250 ff.
Ausbildungsmethoden	170	Beurteilungssystem	69, 240 f., 250
Ausbildungsnachweis	64 ff., 102, 109, 120 ff., 261	Bewerbungsgespräch	90 f.
Ausbildungsplan	54, 60 ff., 112	Bewerbungsunterlagen	69 f., 83, 87 ff.
Ausbildungsplatzanalyse	60	Beziehungsebene	120 f., 139, 235 f.
Ausbildungsordnung	28 f., 54 ff., 60 f.	BGB	23, 98, 289
Ausbildungsrahmenplan	30 f., 39 ff., 55 ff., 60 ff., 75, 78, 153, 156 f.	BiBB	35 f., 37, 39, 47, 57, 99
Ausbildungsvergütung	17, 42, 107 ff.	Bildungsurlaub	292, 295
Ausbildungsvertrag	17, 98 ff.	Biorhythmus	131, 226
Ausbildungswerkstätten	135	Blitzlicht	146, 200
Ausbildungszeugnis (Betrieb)	276, 285 ff.	Boys' Day	48
Ausbildungszeugnis (Zuständige Stelle)	289	Brainstorming	136, 146, 164, 197 ff., 203 ff.
Auslandsaufenthalt	116 ff.	Brückenkommunikation	113
Äußere Barrieren	226	Bruttoausbildungszeit	63
		Bundesausbildungsförderungsgesetz	24