

*westermann*



Peter Jacobs, Michael Preuße

# **Kompaktwissen AEVO**

in vier Handlungsfeldern

6. Auflage

Bestellnummer 05048

Die in diesem Produkt gemachten Angaben zu Unternehmen (Namen, Internet- und E-Mail-Adressen, Handelsregistereintragen, Bankverbindungen, Steuer-, Telefon- und Faxnummern und alle weiteren Angaben) sind i. d. R. fiktiv, d. h., sie stehen in keinem Zusammenhang mit einem real existierenden Unternehmen in der dargestellten oder einer ähnlichen Form. Dies gilt auch für alle Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner der Unternehmen wie z. B. Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen und andere Dienstleistungsunternehmen. Ausschließlich zum Zwecke der Authentizität werden die Namen real existierender Unternehmen und z. B. im Fall von Kreditinstituten auch deren IBANs und BICs verwendet.

	<p>Zu diesem Produkt sind digitale Zusatzmaterialien kostenlos online für Sie erhältlich. Sie können diese ganz einfach über die Eingabe des nachfolgenden Codes im Suchfeld unter <a href="http://www.westermann.de">www.westermann.de</a> abrufen.</p> <p><b>BVE-05048-006</b></p> <p>Sollten Sie zu diesem Produkt bereits eine BiBox mit Material erworben haben, so sind die Zusatzmaterialien selbstverständlich dort bereits integriert.</p>
--	---

© 2024 Westermann Berufliche Bildung GmbH, Ettore-Bugatti-Straße 6-14, 51149 Köln  
[www.westermann.de](http://www.westermann.de)

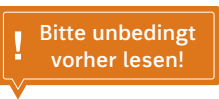
Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen bzw. vertraglich zugestanden Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Nähere Informationen zur vertraglich gestatteten Anzahl von Kopien finden Sie auf [www.schulbuchkopie.de](http://www.schulbuchkopie.de).

Für Verweise (Links) auf Internet-Adressen gilt folgender Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird die Haftung für die Inhalte der externen Seiten ausgeschlossen. Für den Inhalt dieser externen Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Sollten Sie daher auf kostenpflichtige, illegale oder anstößige Inhalte treffen, so bedauern wir dies ausdrücklich und bitten Sie, uns umgehend per E-Mail davon in Kenntnis zu setzen, damit beim Nachdruck der Verweis gelöscht wird.

Druck und Bindung: Westermann Druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig

ISBN 978-3-427-05048-3

# Vorwort



Seit Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 1969 und der dort geregelten Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 1972 haben sich sowohl die Regelungen des Gesetzes (zuletzt im August 2023) als auch die der AEVO mehrfach geändert. Ziel der Verordnung ist es, dass diejenigen, die von den Betrieben als verantwortliche Ausbilder und Ausbilderinnen den Kammern gemeldet werden, in Form einer Prüfung ihre „berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation“ nachweisen müssen, um so die Qualität der betrieblichen Erstausbildung zu steigern. Manko: Unabhängig davon, wie viele Auszubildende einer Berufsgruppe ein Betrieb ausbildet, muss nur eine Person diesen Nachweis erbringen. In vielen Betrieben durchlaufen die Auszubildenden die Fachabteilungen und werden dort durch die Fachkräfte ausgebildet, die diesen Nachweis aber nicht erbringen müssen.

Dazu kommt, dass der Gesetzgeber nur die Voraussetzungen zum Ausbilden (persönliche und fachliche Eignung, mehrfach geändert), nicht aber die Umsetzung der AEVO geregelt hat. Es gibt also weder einen bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan für die Bildungsträger noch eine bundeseinheitliche Prüfung wie bei anderen Fortbildungsprüfungen sondern nur eine Empfehlung zum Rahmenplan des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) für die prüfenden zuständigen Stellen und Kammern. Das bedeutet, dass es erstens den Bildungsträgern überlassen ist, mit wie vielen Unterrichtsstunden sie die Vorbereitungskurse zur AEVO-Prüfung (auch Ausbildung der Ausbilder/Ausbildung der Ausbilderinnen genannt) durchführen, und dass es zweitens den Kammern überlassen ist, in welcher Form sie diese Prüfung abnehmen: So kann nicht nur die Art der schriftlichen Prüfung, sondern auch die Abnahme der mündlichen Prüfung von Kammer zu Kammer sehr unterschiedlich sein. Das vorliegende Buch erhebt deswegen nicht den Anspruch eines pädagogisch allumfassenden Ausbilderhandbuchs, sondern soll insbesondere als Begleitlektur in Vorbereitungslehrgängen eingesetzt werden oder autodidaktisch Lernenden als Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung dienen. Es hilft aber auch betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen, ihre Kenntnisse wieder aufzufrischen oder zu erweitern.

Dieses Buch basiert auf der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20. Juni 2023 zum Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung“.

Im ergänzenden Buch „Kompaktwissen AEVO in vier Handlungsfeldern – Übungsaufgaben mit Lösungen“ oder im „Westermann Prüfungsportal“ (<https://sicherbestehen.westermann.de/dein-abschluss>) finden Sie umfangreiche Übungsaufgaben passend zum vorliegenden Lehrbuch.

Anregungen, Verbesserungsvorschläge und konstruktive Kritik sind jederzeit willkommen.

Die Autoren Peter Jacobs und Michael Preuße, im Januar 2024



Lösungshinweise zu den Aufgaben sind nach Eingabe des Codes **BVE-05048-006** unter [westermann.de](https://sicherbestehen.westermann.de) abrufbar.

# Inhaltsverzeichnis

## Handlungsfeld 1

<b>Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen</b> .....	7
Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung .....	8
Strukturen des Berufsbildungssystems .....	14
Planung des betrieblichen Ausbildungsbedarfs .....	20
Ausbildungsberufe auswählen .....	21
Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung .....	24
Eignung der Ausbildungsstätte .....	32

## Handlungsfeld 2

<b>Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken</b> .....	37
Ausbildungsplan erstellen .....	38
Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretungen .....	44
Kooperation mit der Berufsschule .....	45
Auswahl von Auszubildenden .....	47
An Einstellungen mitwirken .....	50
Am Vertragsabschluss mitwirken .....	52

## Handlungsfeld 3

<b>Ausbildung durchführen</b> .....	61
Einführung planen .....	62
Probezeit planen .....	63
Lernförderliche Bedingungen schaffen .....	64
Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln .....	77
Handlungsfähigkeit fördern .....	80
Ausbildungsmethoden einsetzen .....	82
Auf Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten reagieren .....	108
Zusatzqualifikationen nutzen .....	115
Bewerten und Beurteilen .....	116
Interkulturelle Kompetenzen fördern .....	124

**Handlungsfeld 4**

<b>Ausbildung abschließen</b> .....	127
Auf Abschlussprüfungen vorbereiten .....	128
Zur Abschlussprüfung anmelden .....	131
Ausbildung beenden/verlängern .....	134
Zeugnisse erstellen .....	138
Auf Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten hinweisen .....	141
<b>Anhang</b> .....	142
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) .....	142
Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Auszug .....	145
Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (JArbSchG) – Auszug .....	170
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Auszug .....	184
Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – Auszug .....	198
Mutterschutzgesetz (MuSchG) – Auszug .....	203
<b>Literaturhinweise</b> .....	212
<b>Wichtige Internetadressen für Ausbilder und Ausbilderinnen</b> .....	212
<b>Bildquellenverzeichnis</b> .....	213
<b>Sachwortverzeichnis</b> .....	214



# Handlungsfeld 1

1

## Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Vorteile und Nutzen  
betrieblicher Ausbildung

Strukturen des Berufsbildungssystems

Planung des betrieblichen  
Ausbildungsbedarfs

Ausbildungsberufe auswählen

Beteiligte und Mitwirkende  
an der Ausbildung

Eignung der Ausbildungsstätte



## Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung

1. Wie wird der Begriff „Berufsbildung“ definiert?
2. Was sind die Ziele der Berufsausbildungsvorbereitung?
3. Was sind die Ziele der betrieblichen Berufsausbildung?
4. Aus welchen Gründen bildet die Wirtschaft aus?
5. Wodurch entsteht ein Spannungsfeld zwischen Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen?

### 1. Wie wird der Begriff „Berufsbildung“ definiert?

Berufsbildung wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) wie folgt definiert:



#### § 1 BBiG Ziele und Begriffe der Berufsbildung

- (1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.
- (2) Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.
- (3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.
- (4) Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen,
1. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen oder
  2. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen.
- (5) Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

#### § 3 BBiG Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt für die Berufsbildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen.
- (2) Dieses Gesetz gilt nicht für
1. die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder durchgeführt wird,
  2. die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis,
  3. die Berufsbildung auf Kauffahrteischiffen, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen, soweit es sich nicht um Schiffe der kleinen Hochseefischerei oder der Küstefischerei handelt.
- (3) Für die Berufsbildung in Berufen der Handwerksordnung gelten die §§ 4 bis 9, 27 bis 49, 53 bis 70, 76 bis 80 sowie 101 nicht; insoweit gilt die Handwerksordnung.



## 2. Was sind die Ziele der Berufsausbildungsvorbereitung?

Die Berufsausbildungsvorbereitung soll gemäß BBiG §1 (2) junge Menschen durch die „Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ heranzuführen. Das bedeutet, dass bei Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, denen die notwendige Ausbildungsreife aber fehlt, die unsicher in ihrer Berufswahlentscheidung sind oder die einen besonderen Qualifizierungsbedarf benötigen (Lernbeeinträchtigung, soziale Benachteiligungen), die Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöht werden sollen, indem z. B. ausbildungsrelevante Verhaltensweisen und Einstellungen trainiert und notwendige Grundlagen vermittelt werden.

Ziele der Berufsausbildungsvorbereitung sind also:

- Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus,
- Verbesserung der beruflichen Handlungskompetenz und
- Bereitstellung von Lern- und Förderangeboten.

Die Bildungsmaßnahmen hierfür werden von Bildungsträgern, Berufsschulen oder Praktikumsbetrieben angeboten und durchgeführt, z. B. im Wechsel mit Unterrichtsbesuch (mit Möglichkeit des Erwerbs eines Hauptschulabschlusses) und Praxisphasen in Betrieben. In einer solchen modularen Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahme können die Teilnehmenden auch Teilqualifikationen für einen Ausbildungsberuf erwerben, die in einem eventuell anschließenden Ausbildungsverhältnis auf die Ausbildungszeit angerechnet werden können.

Vorrangiges Ziel ist neben der Erhöhung der beruflichen Einstiegsqualifikation auch, dass die jungen Menschen eine eventuell bereits getroffene Berufswahlentscheidung auf ihre Richtigkeit und der beteiligte Ausbildungsbetrieb die berufliche Eignung und die Ausbildungsreife der Praktikanten hinsichtlich einer Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis überprüfen können.

Das Spektrum der berufsvorbereitenden Maßnahmen reicht von der Berufsorientierung bis zur praktischen Qualifizierung. Das Berufsvorbereitungsjahr als bekannteste Maßnahme dieses Bildungsbereichs vermittelt berufstypische Kenntnisse im gewählten Berufsfeld (z. B. Metalltechnik) und Inhalte allgemeinbildender Fächer (z. B. Deutsch, Mathematik, ...). Die praktische Seite im Berufsfeld wird u. a. durch Betriebspraktika erlebt. Eine weitere Möglichkeit der Berufsausbildungsvorbereitung bietet die Einstiegsqualifizierung (EQ) mit ihren sechs- bis zwölfmonatigen Langzeitpraktika.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland werden sich Unternehmen und Betriebe zukünftig stärker als bisher bei berufsvorbereitenden Maßnahmen als Kooperationspartner engagieren müssen, da die Zahl der Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerber insgesamt sinken wird.

### 3. Was sind die Ziele der betrieblichen Berufsausbildung?

Das Ziel der Berufsausbildung wird abgeleitet aus den §§ 1 und 14 des BBiG und aus den jeweiligen Ausbildungsordnungen:



#### § 1 BBiG Ziele und Begriffe der Berufsbildung

(3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

#### § 14 BBiG Berufsausbildung

(1) Auszubildende haben


1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungszieles 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,

[...]

5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

#### Auszug aus einer Ausbildungsordnung:

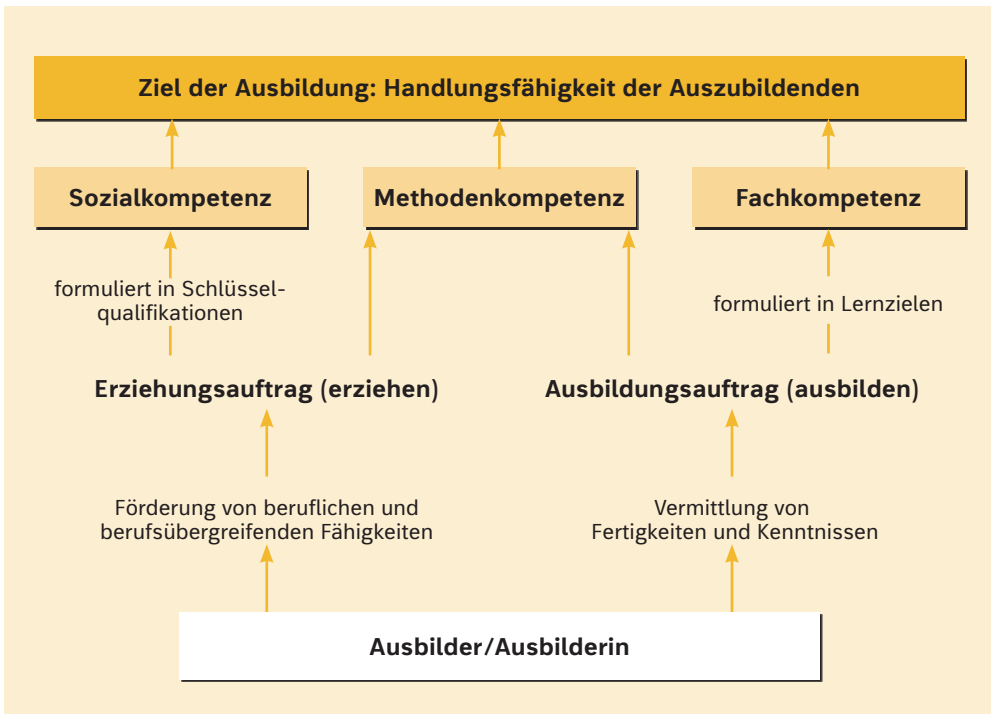
„Die aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse sind insbesondere so zu vermitteln, dass Auszubildende selbstständig das Gelernte planen, durchführen und kontrollieren können.“



Konsequenzen

Es ergeben sich aus den gesetzlichen Formulierungen also zwei Konsequenzen:

1. Die Ausbilder und Ausbilderinnen haben den Auftrag, sowohl Fertigkeiten als auch Kenntnisse zu vermitteln, d. h. auszubilden und auch zu erziehen.
2. Das Bestehen der Abschlussprüfung ist *nicht* das unmittelbare Ziel einer Ausbildung von Auszubildenden zu Fachkräften. Die Abschlussprüfung stellt lediglich ein Instrumentarium dar, um die erreichten Qualifikationen nachzuweisen.



! Bitte Hinweis beachten!

Die vierte, die „**Persönliche Kompetenz**“ (wissenschaftlich: Humankompetenz) wird näher beschrieben durch persönliche und individuelle Verhaltensmuster, Eigenschaften, Neigungen und Fähigkeiten, die geprägt sind durch erbbiologische Veranlagungen oder soziale Erziehungsmuster. Sie sind in der Regel Grundvoraussetzung für den Einstieg in die Ausbildung bestimmter Ausbildungsberufe und können deshalb nicht Ziele der Ausbildung sein. Sie sind innerhalb einer Ausbildung auch kaum korrigierbar. Typisch sind z. B. fehlendes räumliches Vorstellungsvermögen, Mangel an logischem Denken sowie mathematischem Verständnis oder das Fehlen einer Feinmotorik usw.

### Nachhaltigkeit der Ausbildung

Zu den inhaltlichen Zielen innerhalb der Berufsausbildung werden im Rahmen der stärkeren Berücksichtigung der Nachhaltigkeit auch überfachliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten betont, die sich in sogenannten Standardberufsbildpositionen widerspiegeln. Dies sind vor allem Themen wie:

- Organisation des Ausbildungsbetriebs, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- Digitalisierte und weltweit vernetzte Arbeitswelt

Die Inhalte dieser Berufsbildpositionen sind nicht konkreten Ausbildungsjahren zugeordnet, sondern integrativ über die gesamte Ausbildungsdauer mit den berufsspezifischen Inhalten zu vermitteln bzw. zu fördern. Ziel ist es, im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung und vor dem Hintergrund komplexer werdender Arbeitsroutinen und technologischer Weiterentwicklungen die Auszubildenden auf ihre Rolle als selbstständig handelnde und

sozialkompetente Fachkräfte vorzubereiten und sie dahingehend zu erziehen. Dieser Prozess umfasst verstärkt die Kommunikation, gesundheitsbewusstes und arbeitssicheres Handeln, umweltverträgliches Agieren und den verantwortungsvollen, kompetenten Umgang mit der IT.

#### 4. Aus welchen Gründen bildet die Wirtschaft aus?

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist seit Längerem in der gesellschaftlichen Wirklichkeit angekommen. Um gut ausgebildete Menschen zu beschäftigen, bietet sich eine betriebliche Berufsausbildung im dualen System an. Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt lässt langjährig gehegte Gegenargumente („Ausbildung ist zu teuer, zu anstrengend“) in den Hintergrund treten. Vielmehr steht die Besetzung von Arbeitsplätzen mit qualifizierten Fachkräften in der Zukunftsagenda der meisten Betriebe. Das Kostenargument kann auch insofern relativiert werden, wenn die Nettokosten für die Ausbildung den Personalgewinnungskosten, die bei der Übernahme von Auszubildenden als Fachkräfte entfallen, gegenübergestellt werden.

In vielen Betrieben wird sehr oft noch der Wert der produktiven Tätigkeiten und der Leistungsgrad der Auszubildenden unterschätzt, denn

1. die Ertragsseite beschränkt sich nicht nur auf die produktive Tätigkeit der Auszubildenden, sondern
  - es entfallen Kosten für die Einarbeitung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen,
  - es wird das finanzielle Risiko einer Fehlbesetzung durch Neueinstellung einer Fachkraft minimiert,
  - es werden Kosten insgesamt minimiert, da selbst ausgebildete Fachkräfte sich stärker mit dem Betrieb identifizieren und
  - es entfallen Kosten durch Überbrückung kurzfristiger Engpässe mit Auszubildenden (Krankheits- und Urlaubsvertretungen).
2. Ebenfalls unterschätzt wird der Wert der Imagewerbung für Betriebe, die sich zur Ausbildung entschlossen haben.



*Stellen Sie die Vor- und Nachteile für einen Betrieb einander gegenüber, der in der Vergangenheit noch nicht ausgebildet hat, aber in Zukunft ausbilden möchte.*

*Worin liegen die Gründe (Motive) für einen Betrieb, zukünftig den eigenen Fachkräftebedarf selbst auszubilden? Stellen Sie die ökonomischen Motive insbesondere unter dem Kostenaspekt dar.*

*Ihr Betrieb hat noch nie Auszubildende selbst ausgebildet. Ihre Geschäftsleitung steht nun vor der Frage, ob es für den Betrieb lohnenswert ist, sich in Zukunft seine Fachkräfte selbst heranzuziehen. Anhand einer Personalstrukturuntersuchung sollen Sie ermitteln, wie hoch der zukünftige Bedarf an Fachkräften wahrscheinlich sein wird, wie viele Auszubildende dann eingestellt werden müssten und welche Vorqualifikationen diese Auszubildenden mitbringen sollten. Welche Faktoren müssen Sie in dieser Personalstrukturuntersuchung berücksichtigen?*

## 5. Wodurch entsteht ein Spannungsverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen?

Das duale System der Ausbildung in Deutschland wird häufig als das beste Berufsausbildungssystem der Welt bezeichnet. Anders als in anderen Ländern, in denen der Staat selbst in berufsbildenden Schulen ausbildet, unterliegt das duale System der Freiwilligkeit der Wirtschaft, Ausbildungsplätze anzubieten, aber auch wirtschaftlichen und demografischen Entwicklungen und Veränderungen. Ein Spannungsverhältnis entsteht immer dann, wenn das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen nicht ausgeglichen ist. Aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet heißt das: Ein Überangebot an Ausbildungsplätzen kann als ein Nachfragemangel (Mangel an Bewerbungen), ein Mangel an Ausbildungsplätzen als eine Übernachfrage (Masse von Bewerbungen) interpretiert werden.

Ein Mehr (+) oder Weniger (-) an Ausbildungsplatzangeboten seitens der Wirtschaft orientiert sich nicht nur am zukünftigen Bedarf der Betriebe, sondern unterliegt auch anderen Einflussgrößen:

- technologischer Wandel (+) (-)
- nicht passende Ausbildungsordnungen (-)
- zu hohe rechtliche Rahmenbedingungen und Anforderungen (-)
- strukturelle Veränderungen in den Betrieben (+) (-)
- zu hohe Ausbildungskosten (-)
- internationaler Wettbewerb (+) (-)
- Globalisierung wirtschaftlicher Abläufe (+) (-)
- Produktionsverlagerungen ins Ausland (-)
- regionale Strukturen (+) (-)
- Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (-)
- Imagesteigerung (+)
- soziale Verantwortung der Betriebe (+)
- geburtenstarke/-schwache Jahrgänge (+) (-)

*Welche Einflussfaktoren bestimmen Ihrer Ansicht nach die Berufswahl junger Ausbildungsplatzsuchender?*



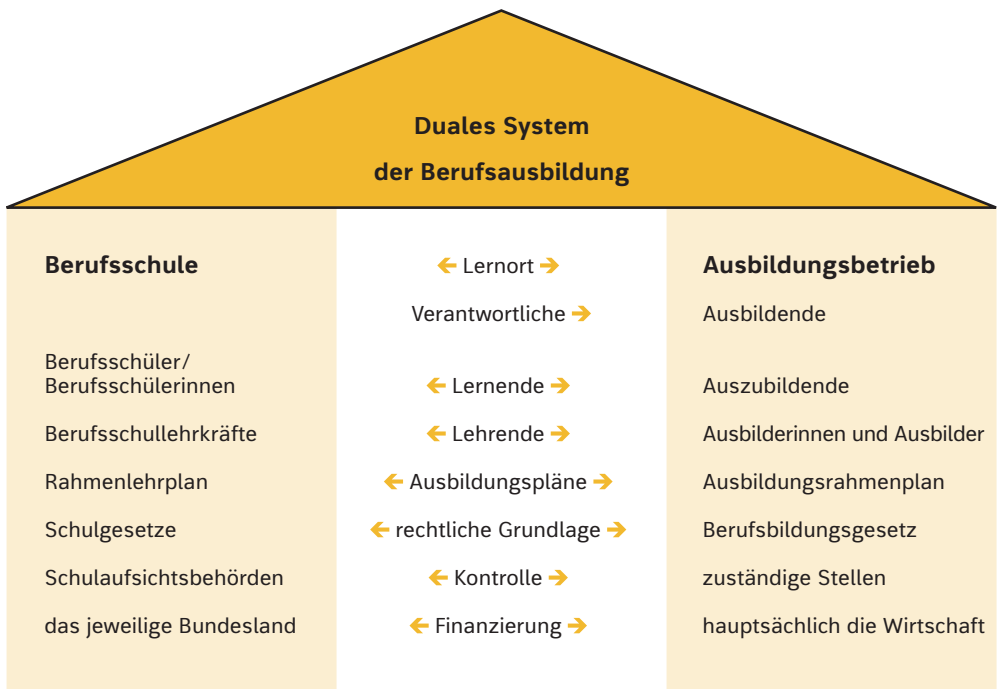
## Strukturen des Berufsbildungssystems

1. Was ist unter dem Begriff „duales System“ in Bezug auf die betriebliche Ausbildung zu verstehen?
2. Wie entstehen Ausbildungsordnungen?
3. Welche wichtigen Gesetze bilden den Rahmen für die betriebliche Ausbildung?

### 1. Was ist unter dem Begriff „duales System“ in Bezug auf die betriebliche Ausbildung zu verstehen?

Im Gegensatz zum Monoausbildungssystem der Schulen (z. B. Gesundheitsfachberufe, Assistentenausbildungsgänge usw.) wird in der Wirtschaft im sogenannten „dualen System“ ausgebildet.

Dabei ist es die primäre Aufgabe der ausbildenden Betriebe, berufliche Fertigkeiten und die dazugehörigen Kenntnisse zu vermitteln. Diese Ausbildungsgänge (die komplette Ausbildungszeit bis zum Berufsabschluss) werden durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und insbesondere durch die daraus abgeleiteten Ausbildungsordnungen (erlassen i. d. R. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz) gesetzlich geregelt und gesteuert. Überwacht wird die betriebliche Ausbildung von den zuständigen Stellen in Sachen Berufsbildung (in der gewerblichen Wirtschaft z. B. von den Industrie- und Handelskammern, den Handwerks- oder Landwirtschaftskammern). Die ausbildenden Betriebe sind aufgrund vertragsrechtlicher Bindung (Berufsausbildungsvertrag) rechtlich allein verantwortlich für die Durchführung der Ausbildung im dualen System.



Die Berufsschulen innerhalb der berufsbildenden Schulen sind Kooperationspartner der Betriebe im dualen System und haben primär den staatlichen Auftrag der „Erziehung zu demokratischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen“. Sie vermitteln berufsübergreifende Kenntnisse (Allgemeinbildung, wie z. B. Deutsch, Englisch und Politik) und sogenannte berufliche, aber fertigkeitenunabhängige Fachkenntnisse. Aufgrund der Kulturhoheit der Länder unterstehen die Berufsschulen nicht einer Bundesaufsicht, sondern unterliegen der Aufsicht der Länder (Schulgesetze/Kultusministerien). Die Ausbildung in der Berufsschule wird überwacht durch die Schulaufsichtsbehörde der einzelnen Bundesländer.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Eingliederung der allgemein- und berufsbildenden Schulen in das Bildungssystem. **Vielfache länderspezifische Unterschiede aufgrund der Kulturhoheit der Länder können hier aus Übersichtsgründen nicht dargestellt werden.**

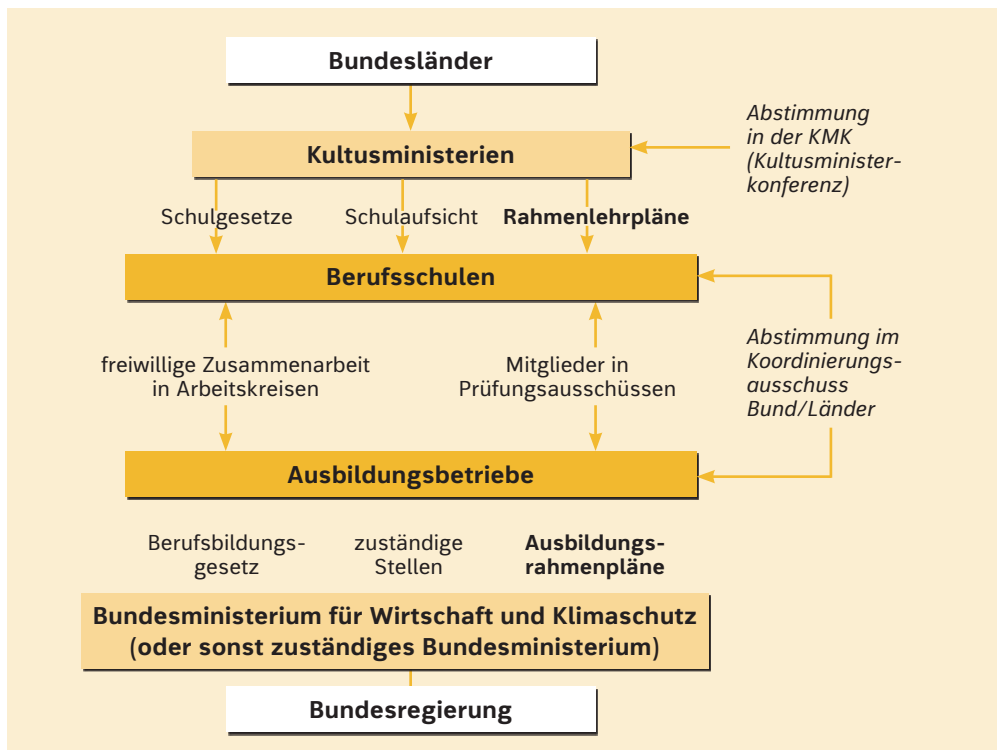
Schulart	Klasse	möglicher Abschluss	Bemerkungen	
Hauptschule	bis Klasse 9	Sekundarabschluss I – Hauptschule (allgemein Hauptschulabschluss)		Sekundarbereich I
Hauptschule	freiwillig Klasse 10 (in z. B. NRW Pflicht)	Sekundarabschluss I – Realschule (allgemein Realschulabschluss)	Bei Erreichen eines höheren Notenprofils ist ein erweiterter Realschulabschluss möglich.	
Realschule	5 bis 10	Sekundarabschluss I – Realschule (allgemein Realschulabschluss)	Bei Erreichen eines höheren Notenprofils ist ein erweiterter Realschulabschluss möglich.	
Oberschule	5 bis 10	siehe Haupt- und Realschule		
Gymnasium	5 bis 10		Mit Versetzung in Klasse 11 des Gymnasiums erhält der Schüler automatisch den erweiterten Realschulabschluss.	Sekundarbereich II
Gymnasium	11 bis 12 (13)	allgemeine Hochschulreife	Nach Klasse 11 bzw. 12 kann der Schüler mit dem „schulischen Teil der Fachhochschulreife“ abgehen.	
Kollegschulen		Realschulabschluss oder gymnasialer Abschluss	nur in einzelnen Bundesländern	
Berufsschule	2 bis 3 bzw. 3,5 Jahre	Berufsschulabschluss	Haupt- oder Realschulabschluss möglich	
Fachoberschule	2 Jahre (Klasse 11 und 12)	allgemeine Fachhochschulreife	Mit einer abgeschlossenen Ausbildung kann der Schüler die Klasse 11 (Praktikumsjahr) überspringen.	
Berufsfachschule/ Berufskolleg	1 bis 2 Jahre	BFS-Abschluss (früher z. B. Handelsschule)	Anrechnung mit einem Jahr auf das erste Ausbildungsjahr (gemäß Anrechnungsverordnung der einzelnen Bundesländer)	
Berufsaufbau- schule	1 Jahr	Realschulabschluss (auch Fachschulreife)	wird noch selten angeboten	
Berufsvorbe- reitungs-/ -	1 Jahr	Hauptschulabschluss möglich		

Schulart	Klasse	möglicher Abschluss	Bemerkungen	
Fachgymnasium	3 Jahre (Klasse 11 bis 13)	allgemeine Hochschulreife		Sekundarbereich II
Fachschule	unterschiedlich (meist Abendform)	Fortbildungsabschlüsse	z. B. staatl. gepr. Techniker/ Technikerin staatl. gepr. Betriebswirt/ Betriebswirtin	
Berufsober- schule	1 bis 2 Jahre	fachbezogene Hochschulreife		
Fachhoch- schulen	Regelstudien- zeit	je nach Hoch- oder Fachhochschule sind folgende Abschlüsse möglich:		Tertiär- bereich
Hochschulen/ Universitäten	Regelstudien- zeit	Diplom, Magister, Master, Bachelor, Lehramt usw.		

### Bemerkungen zum Sekundarbereich I:

1. Je nach Bundesland werden die 5. Klasse als Förder- oder Beobachtungsjahr oder die 5. und 6. Klasse als Orientierungsstufe angeboten.
2. Parallel zu dem o. g. dreigliederten Schulwesen werden in den einzelnen Bundesländern auch Sonderschulen für Hochbegabte angeboten.
3. Je nach Bundesland können die Schülerinnen und Schüler alternativ eine kooperative oder integrierte Gesamtschule besuchen.

### Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Trägerschaften im dualen System





# Bildquellenverzeichnis

**DIHK Deutsche Industrie- und Handelskammer, Berlin:** 55.1, 57.1, 60.1.

**Kurtz, Cornelia, Boppard:** 7.1, 24.1, 27.1, 32.1, 37.1, 38.1, 61.1, 63.1, 68.1, 70.1, 76.1, 83.1, 83.2, 88.1, 88.2, 122.1, 123.1, 125.1, 127.1, 129.1, 134.1.

**stock.adobe.com, Dublin:** goodluz Titel.

