Deine-Akademie24

KOSTENLOSE LESEPROBE

# Ausbildung der Ausbilder (AEVO) - Deutsch - PDF

Vor dem Kauf hineinlesen: Dieser Auszug zeigt die Gestaltung, Erklaerungen und Inhalte der angebotenen PDF-Ausgabe.

Enthalten sind die einleitenden Seiten, das vollstaendige Inhaltsverzeichnis und ausgewaehlte Lehr- oder Uebungsseiten. Dies ist ein Auszug, nicht das vollstaendige Buch.

Die urspruengliche Seitennummerierung bleibt erhalten; Spruenge sind beabsichtigt. Die Angaben im Inhaltsverzeichnis beziehen sich auf das Gesamtbuch.

Die Hinweise zum Pruefstatus der Ausgabe gelten auch fuer diesen Auszug. Die Leseprobe bestaetigt keine abgeschlossene fachliche, juristische oder unabhaengige sprachliche Pruefung.

Ausgewaehlte Seiten der Quelldatei: 1-9; 10-12.

Katja Stein

# Ausbildung der Ausbilder

Der praxisnahe Leitfaden für eine erfolgreiche Ausbildereignung nach **AEVO**




Recht & Grundlagen | Ausbildung planen | Ausbildung durchführen | Lernprozesse begleiten | Prüfen & beurteilen | Praxis & Tipps

# Ausbildung der Ausbilder (AEVO)

Ausbildungsrecht, Didaktik und betriebliche Praxis

Katja Stein

1. Auflage

Deine-Akademie24

www.deine-akademie24.de

# Impressum

Verlag: Deine-Akademie24

Herausgeberin und Autorin: Katja Stein

Gründerin von Deine-Akademie24

An der Ölmühle 2a, 50259 Pulheim

www.deine-akademie24.de

1. Auflage · Deutsche Ausgabe

Rechtlicher Prüfstand der Aktualisierungen: 18. Oktober 2026

Dieses Buch ist eine unabhängige Lern- und Arbeitshilfe. Es ist keine amtliche Veröffentlichung der IHK, HWK oder des BIBB. Die Übungsfragen sind keine offiziellen Prüfungsaufgaben. Kammerverfahren, Ausbildungsordnungen und Rechtsvorschriften können sich ändern; vor praktischen Entscheidungen sind die aktuellen einschlägigen Regelungen zu prüfen.

# Vorwort

Gute Ausbildung verbindet berufliches Können mit verständlicher Anleitung, geeigneten Lernaufgaben und verlässlicher Begleitung. Dieses Buch möchte angehende und erfahrene Ausbilder dabei unterstützen, diese Aufgaben bewusst zu gestalten. Es führt durch die vier Handlungsfelder und verbindet Fachwissen mit Beispielen, Fragen und Transferaufgaben.

Der ausführliche Aufbau ermöglicht sowohl fortlaufendes Lernen als auch gezieltes Nachschlagen. Nutzen Sie die Auswahlfragen zur Wissenskontrolle und die Praxisfälle, um Entscheidungen zu begründen. Entscheidend ist, dass das Wissen im Ausbildungsalltag anwendbar wird. Weitere Angebote von Deine-Akademie24 finden Sie unter www.deine-akademie24.de.

# Inhaltsverzeichnis


Impressum ..... 2
Vorwort ..... 3
So nutzen Sie dieses Buch ..... 8
1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen ..... 9
Lernziele im Handlungsfeld 1 ..... 9
1.1 Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen ..... 9
1.1.1 Ziele Aufgaben und berufliche Handlungskompetenz ..... 9
1.1.2 Direkter und indirekter Nutzen, Perspektiven betrieblicher Ausbildung für das Individuum, die Wirtschaft und die Gesellschaft ..... 12
1.1.3 Aspekte der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit in der Ausbildung der Ausbilder ..... 15
1.2 Mitwirkung bei der Planung des betrieblichen Ausbildungsbedarfs ..... 18
1.2.1 Ausbildungsbedarf mit Blick auf Unternehmensentwicklung und betriebliche Rahmenbedingungen ..... 21
1.2.2 Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung ..... 23
1.2.3 Rechtliche Regelwerke der Berufsausbildung ..... 26
Rechtsregeln sicher anwenden ..... 29
1.3 Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen ..... 30
1.3.1 Struktur des deutschen Bildungssystems ..... 32
1.3.2 Struktur, Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche des dualen Systems der Berufsausbildung ..... 35
1.3.3 Entwicklungsperspektiven im beruflichen Bildungssystem ..... 38
1.4 Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen ..... 41
1.4.1 Ausbildungsberufe anhand von Ausbildungsordnungen ..... 43
1.4.2 Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Ausbildung ..... 46
1.4.3 Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen ..... 49
1.5 Eignung des Betriebes für die Ausbildung ..... 52
1.5.1 Persönliche und fachliche Eignung für das Ausbilden ..... 55
1.5.2 Erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung ..... 58
1.5.3 Zuständigkeiten bei Eignung und Kooperation ..... 60
1.5.4 Möglichkeiten zur Unterstützung in Ausbildungsangelegenheiten ..... 61
1.5.5 Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen ..... 63
1.6 Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen ..... 66
1.6.1 Zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in der Ausbildungsplanung ..... 69
1.6.2 Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung ..... 71
1.6.3 Fördermöglichkeiten ..... 74
1.6.4 Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen ..... 76
1.7 Abstimmung der Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden im Betrieb ..... 79
1.7.1 Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden ..... 82
1.7.2 Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen ..... 84
1.7.3 Rolle und Funktion als lernprozessbegleitende Person im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen ..... 87
1.7.4 Aufgaben und Anforderungen an mitwirkende Fachkräfte und deren Einbindung in die Ausbildung ..... 89
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung mitwirken ..... 93
2.1 Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans auf Grundlage der Ausbildungsordnung ..... 93
2.1.1 Ziele und Inhalte eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung ..... 96
2.1.2 Bezug zwischen Ausbildungsrahmenplan und betrieblichen Prozessen ..... 98
2.1.3 Betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen ..... 101

2.1.4 Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte ..... 104
2.1.5 Ausbildung unter dem Aspekt der Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen ..... 107
2.1.6 – Zusammen mit ausbildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung ..... 110
2.1.7 – Umsetzung von Ausbildungsplänen ..... 112
2.1.8 – Ausbildungspläne bei Veränderungserfordernissen ..... 115
2.2 – Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung ..... 118
2.2.1 – Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung ..... 120
2.2.2 – Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Bereich der Berufsbildung ..... 123
2.2.3 – Interessenvertretung ..... 126
2.2.4 – Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei Auswahl, Einstellung, Durchführung und Beendigung der Ausbildung ..... 128
2.3 – Kooperationsbedarf ermitteln und Abstimmung mit Kooperationspartnern ..... 131
2.3.1 – Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern ..... 134
2.3.2 – Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule ..... 136
2.3.3 Kooperation mit überbetrieblichen und weiteren externen Partnern ..... 139
2.4 Bewerber gewinnen und nach beruflichen Kriterien auswählen ..... 139
2.4.1 Ausbildungsmarketing und Berufsorientierung ..... 140
2.4.2 Anforderungsgerechte Auswahlkriterien ..... 140
2.4.3 Strukturierte und inklusive Auswahlverfahren ..... 140
2.4.4 Rechtliche Regelungen und Beteiligung bei der Auswahl ..... 141
Rechtlicher Maßstab im Auswahlverfahren ..... 141
2.4.5 – Berufslaufbahnperspektiven für Ausbildungsbewerber und -bewerberinnen ..... 143
2.5 Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und Eintragung veranlassen ..... 146
2.5.1 – Inhalte eines Ausbildungsvertrages ..... 146
2.5.2 – Rechte und Pflichten von Ausbildenden und Auszubildenden aus dem Vertrag ..... 149
2.5.3 – Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse ..... 151
2.5.4 – Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule ..... 154
2.6 – Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können ..... 156
2.6.1 – Vorteile von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb ..... 159
2.6.2 – Rechtsgrundlagen für Ausbildungsabschnitte im Ausland ..... 161
2.6.3 – Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland ..... 164
3. Ausbildung durchführen ..... 167
Lernziele im Handlungsfeld 3 ..... 167
3.1 – Lernförderliche Bedingungen und motivierende Lernkultur schaffen ..... 167
3.1.1 Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen ..... 169
3.1.2 Lernförderliche Rahmenbedingungen ..... 172
3.1.3 Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens ..... 175
3.1.4 Rolle des Ausbilders bzw. der Ausbilderin als Lernprozessbegleitende ..... 177
3.1.5 Lernen durch grundlegende didaktische Prinzipien ..... 180
3.1.6 Lernprozesse durch Zielvereinbarungen, Stärkung der Motivation und Transfersicherung ..... 182
3.1.7 Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken ..... 185
3.1.8 Reflexion der Lernergebnisse und Kompetenzentwicklung bei Auszubildenden ..... 187
3.1.9 Rückmeldungen an Auszubildende und von Auszubildenden ..... 189
3.2 Probezeit organisieren, gestalten und bewerten ..... 191
3.2.1 Onboarding und Einführung der Auszubildenden in den Betrieb ..... 193
3.2.2 Entwicklung des Lern- und Arbeitsverhaltens der Auszubildenden während der Probezeit ..... 195

3.2.3 Konsequenzen aus der Bewertung der Probezeit ....197
3.2.4 Rechtliche Grundlagen der Probezeit ....200
3.3 Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten ....202
3.3.1 Bedeutung – berufliche Handlungskompetenz und Ausbildung in berufstypischen Aufträgen ....204
3.3.2 Lerninhalte aus Arbeits- und Geschäftsprozessen ....206
3.3.3 Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernziele ....208
Lernziele überprüfbar formulieren ....208
3.3.4 Auszubildende zum nachhaltigen Handeln im Lern- und Arbeitsprozess ....210
3.3.5 Arbeitsaufgaben für Auszubildende unter Berücksichtigung individueller Lernbedarfe und Voraussetzungen ....212
3.3.6 Auf Gestaltungsmöglichkeiten in Transformationsprozessen ....214
3.4 Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen ....217
3.4.1 Kompetenzförderliche Ausbildungsmethoden, insbesondere Lernprozessbegleitung ....219
3.4.2 Ausbildungsmethoden und die Auswahlkriterien ....221
3.4.3 Größe und Zusammensetzung der Lerngruppe anforderungsgerecht ....223
3.4.4 Didaktische Konzepte für Ausbildungssituationen ....225
Methoden an Ziel und Ausbildungsstand ausrichten ....227
3.4.5 Methodische Gestaltung von Ausbildungssituationen ....228
3.4.6 Ausbildungsmedien und -mittel methodengerecht einsetzen ....231
3.4.7 Einsatz von digitalen Lernmedien sowie virtuellen und hybriden Lernumgebungen für die Ausbildung ....233
Digitale Lernmittel verantwortlich einsetzen ....235
3.5 Lernschwierigkeiten erkennen und gezielt unterstützen ....235
3.5.1 Lernschwierigkeiten ....237
3.5.2 Mögliche Ursachen von Lernschwierigkeiten ....240
3.5.3 – Bei Lernschwierigkeiten Beratung und individuelle Hilfestellung ....243
3.5.4 Ausbildungsbegleitende Förderung ....244
3.5.5 Möglichkeiten einer Anpassung der Ausbildungszeit und -dauer ....248
3.5.6 Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen ....251
Teilzeit Verlängerung Verkürzung und frühere Prüfung unterscheiden ....256
3.6 Zusätzliche Ausbildungsangebote, Zusatzqualifikationen und Möglichkeiten der Ausbildungsverkürzung ....256
3.6.1 Besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden ....260
3.6.2 Leistungsstarke Auszubildende mit zusätzlichen Angeboten ....263
3.6.3 Voraussetzungen für eine Verkürzung oder vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ....267
3.6.4 Bei Verkürzung die verbleibende Ausbildungsdauer ....270
Grenzen der Lernberatung ....273
3.7 Soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern ....273
3.7.1 Bedeutung des Betriebes für die Sozialisation von Auszubildenden ....277
3.7.2 Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung ....280
3.7.3 Entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden und maßgebliche soziale Einflüsse ....283
3.7.4 Kommunikationsprozesse, Kommunikationsfähigkeit und Reflexion des Kommunikationsverhaltens ....286
3.7.5 Auffälliges Verhalten und Konfliktsituationen rechtzeitig erkennen ....289
3.7.6 Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten ....292
3.7.7 Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt ....294
3.7.8 Auszubildende zu einem konstruktiven Umgang mit Widersprüchen ....297
3.7.9 Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ....300
3.8 Leistungen feststellen und bewerten ....303
3.8.1 Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen ....306
3.8.2 Erfolgskontrollen ....309

3.8.3 Beurteilungsfehler ... 312
3.8.4 Ergebnisse der Lernprozesse und Lernverhalten kriterienorientiert auswerten ... 314
3.8.5 Maßnahmen aus Lernbedarfsgesprächen ... 317
3.8.6 Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen ... 320
3.8.7 Ausbildungsnachweise zur Kontrolle und Förderung ... 323
3.9 Interkulturelle Kompetenzen fördern ... 326
3.9.1 Allen Kulturkreisen offen begegnen ... 328
3.9.2 Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt ... 331
3.9.3 Auszubildende bei der Entwicklung interkultureller Kompetenzen ... 334
4. Ausbildung abschließen ... 338
Lernziele im Handlungsfeld 4 ... 338
4.1 Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung vorbereiten ... 342
4.1.1 Anforderungen an Prüfungen und Prüfungsinstrumente aus der Ausbildungsordnung ... 345
4.1.2 Bedeutung und Ablauf der Abschlussprüfung ... 347
4.1.3 Zusammensetzung und Aufgaben von Prüfungsausschüssen ... 350
4.1.4 Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen ... 353
4.2 Anmeldung zu Prüfungen und Hinweise auf durchführungsrelevante Besonderheiten ... 355
4.2.1 Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen ... 358
4.2.2 Bedingungen für die Freistellung ... 360
4.2.3 Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ... 363
4.2.4 Vorgaben zur Wiederholungsprüfung ... 365
Ausbildungsabschluss und Weiterbeschäftigung ... 368
4.3 Mitwirkung an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses ... 368
4.3.1 Bedeutung von Zeugnissen für Auszubildende ... 370
4.3.2 Einfaches und qualifiziertes Zeugnis ... 373
4.3.3 Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen ... 375
4.3.4 Konsequenzen von Zeugnisformulierungen ... 378
4.4 Übergang in Beruf oder Weiterbildung ... 380
4.4.1 Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ... 383
4.4.2 Berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten ... 385
4.4.3 Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung ... 388
4.4.4 Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung ... 391
Prüfungstraining für die Ausbildereignung ... 394
Eine Ausbildungssituation begründet planen ... 394
Das Fachgespräch vorbereiten ... 394
Transferfall 1 Ausbildungskapazität nachvollziehbar entscheiden ... 395
Transferfall 2 Bewerber fair auswählen ... 395
Transferfall 3 Lernschwierigkeiten begründet bearbeiten ... 395
Transferfall 4 Prüfungsabschluss rechtlich unterscheiden ... 396
Vorlagen für die Ausbildungspraxis ... 397
Lernauftrag und Erfolgskontrolle ... 397
Beobachtungsnotiz für ein Feedbackgespräch ... 397
Prüfungsorganisation prüfen ... 397
Quellen und weiterführende Originalinformationen ... 398
Weitere Fachbücher von Deine-Akademie24 ... 400

# So nutzen Sie dieses Buch

Dieses Fach- und Arbeitsbuch unterstützt angehende und tätige Ausbilder bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung und dem Abschluss betrieblicher Berufsausbildung. Die vier Handlungsfelder folgen der AEVO. Der BIBB-Rahmenplan in der Fassung vom 20. Juni 2023 dient als didaktische Orientierung; er ist eine Empfehlung und keine zusätzliche Prüfungsverordnung. Digitalisierung, Heterogenität und Nachhaltigkeit werden als Querschnittsthemen behandelt. [A1, A2]

Lesen Sie einen Abschnitt zunächst mit einer eigenen betrieblichen Frage. Erläutern Sie anschließend den Kern ohne Blick in den Text und bearbeiten Sie die Auswahlfragen. Pro Auswahlfrage ist genau eine Antwort als beste beziehungsweise vollständig richtige Antwort vorgesehen. Die Positionen sind gemischt. Die richtige Antwort steht jeweils unmittelbar nach den Antwortmöglichkeiten. Wählen und begründen Sie Ihre Antwort zunächst selbst, bevor Sie die Lösung lesen. Die Fragen sind eigene Übungsfragen und keine offiziellen Kammeraufgaben.

Die durchgehenden Fragennummern erleichtern die Orientierung und das gezielte Wiederholen. Wiederholungen aus dem Manuskript bleiben als Vertiefung erhalten. Eine richtige Buchstabenantwort allein genügt noch nicht: Begründen Sie Ihre Auswahl und übertragen Sie den Sachverhalt auf einen betrieblichen Fall. Nutzen Sie die vier Transferfälle am Ende des Buches zur Selbstkontrolle.

Rechtsprüfung und Praxis: Unterscheiden Sie gesetzliche Regeln, tarifliche beziehungsweise vertragliche Regelungen und pädagogische Empfehlungen. Prüfen Sie zuerst Anwendungsbereich, Alter des Auszubildenden und die geltende Ausbildungsordnung. Handwerks- und Sonderberufe sowie landesrechtliche Schulfragen können abweichenden Vorschriften unterliegen. Die rechtlichen Aktualisierungen dieser Ausgabe beziehen sich auf den Prüfstand vom 18. Oktober 2026. Praxisfälle und Zahlenbeispiele sind, soweit nicht ausdrücklich anders angegeben, fiktiv.

# 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

## Lernziele im Handlungsfeld 1

Nach diesem Handlungsfeld können Sie den Ausbildungsbedarf begründen, Ausbildungsordnung und schulischen Rahmenlehrplan unterscheiden, die Eignung von Betrieb und Ausbildungspersonal prüfen und geeignete Partner einbinden.

Leitfall: Ein kleiner Betrieb will erstmals zwei Auszubildende einstellen. Erstellen Sie vor der Stellenausschreibung eine Liste der benötigten beruflichen Inhalte, geeigneten Betreuungspersonen, Lernorte und Ressourcen. Ein Meistertitel oder ein AEVO-Zeugnis allein beantwortet nicht alle Eignungsfragen.

## 1.1 Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen

### 1.1.1 Ziele Aufgaben und berufliche Handlungskompetenz

Berufsausbildung ist weit mehr als das bloße Erlernen eines Berufs. Sie ist das Fundament für eine starke Wirtschaft, innovative Unternehmen und eine zukunftsfähige Gesellschaft.
Doch welche Ziele verfolgt sie genau – und warum ist sie so bedeutsam für Betriebe und ganze Branchen?

**1. Ziele der Berufsausbildung**

Das zentrale Ziel der Berufsausbildung besteht darin, junge Menschen zu befähigen, eine qualifizierte berufliche Tätigkeit selbstständig, fachgerecht und verantwortungsbewusst auszuüben.
Dabei steht nicht nur das reine Fachwissen im Vordergrund, sondern die Entwicklung einer ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz.

Was bedeutet berufliche Handlungskompetenz?

Berufliche Handlungskompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, berufliche Situationen sachgerecht, selbstständig und verantwortlich zu bewältigen. Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz greifen dabei ineinander. Methoden-, Kommunikations- und Lernkompetenz sind darin enthaltene Querschnittskompetenzen. Das BBiG bezeichnet als Ausbildungsziel die berufliche Handlungsfähigkeit. Die Modelle ergänzen sich; sie sind keine voneinander getrennten Fähigkeiten.

Fachkompetenz – das berufliche Know-how:
Sie umfasst das Wissen und Können, um Aufgaben und Probleme im Beruf fachgerecht zu bewältigen.
Beispiel: Ein Anlagenmechaniker weiß, welche Werkstoffe für bestimmte Leitungen geeignet sind und wie sie korrekt verarbeitet werden.

Sozialkompetenz – der Umgang mit anderen:
Diese Kompetenz ermöglicht es, im Team zu arbeiten, Kunden zu beraten und Konflikte konstruktiv zu lösen.
Beispiel: Eine Kauffrau im Einzelhandel erkennt, wenn ein Kunde unsicher ist, und reagiert freundlich und beratend.

Selbstkompetenz (auch Personalkompetenz) umfasst unter anderem Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Reflexionsfähigkeit und Lernbereitschaft. Beispiel: Ein Auszubildender prüft sein Arbeitsergebnis, erkennt eine Wissenslücke und holt gezielt Unterstützung ein.

Diese drei Komponenten machen aus Auszubildenden wertvolle Fachkräfte – Menschen, die nicht nur Anweisungen befolgen, sondern mitdenken, mitgestalten und Verantwortung übernehmen.

## 2. Aufgaben und Bedeutung der Berufsausbildung

Berufsausbildung erfüllt zentrale Aufgaben, die über den einzelnen Betrieb hinausreichen. Sie ist ein entscheidender Faktor für wirtschaftlichen Erfolg, soziale Stabilität und gesellschaftlichen Fortschritt.

a) Sicherung des Fachkräftenachwuchses

Betriebliche Ausbildung ist ein wichtiger Weg, den Fachkräftenachwuchs aufzubauen. Sie ergänzt Personalgewinnung und Weiterbildung; ob sie für einen konkreten Betrieb wirtschaftlich sinnvoll ist, hängt von Bedarf, Ausbildungskapazität und langfristiger Personalplanung ab.

b) Berücksichtigung des demografischen Wandels

Viele erfahrene Mitarbeiter gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand.
Durch eine aktive Ausbildungspolitik stellen Unternehmen sicher, dass Wissen, Erfahrung und Kompetenzen an die nächste Generation weitergegeben werden.
So bleibt die Leistungsfähigkeit der Branche erhalten.

c) Gesellschaftliche Verantwortung

Betriebliche Ausbildung ist auch ein Beitrag zur sozialen Verantwortung.
Wer jungen Menschen eine Perspektive bietet, trägt zur Verringerung von Jugendarbeitslosigkeit bei und stärkt die soziale Integration.
Unternehmen übernehmen damit eine wichtige gesellschaftliche Rolle und fördern Chancengleichheit.

d) Wettbewerbsvorteil für den Betrieb

Ausbildungsbetriebe haben die Möglichkeit, ihre zukünftigen Mitarbeiter selbst auszubilden und an betriebliche Abläufe heranzuführen.
So entsteht ein eingespieltes Team, das den Betrieb kennt, effizient arbeitet und loyal ist.
Das stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und reduziert Kosten für Personalgewinnung und Einarbeitung.

e) Förderung von Flexibilität und Innovationskraft

Gut ausgebildete Fachkräfte sind flexibel, denken mit und bringen eigene Ideen ein.
Das macht Betriebe widerstandsfähig gegenüber Veränderungen, wie zum Beispiel technologischen Entwicklungen oder Marktveränderungen.
Ausbildung trägt damit direkt zur Innovationsfähigkeit und Zukunftssicherung eines Unternehmens bei.

**Fazit**

Die Berufsausbildung ist ein zentrales Element der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Sie sichert Fachkräfte, fördert individuelle Kompetenzen, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und trägt dazu bei, dass Wissen, Werte und Verantwortung an die nächste Generation weitergegeben werden.
Für Betriebe bedeutet sie: eine Investition in die eigene Zukunft.
Für Auszubildende: der erste Schritt in ein selbstbestimmtes, erfülltes Berufsleben.

## Übungsfragen

Jeweils eine Antwort auswählen. Die richtige Antwort steht unmittelbar nach den Antwortmöglichkeiten.

**Frage 0001 Welches Hauptziel verfolgt die Berufsausbildung in Deutschland?**

a) die Spezialisierung auf nur einen Teilbereich eines Berufs
b) die Befähigung zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit
c) die kurzfristige Beschäftigung von Schulabgängern
d) die Vermittlung allgemeiner Hochschulbildung
e) die Vorbereitung auf eine Führungsposition

**Antwort: b) die Befähigung zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit**

**Frage 0002 Was versteht man unter „beruflicher Handlungskompetenz“?**

a) in beruflichen Situationen selbstständig und verantwortungsbewusst handeln zu können
b) möglichst viele verschiedene Berufe auszuüben
c) nur theoretische Kenntnisse anzuwenden
d) die Fähigkeit, Anweisungen möglichst schnell auszuführen
e) nur das Fachwissen eines Berufs zu beherrschen

**Antwort: a) in beruflichen Situationen selbstständig und verantwortungsbewusst handeln zu können**

**Frage 0003 Welche der folgenden Kompetenzen gehört nicht zur beruflichen Handlungskompetenz?**

a) Methodenkompetenz
b) Fachkompetenz
c) Personalkompetenz
d) Freizeitkompetenz
e) Sozialkompetenz

**Antwort: d) Freizeitkompetenz**

**Frage 0004 Welche Aussage beschreibt die Fachkompetenz am besten?**

a) sie bedeutet, betriebliche Abläufe zu kritisieren
b) sie betrifft die Fähigkeit, Konflikte zu lösen
c) sie umfasst das Wissen und Können zur Bewältigung beruflicher Aufgaben
d) sie steht für Lernbereitschaft und Verantwortungsgefühl
e) sie beschreibt die Fähigkeit, selbstbewusst aufzutreten

**Antwort: c) sie umfasst das Wissen und Können zur Bewältigung beruflicher Aufgaben**

**Frage 0005 Warum ist die Berufsausbildung für Betriebe besonders wichtig?**

a) sie ermöglicht, keine neuen Mitarbeiter einzustellen
b) sie erhöht kurzfristig die Gewinne
c) sie senkt automatisch die Steuern
d) sie ersetzt Weiterbildung und Schulungen
e) sie dient der Sicherung des Fachkräftenachwuchses

**Antwort: e) sie dient der Sicherung des Fachkräftenachwuchses**

**Frage 0006 Wie trägt die Berufsausbildung zur Bewältigung des demografischen Wandels bei?**

a) durch die Weitergabe von Wissen an die nächste Generation
b) durch das Einstellen älterer Arbeitnehmer
c) durch den Einsatz von Maschinen statt Menschen
d) durch die Reduzierung der Ausbildungszeit
e) durch den Aufbau internationaler Märkte

**Antwort: a) durch die Weitergabe von Wissen an die nächste Generation**

**Frage 0007 Was beschreibt die gesellschaftliche Verantwortung von Ausbildungsbetrieben am besten?**

a) sie vermeiden durch Ausbildung Kosten für Werbung
b) sie bieten jungen Menschen eine Perspektive und sichern soziale Stabilität
c) sie schaffen nur kurzfristige Praktikumsplätze
d) sie erhöhen ihre Gewinne durch staatliche Zuschüsse
e) sie bilden aus, um gesetzliche Vorgaben zu erfüllen

**Antwort: b) sie bieten jungen Menschen eine Perspektive und sichern soziale Stabilität**