



Ressort
Bildungs- und
Qualifizierungspolitik | Vorstand

hang: Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe*

Qualitätscheck lehnt sich an die im Rahmen des zentralisierten Qualitätsprojektes QUALIZENSE entwickelten Qualitätskarte an.
www.beruf-z.ch Stand: 25.07.04

Der Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe soll von allen haupt- und nebenamtlichen Ausbilder/-innen (im Text als Ausbildungsverantwortliche bezeichnet) sowie von allen Auszubildenden ausgefüllt werden. Die Ergebnisse werden betrieblich ausgewertet, eine Übersicht mit allen Nennungen und vereinbarten Maßnahmen erhält die zuständige Stelle (IHK/HWK).

Betrieb: _____ Datum: _____
Ausbilder/-in: _____ Auszubildender: _____
hauptamtlich ☐ nebenamtlich ☐

Ausbildungspersonal

Qualitätskriterium	Beurteilung
Es sind genügend Ausbildungsverantwortliche vorhanden.	
Die Ausbildungsverantwortlichen haben alle die Ausbildereignungsprüfung absolviert.	
Die Ausbildungsverantwortlichen sind fachlich kompetent und vermitteln die Ausbildungsinhalte verständlich.	
Ausbildungsverantwortlichen bilden sich regelmäßig weiter.	
Ausbildungsverantwortliche haben ausreichend Zeit, sich	

-- nicht erfüllt --

Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung

Arbeitshilfe für Berufsbildungsausschüsse
bei den zuständigen Stellen

DGB

Inhalt

1. Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung	Seite 4
2. Qualitätssicherung der Berufsausbildung - Von der Ideenskizze zum Konzept	Seite 5
3. Der Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung	Seite 6
3.1 Qualitätssteuerung bezogen auf die Umsetzung des Qualitätssicherungsrahmens	Seite 6
3.2 Berufsorientierung	Seite 6
3.3 Berufsausbildungsvorbereitung	Seite 7
3.4 Voraussetzungen im Ausbildungsbetrieb	Seite 8
3.5 Qualifizierte Prüfer/-innen	Seite 9
3.6 Betriebliche Ausbildungsgestaltung	Seite 9
3.7 Lernortkooperation	Seite 10
3.8 Durchführung der Prüfung	Seite 10
3.9 Prüfungserfolg	Seite 11
4. Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe	Seite 12
5. Qualitätssiegel für Ausbildungsbetriebe	Seite 13
Anhang	Seite 14
Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung	Seite 14
Checkliste für Ausbildungsbetriebe	Seite 21
Ausgewählte Empfehlungen des BIBB-Hauptausschuss und seiner Vorläufergremien	Seite 25

1

1. Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung



Im novellierten Berufsbildungsgesetz wird dem Berufsbildungsausschuss die Aufgabe zugeschrieben, auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

→ § 79 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz

Der Berufsbildungsausschuss ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Er hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

Was der Gesetzgeber mit dieser Aufgabenzuschreibung an den Berufsbildungsausschuss verbindet, wird deutlich, wenn man in den Entschließungsantrag der Fraktionen von SPD, CDU/CSU und Bündnis 90/Die Grünen schaut.

→ BT-Drucksache 15/3980, S. 24 f.

„Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der beruflichen Bildung

Das Berufsbildungsgesetz enthält ein umfassendes Instrumentarium zur Sicherung der Qualität der beruflichen Bildung. Es reicht von der Festlegung bundeseinheitlicher Standards für Ausbildung und Prüfungen in den Aus- und Fortbildungsordnungen des Bundes bis zu den Pflichten der zuständigen Stellen zur Sicherung der fachlichen Eignung der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie der Qualität der Berufsausbildung in den Betrieben. Das neue Berufsbildungsgesetz verpflichtet zudem die Berufsbildungsausschüsse der Kammern und die Landesausschüsse für Berufsbildung, auf die ständige Weiterentwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Der Deutsche Bundestag fordert in diesem Zusammenhang die Bundesregierung auf, gemeinsam mit

Sozialpartnern und Ländern und mit Unterstützung des BIBB, Verfahren zur externen Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten. Solche Evaluationen sollten das Ziel haben, die an der Berufsbildung Beteiligten dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement an die Hand zu geben.“

Damit hat der Gesetzgeber einen wichtigen und notwendigen Impuls gegeben, die Qualität der beruflichen Bildung stärker in den Fokus zu rücken. Gewerkschaftliche Interessenvertreter/-innen kennen die Qualitätsdefizite aus ihrer Praxis zur Genüge. Ein Blick ins Forum der DGB-Jugend Web-Site www.dr-azubi.de gibt weitere Hinweise auf den Handlungsbedarf. Durch den Ausbildungsplatzmangel ist das dominierende Thema bisher die Gewinnung von Ausbildungsplätzen. Dies geht oftmals auch zu Lasten der Ausbildungsqualität. Ausbildungsberater/-innen bei den zuständigen Stellen sind überwiegend mit dem Akquirieren neuer Ausbildungsplätze beschäftigt. Im Interesse der jungen Menschen, die eine Berufsausbildung machen, aber auch der Betriebe, die qualifizierte Fachkräfte benötigen, ist es dringend geboten, die Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung in den Blick zu nehmen. Hinzu kommt, dass sich die duale Berufsausbildung auch im europäischen Rahmen behaupten und ihre Qualität nachweisen muss.

2. Von der Ideenskizze zum Konzept



Der DGB und die IG Metall haben den gesetzlichen Handlungsauftrag aufgenommen und einen Vorschlag für einen Qualitätsrahmen entwickelt, zunächst für die berufliche Erstausbildung. Unterstützt wurden sie dabei durch eine Begleitarbeitsgruppe der IG Metall, in der Arbeitnehmervertreter aus Berufsbildungsausschüssen bei Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, eine Vertreterin des Bundesinstituts für Berufsbildung und eine Vertreterin des Instituts Technik und Bildung der UNI Bremen mitwirkten.

Der Vorschlag für einen Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung basiert auf der „Ideenskizze Qualitätsmanagement Berufliche Erstausbildung“, die von der IG Metall im April 2005 als Diskussionsaufschlag entwickelt wurde.

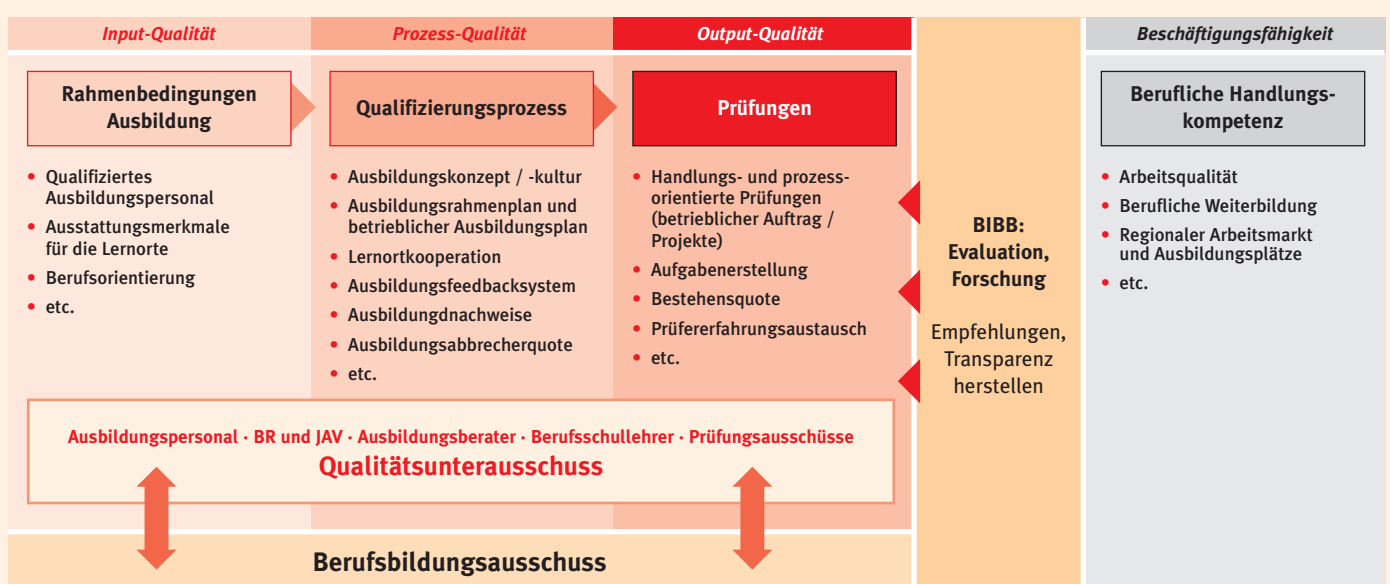
Der Qualitätsrahmen ist strukturiert nach der **Input-Qualität**, bei der es um die Rahmenbedingungen der Ausbildung geht, der **Prozess-Qualität**, bei der es um den Qualifizierungsprozess selbst geht, und der **Output-Qualität**, bei der es um die Prüfungsqualität bezogen auf die erwor-

bene berufliche Handlungskompetenz geht.

Die Outcome-Qualität beschreibt, wie sich die berufliche Handlungskompetenz tatsächlich in der Praxis bewährt. Sie entzieht sich dem direkten Zuständigkeitsbereich der zuständigen Stellen und des dort angesiedelten Berufsbildungsausschusses. Hier sind Evaluationen und Forschungsvorhaben notwendig, deren Ergebnisse in die Ordnungsarbeit einfließen. In diesem Zusammenhang spricht sich die IG Metall dafür aus, die bereits vor einigen Jahren im „Bündnis für Arbeit“ vereinbarten Berufsfachkommissionen zu bilden. Durch eine kontinuierliche Zusammenarbeit von Sachverständigen aus der Praxis, mit wissenschaftlicher Unterstützung, kann die Ordnungsarbeit qualitativ weiterentwickelt werden.

Um eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Berufsausbildung in der Praxis zu fördern, schlägt die IG Metall vor, einen Qualitätsunterausschuss des Berufsbildungsausschusses einzurichten. Hier sollen die Akteure der Berufsausbildung die Qualitätssicherungsaktivitäten gemeinsam beraten und begleiten.

Ideenskizze Qualitätsmanagement Berufliche Erstausbildung



3

3. Der Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung



Der Qualitätsrahmen bildet die inhaltliche Grundlage der Arbeit des Qualitätsunterausschusses bzw. des Berufsbildungsausschuss.

Die darin beschriebenen Qualitätsstandards sind abgeleitet aus dem Berufsbildungsgesetz und aus Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses bzw. seiner Vorläufergremien. Damit beziehen wir uns auf Qualitätsstandards, die eigentlich von den verschiedenen Akteuren der Berufsausbildung zu erfüllen sind, aber oft nicht erreicht werden.

Im Qualitätsrahmen ist in der ersten Spalte der jeweilige Qualitätsstandard genannt. In der zweiten Spalte wird hierzu ein Qualitätsanspruch beschrieben, der gemessen bzw. überprüft werden soll. In der dritten Spalte wird die Zuständigkeit für die Überprüfung festgelegt. Die vierte Spalte beschreibt die Vorgehensweise der Überprüfung. In der fünften und letzten Spalte stehen Anregungen und Beispiele für die Umsetzung.

In den folgenden Abschnitten wird die Arbeit mit dem Qualitätsrahmen anhand der folgenden Gliederungspunkte beschrieben:

- ❶ Qualitätssteuerung bezogen auf die Umsetzung des Qualitätssicherungsrahmens
- ❷ Berufsorientierung
- ❸ Berufsausbildungsvorbereitung
- ❹ Voraussetzungen im Ausbildungsbetrieb
- ❺ Qualifizierte Prüfer/-innen
- ❻ Betriebliche Ausbildungsgestaltung
- ❼ Lernortkooperation
- ❽ Durchführung der Prüfung
- ❾ Prüfungserfolg

Die vorgeschlagenen Verfahren zur Qualitätssicherung sollten den örtlichen Erfordernissen angepasst werden. Ziel ist es, die Akteure der Berufsausbildung dabei zu unterstützen, die Qualitätsstandards zu erreichen, sie kontinuierlich zu sichern und zu verbessern. Werden Defizite festgestellt, ist immer auch eine Maßnahme zu beraten, wie der Qualitätsstandard erreicht werden kann.

3.1 Qualitätssteuerung bezogen auf die Umsetzung des Qualitätssicherungsrahmens



Wichtig ist, dass die Qualitätssicherungsaktivitäten selbst kontinuierlich hinsichtlich ihrer Qualität und Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt werden.

Die zuständige Stelle hat dies zu überprüfen und hierüber einen jährlich Bericht mit dem Berufsbildungsausschuss bzw. dem Qualitätsunterausschuss zu beraten sowie gegebenenfalls Veränderungen am Qualitätsrahmen vornehmen.

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung



Der Bericht der zuständigen Stelle wird im BBA bzw. Qualitätsunterausschuss beraten; notwendige Maßnahmen werden eingeleitet.

Wichtige Kriterien:

Berichte zu den einzelnen Qualitätsstandards
Ausbildungsabbrecherquoten
Prüfungsdurchfallerquoten
Niveau der Prüfungsleistungen

3.2 Berufsorientierung



Die Qualität der Berufsorientierung beeinflusst, wie vorbereitet und motiviert junge Menschen eine Ausbildung beginnen.

Eine optimale Berufsberatung und -orientierung ist ein wichtiger Beitrag zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen. Die richtige Berufswahl ist gerade in Zeiten eines großen Ausbildungsplatzmangels stark erschwert.

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung

Betriebspraktika für Schüler/-innen und Lehrkräfte, Vernetzung von Praktikumbetrieben.

Ausbildungsmessen, Tage der offenen Tür in Betrieben, Betriebserkundungen, Projektwochen.

Betriebliche Experten im Unterricht (z.B. Ausbilder/-innen, JAV, BR, PR).

Unterstützung von Schülerfirmen und -projekte.

Unterrichtsmaterialien zur Arbeitswelt, Infomaterial zu Berufen.

Umso wichtiger ist es, dass mit jungen Menschen die möglichen Alternativen analysiert werden. „Hauptsache eine betriebliche Berufsausbildung“, ist für sie wie für die Ausbildungsbetriebe keine optimale Lösung. Die Qualitätsstandards zur Berufsorientierung beziehen sich auf die konkrete persönliche Berufsberatung sowie auf eine allgemeine Berufsorientierung. Der Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss sollte hier die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteuren aus der Berufsberatung und -orientierung suchen (zum Beispiel Arbeitsagentur, Jobcenter, Schulen). Die Qualitätssicherung der Standards

für Berufsberatung und -orientierung müssen jedoch die jeweils handelnden Stellen selbst vornehmen.

3.3 Berufsausbildungsvorbereitung



Die Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) ist gesetzlich geregelt (§§ 68 - 70 BBiG).

Was die formulierten Qualitätsstandards betrifft, so hat die zuständige Stelle einen klaren Überwachungs- und Beratungsauftrag. Der Berufsbildungsausschuss ist zu beteiligen. Hierzu berichtet die zuständige Stelle über die Maßnahmen der BAV und die Erfüllung der Qualitätsstandards. Der Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss berät und beschließt notwendige Maßnahmen.

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung

Träger der Berufsausbildungsvorbereitung legen der zuständigen Stelle geeignete Nachweise vor (§ 76 BBiG).

Die zuständige Stelle berichtet regelmäßig im BBA.

Die Anforderungen an das Ausbildungspersonal entsprechen denen der Erstausbildung.

Die Anforderungen an die Ausstattung entsprechen denen der Erstausbildung bezogen auf die Anforderungen der Qualifizierungsbausteine.

Analyse der Verbleibsdaten und Befragungsergebnisse von Absolventen der BAV.

3.4 Voraussetzungen im Ausbildungsbetrieb



Ein Ausbildungsbetrieb muss die gesetzlichen Voraussetzungen (Personal, Ausstattung und betriebliche Ausbildungsplanung) erfüllen (§§ 22, 27 - 33 BBiG).

Die Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses und seiner Vorläufergremien sind zu berücksichtigen. Die Ausbildungsberater/-innen der zuständigen Stelle haben die Ausbildungsbetriebe darüber zu informieren, zu beraten und die Einhaltung zu überwachen.

Als Hilfsmittel wurde der Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe* entwickelt (siehe auch Abschnitt 4 und Anhang). Er soll die Ausbildungsverantwortlichen dabei unterstützen, den gegebenen Stand hinsichtlich vorhandener Stärken, aber auch in Bezug auf Defizite festzustellen und Maßnahmen zum Ausbau der Stärken sowie zur Behebung der Defizite einzuleiten.

Die Ausbildungsberater/-innen besprechen mindestens einmal jährlich im Rahmen eines Betriebsbesuches oder eines gemeinsamen Treffens mit Teilnehmern aus mehreren Betrieben die Ergebnisse des Qualitätscheck und beraten die Betriebe bezüglich geeigneter Maßnahmen zur Förderung, Verbesserung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität. Der Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss sollte an den Verfahren beteiligt werden bzw. mitwirken. Eine Mindestanforderung an einen Bericht der zuständigen Stelle gegenüber dem Berufsbildungsausschuss ist eine Aufstellung der Ausbildungsbetriebe, der dort registrierten Ausbildungsverträge und ob ein betriebli-

cher Ausbildungsplan dem Auszubildenden mit dem Ausbildungsvertrag ausgehändigt wurde (eine Kopie des Ausbildungsrahmenplans ist nicht ausreichend).

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung



Beratung und Information von Ausbildungspersonal über Qualifizierungsmöglichkeiten durch Ausbildungsberater/-innen sowie Gewerkschaftsvertreter/-innen. Eine bundesweite Fortbildungsverordnung Berufspädagoge/-in ist in Vorbereitung. Wenn vorhanden Informationen zum Qualifizierungstarifvertrag.

Das Verhältnis der Zahl der Azubis zur Zahl der Fachkräfte beträgt: 1-2 Fachkräfte zu 1 Azubi, 3-5 Fachkräfte zu 2 Azubis, 6-8 Fachkräfte zu 3 Azubis, je weiter 3 Fachkräfte 1 weiter Azubi. Nebenamtliche Ausbilder/-innen betreuen nicht mehr als 3 Azubis und haben ausreichend Zeit für die Ausbildung. Ein/e Ausbilder/-in sollte nicht mehr als 16 Azubis betreuen.

Mit dem Eintragen des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der zuständigen Stellen wird die Einreichung eines betrieblichen Ausbildungsplan eingefordert. Bericht an den BBA über eingetragene Ausbildungsverträge und vorgelegte betriebliche Ausbildungspläne.

Beratung der Betriebe beim Erstellen eines betrieblichen Ausbildungsplans durch Ausbildungsberater und -beraterinnen.

Hilfe z.B. Ausbildungsplanungssoftware: www.nevion.de

* Der Qualitätscheck lehnt sich an die im Rahmen des zentralschweizerischen Qualitätsprojektes QUALIZENSE entwickelten Qualitätskarte an. Vgl. www.beruf-z.ch Stand: 25.07.04

3.5 Qualifizierte Prüfer und Prüferinnen



Um am Ende der Ausbildung den Ausbildungserfolg bewerten zu können, werden qualifizierte Prüfer/-innen benötigt, die in der Lage sind, die Prüfungen entsprechend den gesetzlichen Grundlagen durchzuführen (§§ 37 - 50 BBiG).

Die zuständigen Stellen haben die Aufgabe, das Benennungsverfahren zu organisieren und den erforderlichen Rahmen zu gewährleisten. Im Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss ist jährlich bezüglich der Erfüllung des formulierten Qualitätsanspruchs zu berichten sowie Maßnahmen zur Qualitätsförderung zu beraten und zu beschließen.

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung

Einführungsveranstaltungen, Hospitationen und Prüfungspraktika für neu berufene Prüfer/-innen.

Regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen parallel arbeitenden Prüfungsausschüssen.

Seminare für Prüfer/-innen.

3.6 Betriebliche Ausbildungsgestaltung



Die betriebliche Ausbildungsgestaltung obliegt den betrieblichen Akteuren (Ausbildungspersonal, Auszubildende und Interessenvertretung).

Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung regeln Gestaltungsmöglichkeiten (vor allem §§ 96 - 98 BetrVG). Die zuständige Stelle hat die gesetzliche Aufgabe, die Ausbildungsbetriebe bei der Erfüllung der Standards (§§ 32 und 76 BBiG) zu überwachen und zu beraten. Zuständig sind die Ausbildungsberater/-innen; zu deren Rolle sowie zu Methoden und Mitteln der Überwachung gibt es eine Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses bzw. seiner Vorläufergremien.

Als Hilfsmittel zur Qualitätsentwicklung soll der Qualitätsscheck für Ausbildungsbetriebe genutzt werden (siehe auch Abschnitt 4 und Anhang). Die betrieblichen Akteure können damit Stärken und Defizite in der Ausbildungsgestaltung aufspüren sowie Maßnahmen beraten und einleiten. Die Ausbildungsberater/-innen besprechen

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung

Beratung der Betriebe durch Ausbildungsberater/-innen im Rahmen regelmäßiger Betriebsbesuche.

Hilfe z.B. Ausbildungsplanungssoftware (www.nevi-on.de), Umsetzungshilfen zum jeweiligen Ausbildungsberuf.

Gewerkschaftliche Ausbilderarbeitskreise oder Qualifizierungsarbeitskreise zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und zur Qualitätssicherung.

mindestens einmal jährlich im Rahmen eines Betriebsbesuches oder eines gemeinsamen Treffens mit Teilnehmern aus mehreren Betrieben die Ergebnisse des Qualitätsscheck und beraten die Betriebe bezüglich geeigneter Maßnahmen. Der Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss ist an den Verfahren beteiligt, ehrenamtliche Mitglieder aus dem Qualitätsunterausschuss sollen die Ausbildungsberater/-innen unterstützen.

3.7 Lernortkooperation



Die Lernorte sollen bei der Durchführung der Berufsbildung zusammenwirken (§ 2 BBiG).

Die Initiierung von Maßnahmen der Lernortkooperation ist eine Aufgabe für den Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss und der zuständigen Stelle.

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung



Kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Lehrern, z.B. durch gemeinsame Arbeitskreise.

Gemeinsame Ausbildungsprojekte der Lernorte.
Gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen für Ausbilder und Lehrer.

Betriebliche Praktika von Lehrkräften.

Einbeziehung von betrieblichen Praktikern in die Unterrichtsgestaltung.

3.8 Durchführung der Prüfung



Gesetzes- und verordnungskonforme Prüfungsaufgaben, -verfahren und -bewertungen sind Grundlage für qualitativ hochwertige und verlässliche Prüfungen (§§ 37 - 50 BBiG).

Die zuständige Stelle berichtet jährlich im Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss über die Prüfungsläufe anhand der formulierten Qualitätsansprüche. Der Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss berät und beschließt Maßnahmen zur Förderung der Prüfungsqualität.

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung

Erfahrungsaustausch der Prüfer/-innen.
Qualifizierung der Prüfer/-innen.



3.9 Prüfungserfolg



Mit der Abschlussprüfung wird festgestellt, ob die berufliche Handlungskompetenz auf dem geforderten Niveau erreicht wurde.

Die Prüfungsergebnisse sind wichtige Indikatoren, um Qualitätsdefizite aufzuspüren und müssen deshalb genau analysiert werden. Defizite können in der Ausbildung, aber auch in den Prüfungen begründet sein. Die zuständige Stelle berichtet regelmäßig im Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss anhand der formulierten Qualitätsansprüche. Der Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss analysiert, berät und beschließt notwendige Maßnahmen.

Anregungen und Beispiele für die Umsetzung

Die Zuständige Stelle wertet die Prüfungsergebnisse aus und stellt sie im BBA vor.

Der BBA analysiert die Ergebnisse und beschließt erforderliche Maßnahmen.

In Lernortkooperationsarbeitskreisen werden die Ergebnisse beraten und Maßnahmen besprochen.

Dem BBA wird berichtet.



4. Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe



Der Qualitätscheck soll die handelnden Verantwortlichen in den Ausbildungsbetrieben dabei unterstützen, die Ausbildungspraxis zu reflektieren, Stärken und Defizite festzustellen und Qualitätsverbesserungen zu ermöglichen.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der zuständigen Stelle und dem Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss werden Beratungsangebote (zum Beispiel persönlich, in Gruppen, Webbasiert) zur Qualitätsentwicklung gegeben.

Einmal im Jahr wird der Qualitätscheck im Ausbildungsbetrieb vom Ausbildungspersonal sowie den Auszubildenden ausgefüllt. Der Kreis der betrieblich verantwortlichen Akteure (Ausbildungsverantwortliche und Interessenvertretung) berät dann die Ergebnisse und entwickelt Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung. Die Ergebnisse und Maßnahmenvorschläge werden mit dem Ausbildungspersonal und den Auszubildenden beraten und Umsetzungsschritte gemeinsam vereinbart und eingeleitet. Die zuständige Stelle bekommt mindestens einmal im Jahr eine zusammengefasste Information und berichtet gegenüber dem Berufsbildungsausschuss / Qualitätsunterausschuss.

QUALITÄTSRAHMEN FÜR DIE BERUFSAUSBILDUNG

Anhang: Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe*

*Der Qualitätscheck ist ein Instrument zur Selbstbewertung der Ausbildungspraxis im Rahmen des Qualitätsmanagements (QM) der Ausbildungsbetriebe.

Der Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe soll von allen haupt- und nebenamtlichen Ausbilder/-innen (im Text als Ausbilder/-verantwortliche bezeichnet) sowie von allen Auszubildenden ausgefüllt werden. Die Ergebnisse werden betrieblich ausgewertet, eine Übersicht mit allen Meinungen und vereinbarten Maßnahmen erhält die zuständige Stelle (IHK/HWK).

Betrieb: _____ Datum: _____

Ausbilder/-in: hauptamtlich ☐ nebenamtlich ☐ Auszubildender: ☐

== nicht erfüllt == eher nicht erfüllt == eher erfüllt == erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung	Bemerkung (z.B. vereinbarte Maßnahmen)
Es sind genügend Ausbilder/-verantwortliche vorhanden.		
Die Ausbilder/-verantwortlichen haben alle die Ausbilder/-verantwortlichenprüfung absolviert.		
Die Ausbilder/-verantwortlichen sind fachlich kompetent und vermitteln die Ausbildungsinhalte verständlich.		
Die Ausbilder/-verantwortlichen bilden sich regelmäßig weiter.		
Die Ausbilder/-verantwortlichen haben ausreichend Zeit, sich um die Ausbildung zu kümmern.		
Die Ausbilder/-verantwortlichen stimmen sich mit Akteuren anderer Lernorte ab (Berufsschule, Überbetriebliche Ausbildung).		

21

5. Qualitätssiegel für Ausbildungsbetriebe



Ausbildungsbetriebe, die den Qualitätscheck anwenden und an den jährlichen Überprüfungsgesprächen / -treffen teilnehmen, könnten ein regionales Qualitätssiegel erhalten.

Ein solches Qualitätssiegel würde den Betrieb öffentlich auszeichnen, also einen Imagegewinn bedeuten sowie klare Vorteile bei der Akquise zukünftiger Auszubildender mit sich bringen.

Um ein Qualitätssiegel zu vergeben, müsste örtlich ein geregeltes Verfahren fixiert werden. Vergabestelle für das Qualitätssiegel könnte der Berufsbildungsausschuss bei der zuständigen Stelle sein. Grundlage für die Vergabe wäre die Anwendung der betrieblich relevanten Teile des Qualitätsrahmen, und die Beteiligung am Qualitätscheckverfahren. Ausbildungsberater/-innen und Mitglieder des Qualitätsunterausschuss könnten ein Auditorenteam bilden. Die Auditoren würden dann die jährlichen Auditgespräche in den Betrieben führen und prüfen, ob die Qualitätsstandards tatsächlich erfüllt sind.



Anhang: Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung

«	Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Qualitätssteuerung	→ Steigerung der Qualität der Berufsausbildung	Die Erfüllung der einzelnen Qualitätsstandards des Qualitätsrahmens führen zu einer Steigerung der Qualität der Berufsausbildung.	Alle beteiligten Akteure	Die Qualitätssicherungsaktivitäten und deren Ergebnisse werden von der zuständigen Stelle auf ihre Wirksamkeit überprüft. Der BBA erhält einen jährlichen Bericht, berät diesen und beschließt notwendige Maßnahmen.	Der Bericht der zuständigen Stelle wird im BBA bzw. Qualitätsunterausschuss beraten; notwendige Maßnahmen werden eingeleitet. Wichtige Kriterien: • Berichte zu den einzelnen Qualitätsstandards • Ausbildungsabbrucherquoten • Prüfungsdurchfallerquoten • Niveau der Prüfungsleistungen
Input	→ Qualifizierte Beratungsfachkräfte in der Berufsorientierung und Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) Empfehlung des BIBB-Hauptausschuss (14.12.2005)	Qualifizierte Beratungsfachkräfte bei Trägern, der Arbeitsagenturen sowie der Jobcenter haben: • Kenntnisse über das Berufsbildungssystem • Kenntnisse über die Berufsfelder • Beratungskompetenz • Genderkompetenz	Jeweilige Träger, Arbeitsagenturen, Jobcenter stellen selbst fest	Überprüfung durch interne Vorlage geeigneter persönlicher Nachweise	
		Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und in der Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) haben an Fortbildungen sowie Praktika mit Arbeitsweltbezug teilgenommen und wenden Methoden zur Stärkung der Handlungskompetenz von Schüler/-innen im Unterricht an.	Lehrkräfte der Schulen und der BAV sowie Elternbeiräte stellen selbst fest	Überprüfung durch interne Vorlage geeigneter persönlicher Nachweise	Betriebspraktika für Schüler/-innen und Lehrkräfte, Vernetzung von Praktikumsbetrieben

	Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Input	→ Konzepte für eine qualifizierte Berufsorientierung Empfehlung des BIBB-Hauptausschuss (14.12.2005)	Das Beratungskonzept von Trägern, der Arbeitsagenturen sowie der Jobcenter stützt die Eigeninitiative von Schülerinnen und Schülern bei der Berufsfindung und berücksichtigt die Einhaltung der Gleichstellung der Geschlechter.	Jeweilige Träger, Arbeitsagenturen, Jobcenter stellen selbst fest	Vorlage des Beratungskonzeptes	Ausbildungsmessen, Tage der offenen Tür in Betrieben, Betriebserkundungen, Projektwochen Betriebliche Experten im Unterricht (z.B. Ausbilder/-innen, Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), Betriebsrat (BR), Personalrat (PR)) Unterstützung von Schülerfirmen und -projekte Unterrichtsmaterialien zur Arbeitswelt, Informationsmaterial zu Berufen
		Schulen verfügen über Angebote zur Berufsorientierung, in die die Familien eingebunden sind.	Lehrkräfte der Schulen und Elternbeiräte stellen selbst fest	Vorlage des Konzeptes	
		Die Berufsorientierung ist Teil der Curricula, ihre Umsetzung weist Praxisbezug und integrative Unterrichts-/ Arbeitsformen auf.	Lehrkräfte der Schulen und Elternbeiräte stellen selbst fest	Vorlage des Curricula	
		Für Risikogruppen und gefährdete Einzelpersonen gibt es ein sozialpädagogisches und/oder psychologisches Unterstützungskonzept an Schulen und bei Trägern.	Lehrkräfte der Schulen und bei Trägern sowie Elternbeiräte stellen selbst fest	Vorlage des Konzeptes	
		Die Zusammenarbeit und Abstimmung im Rahmen der Berufsorientierung und -beratung mit allen Akteuren ist geregelt.	Alle Akteure der Berufsorientierung und -beratung stellen selbst fest	Vorlage des Konzeptes	



«	Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Input	→ Qualifiziertes Ausbildungspersonal in der Berufsausbildungsvorbereitung §§ 68 bis 70 BBiG	Das Ausbildungspersonal ist ausreichend qualifiziert und nimmt an regelmäßigen Fortbildungen teil.	Zuständige Stelle, BBA	Vorlage geeigneter Nachweise und Bericht an BBA	Träger der Berufsausbildungsvorbereitung legen der zuständigen Stelle geeignete Nachweise vor (§ 76 BBiG). Die zuständige Stelle berichtet regelmäßig im BBA. Die Anforderungen an das Ausbildungspersonal entsprechen denen der Erstausbildung.
Input	→ Optimale Ausstattung der Lernorte in der Berufsausbildungsvorbereitung §§ 68 bis 70 BBiG	Die Träger von BAV verfügen über adäquate Ausstattungen.	Zuständige Stelle, BBA	Vorlage geeigneter Nachweise und Bericht an BBA	Die Anforderungen an die Ausstattung entsprechen denen der Erstausbildung bezogen auf die jeweiligen Qualifizierungsbausteine.
Input	→ Optimale Vorbereitung junger Menschen auf die berufliche Erstausbildung in der Berufsausbildungsvorbereitung §§ 68 bis 70 BBiG	Vorhandene Kompetenzen werden gestärkt. Es werden Angebote zur Förderung für ggf. nicht ausreichende Kompetenzen, (sprachliche, soziale) unterbreitet. Es wird geprüft, ob BAV Maßnahmen die soziale und personale Kompetenz der Teilnehmenden erweitert hat.	Zuständige Stelle, BBA	Vorlage des Konzeptes und Befragung von Absolventen der BAV; Bericht an BBA	Analyse der Verbleibsdaten und Befragungsergebnisse von Absolventen der BAV.
Input	→ Qualifiziertes betriebliches Ausbildungspersonal (§§ 28 - 33 BBiG)	Das Ausbildungspersonal verfügt über einen fachlichen Kompetenznachweis sowie dem Nachweis der AEVO. Das Ausbildungspersonal nimmt an berufspädagogischen und fachlichen Weiterbildungen teil.	Zuständige Stelle, BBA Personalverantwortliche, Ausbildungspersonal, BR, PR, JAV	Vorlage geeigneter Nachweise sowie AEVO-Nachweis und Bericht an BBA Qualifizierungsgespräch, Weiterbildungsprofil (Profiling)	Beratung und Information von Ausbildungspersonal über Qualifizierungsmöglichkeiten durch Ausbildungsberater/-innen sowie Gewerkschaftsvertreter/-innen. Eine bundesweite Fortbildungsverordnung Berufspädagoge/-in ist in Vorbereitung. Wenn vorhanden Informationen zum Qualifizierungstarifvertrag.

<<	Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Input	→ Optimale Ausstattung des Lernort Betrieb (§§ 27, 32 und 33 BBiG) Empfehlung des Bundesausschuss für Berufsbildung. (28./29.03.1972)	Es sind die gültigen Ausbildungsordnungen im Ausbildungsbetrieb vorhanden.	Zuständigen Stelle, BBA	Vorlage der Unterlagen und Bericht an BBA Betriebsbesuch der Ausbildungsberater/-innen und Bericht an BBA Qualitätscheck für den Betrieb	Das Verhältnis der Zahl der Azubis zur Zahl der Fachkräfte beträgt: 1-2 Fachkräfte zu 1Azubi, 3-5 Fachkräfte zu 2 Azubis, 6-8 Fachkräfte zu 3 Azubis, je weiter 3 Fachkräfte 1 weiter Azubi. Nebenamtliche Ausbilder/-innen betreuen nicht mehr als 3 Azubis und haben ausreichend Zeit für die Ausbildung. Ein/e Ausbilder/-in sollte nicht mehr als 16 Azubis betreuen.
		Die Ausbildungsstätte verfügt, entsprechend der Ausbildungsprofile, über eine angemessene Einrichtung und Ausstattung.	Zuständigen Stelle, BBA		
		Das Verhältnis der Zahl der Azubis zur Zahl der Fachkräfte, der Ausbildenden und der nebenamtlich Ausbildenden entspricht der Empfehlung des Bundesausschuss für Berufsbildung.	Personalverantwortliche, BR, PR, JAV		
Input	→ Betrieblicher Ausbildungsplan auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplan (§ 11 BBiG) Empfehlung des Bundesausschuss für Berufsbildung. (28./29.03.1972)	Ein betrieblicher Ausbildungsplan (zeitliche und sachliche Gliederung) ist vorhanden.	Zuständigen Stelle, BBA	Vorlage des betrieblichen Ausbildungsplan und Bericht an BBA	Mit dem Eintragen des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der zuständigen Stellen wird die Einreichung eines betrieblichen Ausbildungsplan eingefordert. Bericht an den BBA über eingetragene Ausbildungsverträge und vorgelegte betriebliche Ausbildungspläne. Beratung der Betriebe durch Ausbildungsberater/-innen. Hilfe z.B. Ausbildungsplanungssoftware: www.nevion.de
			Ausbildungsverantwortliche, BR, PR, JAV	Qualitätscheck für den Betrieb	



»	Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Prozess	→ Ausbildungsgestaltung und -durchführung entsprechend dem Konzept (§ 14 BBiG)	Den Auszubildenden gelingt es, komplexe Ausbildungsprozesse unter Berücksichtigung der Erfahrungen und des Vorwissens der Azubis zu gestalten.	Ausbildungspersonal, BR, PR, JAV Zuständige Stelle	Qualitätscheck für den Betrieb Überprüfung im Rahmen jährlicher Betriebsbesuche und Bericht an den BBA	Beratung der Betriebe durch Ausbildungsberater/-innen im Rahmen regelmäßiger Betriebsbesuche.
		Den Auszubildenden gelingt es, das Interesse der Azubis für die Ausbildungsinhalte zu wecken und eine konzentrierte und engagierte Mitarbeit herbeizuführen.	Ausbildungspersonal, BR, PR, JAV Zuständige Stelle		Gewerkschaftliche Ausbilderarbeitskreise oder Qualifizierungsarbeitskreise zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und zur Qualitätssicherung.
		Den Auszubildenden gelingt es, die Selbstverantwortung der Azubis bewusst zu machen und durch geeignete Maßnahmen zu fördern.	Ausbildungspersonal, BR, PR, JAV Zuständige Stelle		
Prozess	→ Ein Feedbacksystem wird angewandt (§ 14 BBiG)	Das Feedbacksystem zeigt feststellbare Auswirkungen auf den Ausbildungsverlauf. Verbesserungen lassen sich nachweisen.	Ausbildungspersonal, BR, PR, JAV Zuständige Stelle	Qualitätscheck für den Betrieb Überprüfung im Rahmen jährlicher Betriebsbesuche und Bericht an den BBA	Beratung der Betriebe durch Ausbildungsberater/-innen im Rahmen regelmäßiger Betriebsbesuche.
		Ausbildungsnachweise werden regelmäßig geführt und sind Bestandteil des Feedbacksystems.	Ausbildungspersonal, BR, PR, JAV Zuständige Stelle		Gewerkschaftliche Ausbilderarbeitskreise oder Qualifizierungsarbeitskreise zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und zur Qualitätssicherung.
		Die Beziehung zwischen Azubis und Auszubildenden ist wertschätzend, freundlich und respektvoll.	Ausbildungspersonal, BR, PR, JAV Zuständige Stelle		

	Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Prozess	→ Lernortkooperation (§ 2 BBiG) Empfehlung des BIBB-Hauptausschuss. (27.11.1997)	Die Ausbildungsinhalte werden zwischen den Lernorten abgestimmt. Ausbildende und Lehrkräfte informieren sich gegenseitig über den Stand der Vermittlung der Ausbildungsinhalte. Förderung von ganzheitlichen und handlungsorientierten Lehr- und Lernkonzepten durch Lernortkooperation (wechselseitige didaktisch-methodische Innovationen).	Berufsschule, Betrieb, Überbetriebliche Ausbildungszentren Zuständige Stelle, BBA Berufsschule, Betrieb, Überbetriebliche Ausbildungszentren Zuständige Stelle, BBA Berufsschule, Betrieb, Überbetriebliche Ausbildungszentren Zuständige Stelle, BBA	Austausch in Arbeitskreisen der zuständigen Stelle zur Lernortkooperation Bericht aus Arbeitskreisen an den BBA	Kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Lehrern, z.B durch gemeinsame Arbeitskreise. Gemeinsame Ausbildungsprojekte der Lernorte. Gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen für Ausbilder und Lehrer. Betriebliche Praktika von Lehrkräften. Einbeziehung von betrieblichen Praktikern in die Unterrichtsgestaltung.
Prozess	→ Gesetzes- und verordnungskonforme Aufgabenerstellung, Prüfungsverfahren und Bewertung (§§ 37 - 50 BBiG)	Die Prüfungsaufgaben entsprechen den Prüfungsanforderungen der Ausbildungsordnung. Das Prüfungsverfahren ist für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar. Es ist ein objektives und valides Bewertungsverfahren vorhanden, das allen Beteiligten bekannt ist.	Prüfungsausschuss BBA BBA	Abgleich der Aufgaben mit den Prüfungsanforderungen, Bericht an den BBA Befragung von Prüfungsteilnehmenden, Prüfer/-innen und Ausbildungsverantwortlichen Vorlage Bewertungsverfahren	Erfahrungsaustausch der Prüfer/-innen. Qualifizierung der Prüfer/-innen.
Output	→ Die Prüfungen werden erfolgreich abgeschlossen	Die Azubis erreichen die berufliche Handlungskompetenz auf dem geforderten Niveau (Berufsabschluss). Unzureichende Prüfungsergebnisse werden analysiert. Die Prüfungsergebnisse werden mit Akteuren der Lernorte reflektiert.	Prüfungsausschuss BBA BBA	Abschlussprüfung Auswertung der Prüfungen durch die Zuständige Stelle Bericht von Lernortkooperationsarbeitskreisen	Die Zuständige Stelle wertet die Prüfungsergebnisse aus und stellt sie im BBA vor. Der BBA analysiert die Ergebnisse und beschließt erforderliche Maßnahmen. In Lernortkooperationsarbeitskreisen werden die Ergebnisse beraten und Maßnahmen besprochen. Dem BBA wird berichtet.

Anhang: Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe*

*Der Qualitätscheck lehnt sich an die im Rahmen des zentralschweizerischen Qualitätsprojektes QUALIZENSE entwickelten Qualitätskarte an.
Vgl. www.beruf-z.ch Stand: 25.07.04



Der Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe soll von allen haupt- und nebenamtlichen Ausbilder/-innen (im Text als Ausbildungsverantwortliche bezeichnet) sowie von allen Auszubildenden ausgefüllt werden.

Die Ergebnisse werden betrieblich ausgewertet, eine Übersicht mit allen Nennungen und vereinbarten Maßnahmen erhält die zuständige Stelle (IHK/HWK).

Betrieb: _____ Datum: _____

Ausbilder/-in: hauptamtlich ☐ nebenamtlich ☐ Auszubildender: ☐

Ausbildungspersonal

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung				Bemerkung (z.B. verabredete Maßnahmen)
Es sind genügend Ausbildungsverantwortliche vorhanden.					
Die Ausbildungsverantwortlichen haben alle die Ausbildereignungsprüfung absolviert.					
Die Ausbildungsverantwortlichen sind fachlich kompetent und vermitteln die Ausbildungsinhalte verständlich.					
Die Ausbildungsverantwortlichen bilden sich regelmäßig weiter.					
Die Ausbildungsverantwortlichen haben ausreichend Zeit, sich um die Ausbildung zu kümmern.					
Die Ausbildungsverantwortlichen stimmen sich mit Akteuren anderer Lernorte ab (Berufsschule, Überbetriebliche Ausbildung).					
	--	-	+	++	



Ausbildungsorganisation

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung				Bemerkung (z.B. verabredete Maßnahmen)
Es sind die gültigen Ausbildungsordnungen, Ausbildungsrahmenpläne und Berufsschullehrpläne im Ausbildungsbetrieb vorhanden und sie sind mit den Auszubildenden besprochen.					
Die Ausbildungsstätte verfügt, entsprechend der Berufe, die ausgebildet werden, über die erforderlichen Einrichtungen und Ausstattungen.					
Die Ausbildungszeiten entsprechen den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen (jeweiliger Tarifvertrag, Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz).					
Ein betrieblicher Ausbildungsplan für die gesamte Ausbildungszeit (wann, an welcher Einsatzstelle, was Gegenstand der Ausbildung ist) ist dem Auszubildenden zum Ausbildungsbeginn ausgehändigt wurden.					
Der betriebliche Ausbildungsplan wird regelmäßig überprüft, angepasst und mit den Auszubildenden besprochen.					
	--	-	+	++	

Ausbildungskonzept

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung				Bemerkung (z.B. verabredete Maßnahmen)
Wie die Ausbildungsinhalte an den unterschiedlichen Ausbildungsstellen vermittelt werden, ist allen Ausbildungsverantwortlichen, den Auszubildenden und der Interessenvertretung bekannt.					
Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfolgt in einem beruflichen Handlungszusammenhang.					
Die Auszubildenden werden an selbständiges Arbeiten und komplexe Aufgabenstellungen herangeführt.					
In der Ausbildung wird die Teamarbeit gefördert.					
	--	-	+	++	

Ausbildungskultur

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung				Bemerkung (z.B. verabredete Maßnahmen)
Zu Ausbildungsbeginn findet eine Einführung für die neuen Auszubildenden statt.					
In der Ausbildung sind Exkursionen in andere Betriebe, zu Messen, Ausstellungen oder anderen fachlich wichtigen Ereignissen fest eingeplant.					
Die Auszubildenden erhalten ein regelmäßiges Feedback zum Ausbildungsstand, mit feststellbaren Auswirkungen auf den Ausbildungsverlauf.					
Ausbildungsnachweise werden regelmäßig geführt und mit den jeweiligen Ausbildungsverantwortlichen besprochen.					
Die Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen ist wertschätzend, freundlich und respektvoll.					
In der Ausbildung wird darauf geachtet, dass Offenheit, Toleranz und Kritikfähigkeit gefördert wird.					
	--	-	+	++	

Ausbildungsdurchführung

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung				Bemerkung (z.B. verabredete Maßnahmen)
Den Ausbildungsverantwortlichen gelingt es, komplexe Sachverhalte unter Berücksichtigung der Erfahrungen und des Vorwissens der Auszubildenden, verständlich zu vermitteln.					
Den Ausbildungsverantwortlichen gelingt es, das Interesse der Auszubildenden für die Ausbildungsinhalte zu wecken und eine konzentrierte und engagierte Mitarbeit herbeizuführen.					
Den Ausbildungsverantwortlichen gelingt es, die Selbstverantwortung der Auszubildenden im Ausbildungsprozess bewusst zu machen und durch geeignete Maßnahmen zu fördern.					
	--	-	+	++	



Interessenvertretung

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung				Bemerkung (z.B. verabredete Maßnahmen)
Es besteht ein Betriebsrat (BR) und eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)*.					
Die Mitbestimmungsaufgaben des Betriebsrates in der Berufsbildung gemäß §§ 96 bis 98 Betriebsverfassungsgesetz werden wahrgenommen und von der Geschäftsleitung beachtet.					
Alle Fragen der Berufsbildung werden regelmäßig zwischen BR, JAV, Ausbildungsverantwortlichen und Geschäftsleitung beraten.					
	--	-	+	++	

* JAV nur bei in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Prüfungen

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung				Bemerkung (z.B. verabredete Maßnahmen)
Die Ausbildungsverantwortlichen informieren die Auszubildenden rechtzeitig über die erforderlichen Prüfungsanforderungen und bereiten sie auf die Prüfung vor.					
Die Prüfungsergebnisse werden analysiert und gemeinsam von den Ausbildungsverantwortlichen, den Auszubildenden und der Interessenvertretung reflektiert.					
	--	-	+	++	

Anhang: Ausgewählte Empfehlungen des BIBB-Hauptausschuss und seiner Vorläufergremien

Nr: 3

Erlassdatum: 24. August 1971

Fundstelle: BABI 10/1971, S. 631

Beschließender Ausschuss: Bundesausschuss für Berufsbildung

Empfehlung für das Führen von Berichtsheften in der Form von Ausbildungsnachweisen

1. Das Führen von Berichtsheften durch den Auszubildenden soll im Rahmen der Berufsausbildung nicht mehr in der bisherigen Form verlangt werden.
2. Künftig ist sicherzustellen, dass der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten – Auszubildenden, Ausbildungsstätte, Berufsschule und gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden – in möglichst einfacher Form (stichwortartige Angaben, ggf. Loseblatt-System) nachweisbar gemacht wird (Ausbildungsnachweis).
3. Den Ausbildungsnachweisen sind die Ausbildungsordnungen bzw. die nach § 108 BBiG noch weiter anzuwendenden Ordnungsmittel zugrunde zu legen. Der Ausbildungsnachweis soll der Systematisierung der Berufsausbildung dienen.
4. Der Auszubildende hat den Ausbildungsnachweis nach beiliegendem Muster und den hierzu gegebenen Erläuterungen zu führen.
5. Der Ausbildungsnachweis ist von dem Auszubildenden mindestens wöchentlich zu führen. Der Auszubildende oder der Ausbilder gemäß § 20 Abs. 4 BBiG, bzw. § 21 Abs. 4 HwO hat den Ausbildungsnachweis mindestens monatlich zu prüfen und abzuzeichnen. Er hat dafür Sorge zu tragen, daß auch der gesetzliche Vertreter des Auszubildenden sowie die Berufsschule in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhalten und diese unterschriftlich bestätigen können.
6. Der Auszubildende führt den Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit.
7. Die Vorlage des Ausbildungsnachweises ist Zulassungsvoraussetzung gemäß § 39 Abs. 1 Ziffer 2 BBiG und § 36 Abs. 1 Ziffer 2 HwO. Eine Bewertung in der Abschlußprüfung ist nicht zulässig.
8. Die zuständigen Stellen sollten Beschlüsse herbeiführen, die dieser Empfehlung Rechnung tragen, wobei bisherige Vorschriften aufzuheben sind.

Anlage: Ausbildungsnachweis

Im Internet

Verzeichnis ausgewählter Beschlüsse:
<http://www.bibb.de/de/20273.htm>

Nr11

Erlassdatum: 28. März 1972

Fundstelle: BABl 5/1972

Beschließender Ausschuss: Bundesausschuss für Berufsbildung

Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung

Der Bundesausschuß für Berufsbildung, der gem. § 51 Abs. 2 Nr. 3 BBiG Vorschläge für die Ordnung, den Ausbau und die Förderung der Berufsausbildung zu erarbeiten hat, hat die nachfolgenden Grundsätze für die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung beschlossen. Er erwartet, daß diese Grundsätze bei der Abfassung von Berufsausbildungsverträgen zugrunde gelegt werden.

I. Vorbemerkungen

Die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages muß nach § 4 BBiG Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsplan) enthalten; sie sind Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages und der Niederschrift als Anlage beizufügen.

Berufsausbildungsverträge ohne diese Angaben entsprechen nicht den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes und dürfen nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes gemäß § 25 BBiG bzw. § 25 HwO einen den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepaßten Ausbildungsplan zu erstellen, der sowohl den sachlichen Aufbau als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung ausweist. Sofern eine Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG / § 25 HwO vorliegt, kann auch der Inhalt des Ausbildungsrahmenplans als Ausbildungsplan zugrunde gelegt werden, wenn dieser den Erfordernissen im Einzelfall entspricht. Wenn noch keine Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG / § 25 HwO vorliegt, sind die weiter anzu-

wendenden Berufsbilder, Berufsbildungspläne (§ 108 BBiG), die Fachlichen Vorschriften (§ 122 HwO) usw. zugrunde zu legen.

Die sachliche und zeitliche Gliederung soll möglichst zusammengefaßt werden, indem den Sachgebieten die entsprechenden Zeitangaben zugeordnet werden.

II. Kriterien

Bei der Erstellung der sachlichen und zeitlichen Gliederung durch die Ausbildungsstätten und bei ihrer Überprüfung durch die zuständigen Stellen ist folgendes zu beachten:

1. Sachliche Gliederung

- 1.1 Die sachliche Gliederung muß alle im Ausbildungsrahmenplan bzw. in dem weiter anzuwendenden Berufsbild. Berufsbildungsplan und in den Fachlichen Vorschriften aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten.
- 1.2 Bei Ordnungsmitteln, die keine Berufsbildungspläne, sondern nur Berufsbilder enthalten, müssen die einzelnen Ausbildungsinhalte näher beschrieben werden.
- 1.3 Die Probezeit ist inhaltlich so zu gestalten, daß ihr Zweck erfüllt wird und Aussagen über Eignung und Neigung des Auszubildenden möglich sind.
- 1.4 Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so zusammengefaßt und gegliedert werden, daß Ausbildungseinheiten entstehen, die bestimmten Funktionen (z. B. Verkauf, Rechnungswesen, Montage) oder bestimmten Abteilungen der Ausbildungsstätte (z. B. Buchhaltung, Lehrwerkstätte, Modellbau) zugeordnet werden können.

- 1.5 Die Ausbildungseinheiten sollen überschaubar sein. Bei größeren zusammenhängenden Ausbildungsabschnitten sollen – soweit erforderlich – sachlich gerechtfertigte Unterabschnitte gebildet werden.
- 1.6 Die sachliche Gliederung muß auf die Anforderungen in den Zwischen- und Abschlußprüfungen abgestellt sein.
- 1.7 Sofern einzelne Ausbildungseinheiten lehrgangsmäßig oder durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden, müssen sie so angeordnet sein, daß betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen sinnvoll ineinander greifen und aufeinander aufbauen.
- 1.8 Die sachliche Gliederung der Ausbildung soll insgesamt, aber auch innerhalb jeder Ausbildungseinheit den Grundsatz beachten, daß erst nach Vermittlung einer möglichst breiten Grundlage die spezielle Anwendung und die Festigung der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse erfolgen soll.
- 2.5 Jede zeitliche Gliederung soll entsprechend dem Ausbildungsinhalt überschaubare Abschnitte vorsehen und den Urlaub berücksichtigen. Als überschaubar sind Abschnitte von höchstens 6 Monaten anzusehen. Wenn möglich und je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr geboten, sind Unterabschnitte, etwa nach Monaten oder Wochen, anzugeben.
- 2.6 Die zeitliche Gliederung ist auf einen Ausbildungsablauf im Rahmen der vertraglichen Ausbildungszeit abzustellen. Die Dauer der Ausbildungsabschnitte und ihre zeitliche Folge können nach den Fähigkeiten des Auszubildenden und den Besonderheiten der Ausbildungsstätte variiert werden, soweit die Teilziele und das Gesamtziel der Ausbildung nicht beeinträchtigt werden. Die einzelnen Ausbildungsabschnitte sollen bei besonderen Leistungen gekürzt werden, bei besonderen Schwächen können sie unter Beachtung der vertraglichen Ausbildungszeit verlängert werden.

2. Zeitliche Gliederung

- 2.1 Sofern die Ausbildungsordnung eine zeitliche Folge zwingend vorschreibt, muß diese eingehalten werden (z. B. in den ersten beiden Monaten, im ersten Halbjahr, im ersten Ausbildungsjahr).
- 2.2 Die zeitliche Folge muß unter dem Gesichtspunkt der Reihenfolge der Prüfungen gegliedert werden.
- 2.3 Die zeitliche Gliederung ist nach sachlogischen und pädagogischen Gesichtspunkten zu ordnen.
- 2.4 Sind für die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zeitliche Richtwerte vorgegeben, so kann innerhalb dieses Rahmens je nach den betrieblichen Gegebenheiten eine flexible Regelung getroffen werden.
- 2.7 Zeitliche Verschiebungen und Umstellungen innerhalb der Ausbildungsabschnitte sind möglich, wenn sie unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze vorgenommen werden.
- 3. In begründeten Ausnahmefällen kann in begrenztem Umfang von der Gliederung abgewichen werden, wenn dadurch die Teilziele und das Gesamtziel nicht beeinträchtigt werden. Die Ausbildungsstätte hat die Abweichung mit Begründung festzuhalten und der zuständigen Stelle anzuzeigen.

III. Ausbildungsplätze und Ausbildungsmittel

In der sachlichen und zeitlichen Gliederung sollen Ausbildungsplätze und Ausbildungsmittel aufgeführt werden.

Nr. 13

Erlassdatum: 28. März 1972

Fundstelle: BABl 5/1972

Beschließender Ausschuss: Bundesausschuss für Berufsbildung

Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten

Geeignete Ausbildungsstätten sind eine wesentliche Voraussetzung für eine qualifizierte, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Berufsausbildung.

Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung verpflichten die zuständigen Stellen, die Eignung der Ausbildungsstätten festzustellen und zu überwachen. Mit der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bestätigen sie die Eignung der Ausbildungsstätte für die beantragte Ausbildung.

In Erfüllung seiner Aufgabe gemäß § 51 Abs. 2 Nr. 2 BBiG, Grundsätze für die Eignung und Überwachung der Ausbildungsstätten aufzustellen, legt der Bundesausschuß für Berufsbildung hiermit Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten vor. Sie sollen den zuständigen Stellen als Grundlage für die Eignungsbeurteilung dienen und eine sorgfältige Auswahl sowie einheitliche Entscheidungen fördern.

Der Bundesausschuß für Berufsbildung geht davon aus, daß die Feststellung und Überwachung der Eignung von Ausbildungsstätten eine den zuständigen Stellen unmittelbar obliegende Aufgabe ist, die sie nicht übertragen können. Er hält insbesondere bei Ausbildungsstätten, in denen erstmalig oder nach längerer Unterbrechung ausgebildet werden soll, und bei Ausbildungsstätten, in denen der beantragte Ausbildungsberuf noch nicht ausgebildet wurde, eine vorherige Eignungsfeststellung in der Ausbildungsstätte und durch andere geeignete Mittel für erforderlich.

Die Eignungsfeststellung sollte in der Regel während der Dauer eines Berufsausbildungsverhältnisses mindestens

einmal wiederholt werden. Sie kann sich auf Feststellungen, die auf andere Weise gewonnen wurden, z. B. Prüfungsergebnisse, Ausbildungsberatung, stützen.

1. Die gesetzlichen Bestimmungen

1.1 Eignung der Ausbildungsstätte

Eine Ausbildungsstätte muß nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein (vgl. § 22 Abs. 1 Nr. 1 BBiG, § 23 Abs. 1 Nr. 1 HwO).

Können die in der Ausbildungsordnung genannten erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht im vorllem Umfang in der Ausbildungsstätte vermittelt werden, gilt sie als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird (vgl. § 22 Abs. 2 BBiG, § 23 Abs. 2 HwO). Diese Maßnahmen müssen im Berufsausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart sein (vgl. § 4 BBiG).

Eignungsvoraussetzung ist außerdem, daß die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht. Eine Abweichung von dieser Bestimmung ist zulässig, wenn dadurch die Berufsausbildung nicht gefährdet wird (vgl. § 22 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, § 23 Abs. 2 Nr. 3 HwO).

1.2 Eignungsfeststellung – Überwachung

Die zuständige Stelle hat darüber zu wachen, daß die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegt (vgl. § 23 Abs. 1 BBiG, § 23 a Abs. 1 HwO).

Der Auszubildende hat der zuständigen Stelle ohne Aufforderung jede Änderung der Eignung der Ausbildungsstätte mitzuteilen, die dazu führen kann, daß das Errei-

chen des Ausbildungszieles oder die Durchführung des Ausbildungsganges beeinträchtigt wird. Werden bei der Überwachung Mängel der Eignung festgestellt, so hat die zuständige Stelle, falls der Mangel zu beheben und eine Gefährdung des Auszubildenden nicht zu erwarten ist, den Auszubildenden aufzufordern, innerhalb einer von ihr gesetzten Frist den Mangel zu beseitigen. Ist der Mangel der Eignung nicht zu beheben oder ist eine Gefährdung des Auszubildenden zu erwarten oder wird der Mangel nicht innerhalb der gesetzten Frist beseitigt, so hat die zuständige Stelle dies der nach Landesrecht zuständigen Behörde mitzuteilen (vgl. § 23 Abs. 2 BBiG, § 23 a Abs. 2 HwO).

1.3 Löschen

Werden die bei der Überwachung festgestellten oder vom Auszubildenden mitgeteilten Mängel nicht innerhalb einer gesetzten Frist beseitigt oder ist eine Gefährdung des Auszubildenden zu erwarten, so ist die Eintragung zu löschen (vgl. § 32 Abs. 2 BBiG, § 29 Abs. 2 HwO). Um Nachteile für den Auszubildenden zu vermeiden, sollte in diesen Fällen die zuständige Stelle in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung darum bemüht sein, daß die begonnene Berufsausbildung in einer geeigneten Ausbildungsstätte fortgesetzt werden kann. Die Verantwortung des bisherigen Auszubildenden bleibt davon unberührt.

2. Allgemeine Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten

2.1 Für jeden Ausbildungsberuf, für den die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses beantragt wird, müssen der Ausbildungsstätte die einschlägigen gültigen Ausbildungsordnungen bzw. nach § 108 Abs. 1 BBiG anzuwendenden Berufsbilder, Berufsbildungspläne und Prüfungsanforderungen oder nach § 122 Abs. 4 und 5 HwO anzuwendenden Berufsbilder und Fachlichen Vorschriften vorliegen.

2.2 In der Ausbildungsstätte ist eine Übersicht zu führen, aus der erkennbar ist, daß die Ausbildung systematisch durchgeführt wird. Diese Übersicht sollte je nach der Struktur der Ausbildungsstätte und des Ausbildungsberufes Angaben enthalten über die Ausbildungsplätze. Ihre Ausstattung, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und zugeordneten Ausbildungszeiten, gegebenenfalls über die Unterrichtsplätze und Unterrichtsmaßnahmen.

2.3 Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren müssen gewährleisten, daß die Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend der Ausbildungsordnung vermittelt werden können.

2.4 Die Ausbildungsstätte muß über eine ausreichende Einrichtung und Ausstattung verfügen, insbesondere müssen die für die Vermittlung der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlichen Einrichtungen vorhanden sein. Dazu gehören insbesondere die Grundausrüstungen an Werkzeugen, Maschinen, Apparaten und Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen, bürotechnische Einrichtungen, Büroorganisationsmittel und Bürohilfsmittel, Wartungseinrichtungen, sowie andere notwendige Ausbildungsmittel, wie Lehrgänge, Programme, Übungsstücke.

Für die berufliche Grundbildung müssen in der Regel Ausbildungsplätze oder Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung stehen, an denen die Auszubildenden unabhängig von den normalen Bedingungen des Arbeitsablaufes in der Ausbildungsstätte ausgebildet werden können. Als Ausbildungseinrichtungen sind insbesondere Ausbildungswerkstätten oder -ecken, Ausbildungslabors, betriebs- oder bürotechnische Unterweisungs- und Übungsräume anzusehen. Für die berufliche Fachbildung müssen in der Regel ausgewählte Ausbildungsplätze für die Auszubildenden vorhanden sein. Dabei muß gesichert werden, daß

die dazu geeigneten Maschinen, Geräte, Apparate und Materialien die notwendige Zeit für die berufliche Fachbildung zur Verfügung stehen.

- 2.5 Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte im Sinne der §§ 22 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, 23 Abs. 1 Nr. 2 HwO gilt in der Regel:

eine bis zwei Fachkräfte = 1 Auszubildender
 drei bis fünf Fachkräfte = 2 Auszubildende
 sechs bis acht Fachkräfte = 3 Auszubildende
 je weitere drei Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender

Als Fachkraft gelten der Auszubildende, der bestellte Ausbilder oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden soll. Diese Kriterien beziehen sich nicht auf einzelne Ausbildungsmaßnahmen, sondern auf den gesamten Ausbildungsgang. Die Relation von Ausbildern und Fachkräften zu Auszubildenden kann überschritten bzw. unterschritten werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird.

- 2.6 a) Auszubildende und Ausbilder, die neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muß sichergestellt sein, daß ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder zur Verfügung steht. Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten, z. B. an Werkzeugmaschinen, ist die Zahl der Auszubildenden entsprechend geringer anzusetzen. Die Art des Ausbildungsberufs oder die Gestaltung der Ausbildung können eine höhere Zahl der Auszubildenden rechtfertigen. Eine Abweichung von dem angegebenen Zahlenverhältnis ist insbesondere dann zulässig, wenn und soweit besondere betriebliche oder überbetriebliche Maßnah-

men zur Förderung der Ausbildung durchgeführt werden.

b) Ausbilder, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden. Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten, z. B. an Werkzeugmaschinen, ist diese Zahl entsprechend geringer anzusetzen. Die Art des Ausbildungsberufes oder die Gestaltung der Ausbildung können eine höhere Zahl der Auszubildenden rechtfertigen. Eine Abweichung von dem angegebenen Zahlenverhältnis ist insbesondere dann zulässig, wenn und soweit besondere betriebliche oder überbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung durchgeführt werden.

- 2.7 Voraussetzung für die Eignung der Ausbildungsstätte ist, daß der Auszubildende gegen die Gefährdung von Leben, Gesundheit und sittlicher Haltung ausreichend geschützt ist.

- 2.8 Auszubildende dürfen nicht eingestellt werden, wenn über die Ausbildungsstätte ein Konkurs- oder Vergleichsverfahren eröffnet worden ist oder wenn eine Gewerbeuntersagung rechtskräftig ausgesprochen oder für vorläufig vollziehbar erklärt worden ist.

- 2.9 Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten durchgeführt, so muß jede dieser Ausbildungsstätten für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt den vorstehenden Kriterien entsprechen. Kann eine Ausbildungsstätte die Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsordnung nicht in vollem Umfang erfüllen, so muß eine notwendige Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte, z. B. in einer geeigneten anderen Ausbildungsstätte oder überbetrieblichen Einrichtung vorgesehen werden.

Nr: BIBV000000021

Erlassdatum: 31. Oktober 1972

Fundstelle: BABl 5/1973

Beschließender Ausschuss: Bundesausschuss für Berufsbildung

Empfehlung zur Beteiligung der Auszubildenden an der Gestaltung der Ausbildung

Der Bundesausschuß für Berufsbildung empfiehlt den zuständigen Stellen und ihren Berufsbildungsausschüssen, die Auszubildenden an der Gestaltung der sie betreffenden Angelegenheiten stärker zu beteiligen und auftretende Probleme im Interesse aller Beteiligten schnell zu lösen. Folgende Maßnahmen erscheinen ihm dafür besonders zweckdienlich:

1. Besondere Sprechstunden für Auszubildende, nicht nur am Sitz der zuständigen Stelle, sondern auch außerhalb, z.B. an Berufsschulorten;
2. Ausspracheveranstaltungen mit dem Berufsausbildungsausschuß, Auszubildenden, Ausbildenden und der Geschäftsführung der zuständigen Stelle;
3. Häufigere öffentliche Sitzungen des Berufsbildungsausschusses mit Beteiligung von Auszubildenden.

Nr: BIBV000000025

Erlassdatum: 24. August 1973

Fundstelle: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung 4/1973

Beschließender Ausschuss: Bundesausschuss für Berufsbildung

Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater

Gemäß § 45 Abs. 1 und § 47 Abs. 4 BBiG sowie § 41 a und § 42 a Abs. 4 HwO sind die zuständigen Stellen verpflichtet, die Durchführung der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung zu überwachen und sie durch Beratung der Ausbildenden und Auszubildenden bzw. Umschüler zu fördern.

Zu diesem Zweck hat die zuständige Stelle die erforderliche Anzahl Ausbildungsberater zu bestellen.

Im Interesse einer einheitlichen Handhabung sollen die zuständigen Stellen die folgenden Grundsätze für die Beratung und Überwachung der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater anwenden.

Die zuständigen Stellen werden aufgefordert, die nachfolgende Regelung durch den Berufsbildungsausschuß beschließen zu lassen und in Kraft zu setzen.

I. Status des Ausbildungsberaters

Die Ausbildungsberater sind in der Regel hauptberuflich (hauptamtlich) tätig.

Daneben können nebenberufliche (nebenamtliche) und ehrenamtliche Ausbildungsberater, insbesondere für spezielle Ausbildungsberufe und Aufgaben, bestellt werden.

Die Ausbildungsberater sind der zuständigen Stelle für Ihre Tätigkeit verantwortlich.

Die von der zuständigen Stelle bestellten hauptberuflichen.

nebenberuflichen und ehrenamtlichen Ausbildungsberater sind unter Angabe Ihres Zuständigkeitsbereiches allen interessierten Kreisen in geeigneter Weise bekanntzumachen.

II. Qualifikationsmerkmale des Ausbildungsberaters

Der Ausbildungsberater hat die Eignung als Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung zu erfüllen und eine mehrjährige Berufserfahrung nachzuweisen.

III. Aufgaben des Ausbildungsberaters

1. Beratung der an der Berufsausbildung Beteiligten
2. Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung
3. Mitwirkung bei der Zusammenarbeit der zuständigen Stelle mit betrieblichen und außerbetrieblichen Stellen

Zu 1. Beratung der an der Berufsausbildung Beteiligten

- 1.1 Beratung der Auszubildenden und Ausbilder:
 - z. B.: Ausbildungsmöglichkeiten (Ausbildungsberufe – Ausbildungsordnungen)
 - Ausbildungsvertrag insbes. Ausbildungspflichten
 - Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte
 - Angemessenes Verhältnis zwischen Auszubildenden / Ausbildern / Fachkräften / Ausbildungsplätzen und Auszubildenden
 - Persönliche und fachliche Eignung der Auszubildenden und Ausbilder
 - Bestellung von Ausbildern
 - Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung (betrieblicher Ausbildungsplan) und gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen
 - Verkürzung der Ausbildungszeiten (Anrechnung, Abkür-

zung, vorzeitige Zulassung) und Verlängerung
Berufs- und arbeitspädagogische Fragen der Ausbildung

Berichtshelfführung bzw. Ausbildungsnachweis
Berufsschulbesuch und Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Zwischen- und Abschlußprüfungen (Anmeldung, Zulassung, Anforderungen und Ablauf)

Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung Beteiligten, insbesondere den Erziehungsberechtigten und berufsbildenden Schulen

Einschlägige Gesetze, Vorschriften und Anordnungen

1.2 Beratung der Auszubildenden

z. B.: Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis

Verkürzung der Ausbildungszeiten (Anrechnung, Abkürzung, vorzeitige Zulassung) und Verlängerung

Berufsschulbesuch und Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Zwischen- und Abschlußprüfungen (Anmeldung, Zulassung, Anforderungen und Ablauf)

Aufstiegs-, Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten

Hinweise auf Beratungsmöglichkeiten bei Leistungs- und Entwicklungsstörungen.

2. Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung

z. B.: Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte

Angemessenes Verhältnis zwischen Auszubildenden / Ausbildern / Fachkräften / Ausbildungsplätzen und Auszubildenden

Personliche und fachliche Eignung der Auszubildenden und Ausbilder

Einhaltung der Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplanes

Einhaltung des Verbots der Beschäftigung mit ausbildungsfremden Arbeiten

Freistellung zum Besuch der Berufsschule von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Kostenlose Bereitstellung der Ausbildungsmittel
Anwendung der einschlägigen Vorschriften (z. B. BBiG, J – ArbSchG, Mu – SchG und sonstige arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften)
Erfüllung von Auflagen zur Behebung von Mängeln i. S. von § 22 Abs. 2 und § 23 Abs. 2 BBiG sowie § 23 a Abs. 2 HwO.

Zu 3. Mitwirkung bei der Zusammenarbeit der zuständigen Stellen mit betrieblichen und außerbetrieblichen Stellen

Der Ausbildungsberater hat im Rahmen seiner Tätigkeit bei der Zusammenarbeit der zuständigen Stelle mit der Betriebsleitung bzw. der Verwaltung und dem Betriebsrat bzw. dem Personalrat sowie mit der Berufsberatung, den beruflichen Schulen, der Gewerbeaufsicht und sonstigen Stellen mitzuwirken.

IV. Verfahren für die Beratung und Überwachung

Die Beratungs- und Überwachungsaufgaben soll der Ausbildungsberater erfüllen durch

- Besuche der Ausbildungsstätten
- regelmäßige Sprechstunden bzw. Sprechtage
- Einzel- oder Gruppenberatung
- Informationsveranstaltungen für Auszubildende, Ausbilder und Auszubildende.

Dabei hat der Ausbildungsberater von einem Arbeitsplan bzw. Zeitplan auszugehen, der sicherstellt, daß die in seinem Bereich liegenden Ausbildungsstätten mindestens in jährlichem Turnus aufgesucht werden. Der Plan hat zu berücksichtigen, daß die Ausbildungsstätten bei gegebener Veranlassung (Beschwerden oder sonstige aktuelle Anlässe) mit Vorrang zu prüfen sind.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben sind die Auszubildenden gemäß § 45 Abs. 1 BBiG und § 111 HwO verpflichtet, die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen sowie die Besichtigung der Ausbil-

dungsstätten zu gestatten.

Der Auskunftspflichtige kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 52 Abs. 1 Nr. 1- 3 der Strafprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

Der Ausbildungsberater ist gemäß § 98 BBiG bzw. § 116 HwO zur Verschwiegenheit über fremde Geheimnisse, namentlich über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, verpflichtet.

V. Zahl der Ausbildungsberater

Die Zahl der Ausbildungsberater ist so festzusetzen, daß jede Ausbildungsstätte mindestens einmal im Jahr aufgesucht und überprüft werden kann sowie Beratungs- und Überwachungsaufgaben nach Ziffer III und IV wahrgenommen werden können. Die Anzahl der Ausbildungsberater ist von folgenden Faktoren abhängig:

- Zahl der Ausbildungsstätten
- geographische Verteilung der Ausbildungsstätten
- Zahl der Auszubildenden jeweils in gewerblichen, kaufmännischen oder sonstigen Fachbereichen
- Verteilung der Auszubildenden auf die Ausbildungsstätten.

Soweit möglich, sollen Ausbildungsberater fachspezifisch eingesetzt werden ihr Tätigkeitsbereich kann aber auch berufsfeld- oder fachbereichsbezogen sein.

VI. Berichterstattung über die Tätigkeit

Der Ausbildungsberater berichtet regelmäßig mindestens einmal jährlich dem Berufsbildungsausschuß der zuständigen Stelle über die Tätigkeit und die dabei gewonnenen Erfahrungen.

Nr: 38

Erlassdatum: 16. März 1976

Fundstelle: BWP 2/1976

Beschließender Ausschuss: Bundesausschuss für Berufsbildung

Grundsätze über Methoden und Mittel der Überwachung der Berufsbildung

Der Bundesausschuß für Berufsbildung hat am 24. August 1973 "Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater"**) beschlossen. Hierin sind vor allem Aussagen über den Status des Ausbildungsberaters, seine Qualifikation, die erforderliche Zahl sowie Hinweise über die formelle Aufgabenerfüllung enthalten.

Allgemeine Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten, an denen sich unter anderem die Ausbildungsberater bei ihrer Überwachungstätigkeit orientieren können, sind in der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung über die Eignung der Ausbildungsstätten***) vom 28./29. März 1972 niedergelegt.

Der Bundesausschuß verfolgt mit den folgenden Grundsätzen die Absicht, die Überwachungstatbestände übersichtlich zusammenzufassen und Methoden und Mittel der Überwachung der Berufsbildung aufzuzeigen.

Den an der Durchführung der Berufsbildung beteiligten Stellen wird empfohlen, nach diesen Grundsätzen zu verfahren.

1. Zuständigkeiten

1.1 Zuständige Stellen

Die zuständigen Stellen überwachen die Einhaltung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). Die Aufgaben der zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die unmittelbar oder mittelbar die Überwachung der beruf-

lichen Bildung betreffen, sind in der Übersicht 1 enthalten. In Betracht kommende Überwachungstatbestände sind in die Übersicht 2 aufgenommen.

1.2 Zuständige Behörden

Die zuständigen Behörden haben im Interesse der Berufsbildung die in der Übersicht 3 enthaltenen Maßnahmen zu treffen.

1.3 Zuständige oberste Landesbehörden

Die zuständigen obersten Landesbehörden überprüfen als Dienstaufsichtsbehörde Eingaben gegen Maßnahmen der nach Landesrecht zuständigen Behörden, falls sie nicht selbst deren Aufgaben wahrnehmen. Außerdem üben die zuständigen obersten Landesbehörden über die zuständigen Stellen die Rechtsaufsicht aus. Im Rahmen der Rechtsaufsicht haben sie dafür zu sorgen, daß die zuständigen Stellen die ihnen nach dem Berufsbildungsgesetz (Übersicht 1) oder Satzungsrecht obliegenden Überwachungsaufgaben erfüllen.

1.4 Andere Überwachungsinstitutionen

Für die Überwachung der Einhaltung anderer Rechtsvorschriften, die für die Berufsbildung bedeutsam sind, sind nicht die zuständigen Stellen, sondern andere Verwaltungsbehörden und Körperschaften des öffentlichen Rechts, z. B. Gewerbeaufsichtsämter, Berufsgenossenschaften, Arbeitsämter oder Hauptfürsorgestellen verantwortlich. Die Nichteinhaltung solcher Rechtsvorschriften durch Auszubildende oder Ausbilder kann auch gegen ihre Eignung und damit gegen die Eignung der Ausbildungsstätte nach dem Berufsbildungsgesetz sprechen. Es handelt sich dabei um Rechtsvorschriften, die dem Schutz der Arbeitnehmer dienen, z. B. um das

Jugendarbeitsschutzgesetz, die Arbeitszeitordnung, die Reichsversicherungsordnung, die Gewerbeordnung und technische Arbeitsschutzvorschriften.

Darüber hinaus sind die Rehabilitationsträger – die Bundesanstalt für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung, die Kriegsopferfürsorge und Sozialhilfe – verpflichtet, sicherzustellen, daß die dem Behinderten gewährte berufliche Bildungsmaßnahme ordnungsgemäß und sachgerecht durchgeführt wird.

2. Zusammenarbeit

Die Überwachung der Berufsbildung erfordert eine ständige Zusammenarbeit zwischen den an der beruflichen Bildung Beteiligten, den betrieblichen Stellen (Insbesondere Betriebsleitung, Betriebsrat und Ausbilder), den berufsbildenden Schulen, den zuständigen Stellen, Behörden und öffentlichrechtlichen Körperschaften.

3. Betrieb und Schule

Nicht unter das Berufsbildungsgesetz fallen die berufsbildenden Schulen, die dem Schulrecht der Länder unterstehen. Dennoch besteht zwischen dem Schulrecht der Länder und dem BBiG ein Sach- und Wirkungszusammenhang, der im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung schulbezogene Pflichten begründet. Dieser Sach- und Wirkungszusammenhang zwischen Ausbildungsstätten und berufsbildenden Schulen zeigt sich insbesondere bei folgenden Tatbeständen: § 7 BBiG, § 9 Nr. 2 BBiG, § 14 BBiG, § 29 BBiG / § 27 a HwO.

Der Bundesausschuß für Berufsbildung regt deshalb an, daß die Landesausschüsse für Berufsbildung entsprechend ihrer weitergehenden Kompetenz nach § 55

BBiG, insbesondere auf eine enge Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung hinzuwirken, diese Grundsätze um den schulischen Teil ergänzen.

4. Mittel und Methoden der Überwachung

Zur Überwachung gehören zunächst Informationen, mit deren Hilfe sich die zuständigen Stellen Kenntnisse über die Eignung der Ausbildungsstätten, die persönliche Eignung des Auszubildenden, die persönliche und fachliche Eignung des Ausbilders und über die ordnungsmäßige Durchführung der Berufsbildung verschaffen. In der Regel gehen den zuständigen Stellen Informationen über die Ausbildungsstätten zu; außerdem werden Informationen von den zuständigen Stellen, den von den zuständigen Stellen bestellten Ausbildungsberatern oder anderen von den zuständigen Stellen Beauftragten, die nicht Angehörige der zuständigen Stellen zu sein brauchen, eingeholt (s. methodische Beispiele in Übersicht 4). Die Auszubildenden sind verpflichtet, die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen. Außerdem können Auszubildende, Erziehungsberechtigte und Betriebsräte Auskünfte geben.

Mündliche Informationen erhalten die zuständigen Stellen und ihre Vertreter unter anderem bei Betriebsbegehungen, persönlichen Gesprächen, Sprechtagen und Fachveranstaltungen. Darüber hinaus können unter anderem schriftliche Auskünfte, Unterlagen des Auszubildenden, Berichtshefte oder Tätigkeitsberichte des Auszubildenden angefordert werden. Außerdem können sich die zuständigen Stellen im Einzelfall oder auf dem Wege allgemeiner Erhebungen über besondere Umstände unterrichten lassen, die einen Hinweis für die Qualität der Ausbildung geben.

Dabei ist methodisch und planmäßig vorzugehen; denn nur durch ein solches Vorgehen beim Einsatz der Mittel wird die Aufgabe gelöst werden, die Qualität der beruf-

lichen Bildung zu sichern. Ausgewählte Beispiele in Übersicht 4 dienen daher den beteiligten Stellen zur besseren Durchführung der Überwachung der Berufsbildung und der Ausbildungsberatung.

Die zuständigen Stellen können auch Informationen von Verwaltungsbehörden oder Körperschaften des öffentlichen Rechts einholen, deren Überwachung sich auf Mängel erstreckt, die gleichzeitig die Eignung der Ausbildungsstätte, des Ausbildenden oder des Auszubildenden infrage stellen (vgl. 1.4). Werden Mängel festgestellt, sollten diese in erster Linie im persönlichen Gespräch, durch schriftliche Hinweise, Belehrungen und Anordnungen behoben werden, falls der Mangel zu beheben und eine Gefährdung des Auszubildenden nicht zu erwarten ist.

Ist der Mangel nicht zu beheben oder ist eine Gefährdung des Auszubildenden zu erwarten oder wird der Mangel nicht in der gesetzten Frist beseitigt, haben die zuständigen Stellen die zuständigen Behörden einzuschalten.

Viele Mängel lassen sich vermeiden, wenn die zuständigen Stellen alle an der Berufsbildung Beteiligten, besonders die Ausbildenden, Betriebsräte, Ausbilder und Auszubildenden, rechtzeitig und umfassend informieren.

** Zeitschrift für Berufsbildungsforschung Holt 4/1973

*** BArb. Bl. Heft 5/1972

Nr: 81

Erlassdatum: 28. November 1990

Fundstelle: BAnz 236/1990; BWP 1/1991; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 4/1990

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Qualifizierung des Prüfungspersonals

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 29.11.1990 zur Qualifizierung des Prüfungspersonals

Vorbemerkung

Die Qualität beruflicher Prüfungen hängt wesentlich davon ab, inwieweit die daran beteiligten Personen auf ihre schwierige Aufgabe vorbereitet wurden. Diese Qualifizierung ist insbesondere notwendig, um die gesetzlichen Anforderungen an die Mitglieder von Prüfungsausschüssen zu erfüllen ("Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein", § 37 (1) BBiG/§ 34 (1) HwO). Zu den Aufgaben, für die Prüfer befähigt werden müssen, gehört u. a., Prüfungsaufgaben zu erstellen, Prüfungen durchzuführen, Prüfungsleistungen zu bewerten und das Ergebnis festzustellen.

Hohe Anforderungen an die Prüfer ergeben sich u. a. durch sich verändernde Prüfungsinhalte, neue Richtlinien und Empfehlungen zur Prüfungsdurchführung und die Weiterentwicklung der Prüfungsmethoden.

Gut vorbereitete und korrekt durchgeführte Prüfungen kommen den Auszubildenden als Prüfungsteilnehmern unmittelbar zugute. Darüber hinaus ergeben sich positive Rückwirkungen auf die Qualität der Ausbildung. Daher hat die Qualifizierung des Prüfungspersonals einen hohen Stellenwert.

Eine Qualifizierung des Prüfungspersonals ist notwendig. Diese Empfehlung soll dazu beitragen, daß bisherige Maßnahmen zur Qualifizierung des Prüfungspersonals weiterentwickelt werden.

I. Situation bei der Qualifizierung des Prüfungspersonals

1. Ausgangssituation

Die Ausgangssituation für eine Qualifizierung der Personen, die Prüfungen auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung vorbereiten und durchführen sollen, ist durch eine Reihe von Bedingungen bestimmt.

Hervorzuheben sind

- die große Zahl von Prüfungen, die in jedem Jahr durchgeführt werden und die Vielzahl von Ausbildungsberufen, in denen geprüft wird,
- die große Zahl beteiligter Personen (personalintensiv angelegtes Prüfungssystem) und die unterschiedlichen Personengruppen, die mit Prüfungen befaßt sind,
- die rechtlichen Vorgaben für Prüfungen (unterschiedliche inhaltliche Vorgaben sowie teilweise unterschiedliche Verfahrensnormen je nach Ausbildungsberuf),
- die Notwendigkeit, neue Prüfungsanforderungen, die sich aus der Neuordnung von Ausbildungsgängen ergeben, unverzüglich in entsprechende Prüfungen umzusetzen,
- die engen Zeiträume für Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Prüfungen,

- die Probleme bei der Freistellung für bzw. der Teilnahme an ehrenamtlichen Prüfertätigkeiten und Qualifizierungsmaßnahmen,
- die unterschiedliche personelle Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse und die Kooperation zwischen betrieblichen und schulischen Experten,
- die unterschiedlichen Prüfungsinhalte, -arten und -methoden und die sich daraus ergebenden Anforderungen,
- die integrierte Verwendung von Ausbildungsrahmenplan (Betrieb) und Rahmenlehrplan (Schule) als inhaltliche Prüfungsgrundlage für eine ganzheitliche Prüfung,
- die veränderte Struktur der Prüfungsteilnehmer,
- die Situation bei der Prüfung von Personen, bei denen besondere Bedingungen zu berücksichtigen sind.

2. Prüfungsprobleme aus der Sicht des Prüfers

Die in Abschnitt 1 beschriebene Ausgangssituation spiegelt sich wider in einer Reihe von Problemen, die sich bei der Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen für die daran beteiligten Personen ergeben.

Aus der Sicht des Prüfers stehen hier u. a. folgende Bereiche im Vordergrund:

- Die Umsetzung von Prüfungsvorgaben insbesondere bei neu geordneten Ausbildungsberufen, dabei besonders die Berücksichtigung neuer Qualifikationsanforderungen.
- Die Berücksichtigung der besonderen Belange spezieller Personengruppen im Rahmen der rechtlichen

Vorgaben für Prüfungen.

- Die qualifizierte Anwendung der Prüfungsmethoden.
- Der Zeitdruck, unter dem die Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen sowie die Bewertung der Prüfungsleistungen stattfindet.
- Die Schwierigkeit, in jedem einzelnen Fall zu einer "gerechten" Bewertung und Prüfungsentscheidung zu kommen.
- Die sachgerechte Auswahl und Variation der Prüfungsinhalte im Rahmen der vorgesehenen Prüfungsanforderungen.

3. Bisherige Maßnahmen zur Qualifizierung des Prüfungspersonals

Für die Qualifizierung von Prüfungspersonal gibt es bisher eine Reihe von Lösungen, die sich jedoch beträchtlich unterscheiden hinsichtlich des Umfangs, der Inhalte und Ziele, der Adressaten von Qualifizierungsmaßnahmen und der dabei verwendeten Konzepte und Methoden.

Neben den Informationsveranstaltungen und Fortbildungsseminaren für das Prüfungspersonal sind besonders typische Ansätze z. B.

- regionale Einführungsveranstaltungen für neu berufene Prüfer,
- jährlicher Erfahrungsaustausch zwischen parallel arbeitenden Prüfungsausschüssen,
- Multiplikatorenmodelle als überregional konzipiertes Qualifizierungskonzept (z. B. als gestufte Prüferseminare),

- Entwicklung und Verwendung von Hilfen für Prüfer und Referenten,
- Einführungsveranstaltungen und Erfahrungsaustausch für "Aufgabenersteller",
- Informationsveranstaltungen für Prüfungsausschußvorsitzende und deren Vertreter über die Prüfungsabläufe,
- Seminare für Prüfer, in denen Prüfungssituationen simuliert werden.

Von besonderer Bedeutung sind die von den Sozialpartei, den zuständigen Stellen und deren Spitzenorganisationen entwickelten und durchgeführten Maßnahmen zur Prüferqualifizierung.

4. Probleme bei der Durchführung der Qualifizierung des Prüfungspersonals

Bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen sind u. a. folgende Fragenkomplexe zu klären:

- Zielgruppe für eine Qualifizierungsmaßnahme (z. B. neu berufene Prüfer, "Aufgabenersteller", Vorsitzende von Prüfungsausschüssen),
- Hauptziel der Maßnahme (z. B. Information über die rechtlichen Grundlagen, Umsetzung einer "neuen" Ausbildungsordnung in Prüfungen, Erstellung von praxisorientierten Aufgaben unter Berücksichtigung übergreifender Qualifikationen),
- einzelne Ziele und Inhalte,
- Konzeption und methodischer Ansatz,

- organisatorischer Ablauf,
- Erfolgskontrolle der Qualifizierungsmaßnahme.
- Unmittelbare Verknüpfung der Qualifizierung mit der Vorbereitung und Durchführung einer Prüfung. So könnte z. B. eine Qualifizierung von Aufgabenerstellern direkt bei der Aufgabenerstellung erfolgen (Qualifizierung in der Ernstsituation).
- Orientierung der Qualifizierungsmaßnahmen an den spezifischen Anforderungen der verschiedenen, mit unterschiedlichen Funktionen am Prüfungsgeschehen beteiligten Personengruppen.
- Anwendung von Baukasten- und Stufensystemen als Organisationsprinzip bei Qualifizierungsmaßnahmen.

II. Vorschläge für eine Weiterentwicklung und Intensivierung der Qualifizierung des Prüfungspersonals

Die bisherigen Maßnahmen zur Qualifizierung des Prüfungspersonals haben sich bewährt und bieten eine gute Basis für einen weiteren Ausbau und die notwendige Intensivierung.

Es kommen hierzu insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

1. Rahmenbedingungen und Voraussetzungen verbessern

- Möglichst viele Prüfer sollten an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Erreicht werden könnte dies z. B. durch eine breit angelegte Information über Veranstaltungen, durch die das Problembewußtsein der Prüfer zu wecken wäre. Es sollten auch die stellvertretenden Mitglieder in Prüfungsausschüssen und sonsti-

ge, am Prüfungsgeschehen beteiligte Personen angesprochen werden.

- Eine Freistellung mit praktikablen Regelungen für Teilnehmer sollte ermöglicht werden.

2. Konzepte und Materialien für spezielle Zwecke und Zielgruppen entwickeln

- Konzepte für typische Qualifizierungsbedürfnisse sollten erarbeitet werden, beispielsweise für Einführungsveranstaltungen für neu berufene Prüfer (vgl. Abschnitt I. 3.).
- Für Prüfer sollten Handreichungen und Trainingsmaterial bereitgestellt werden, z. B. eine Prüfer-Grundsatzmappe mit Informationen über rechtliche und pädagogische Grundlagen.
- Für Veranstalter und Referenten wären entsprechende Materialien zu entwickeln.

3. Übergreifende Konzepte und Kriterien für die Qualifizierung des Prüfungspersonals entwickeln

Für die weitere Entwicklung der Qualifizierung von Prüfungspersonal und für die Lösung der oben genannten Probleme sind übergreifende Konzepte und Kriterien wichtig, die generell bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen verwendet werden können.

Solche Konzepte und Kriterien sollen insbesondere den Praxisbezug von Qualifizierungsmaßnahmen verstärken.

Sie können umfassen

- Verbindung von Qualifizierungsmaßnahmen mit einer inhaltlichen und methodischen Weiterentwicklung und einer Verbesserung der Qualitätsanforderungen der entsprechenden Prüfungen.
Beispielsweise wäre die Entwicklung neuer Formen von Arbeitsproben und Prüfungsstücken, mit denen z. B. die Planungsfähigkeit besser erfaßt werden kann, mit einer entsprechenden Qualifizierung der Prüfer zu verbinden.
- Zeitliche und inhaltliche Anpassung von Qualifizierungsmaßnahmen an den Ablauf bei Prüfungen.
Beispielsweise wäre ein kurzer Zeitabstand zwischen Prüferqualifizierung und Anwendung in der Prüfungssituation wünschenswert.

4. Wichtige inhaltliche Schwerpunkte der Qualifizierung beachten

Solche Schwerpunkte könnten beispielsweise sein

- rechtliche Vorgaben für den Prüfungsablauf,
- inhaltliche Vorgaben im Rahmen neugeordneter Ausbildungsberufe,
- Grundsätze und Vorgehensweise bei der Aufgabenerstellung,
- Bewertung der Vorgehensweise bei Prüfungen mit Arbeitsproben,
- Durchführung mündlicher Prüfungen,
- Prüfung von Personen, bei denen besondere Bedingungen zu beachten sind,
- fachliche Weiterqualifizierung von Prüfern.

5. Methoden der Qualifizierung des Prüfungspersonals weiterentwickeln

- Die Qualifizierungsmaßnahmen sollten erfahrungs- und situationsorientiert angelegt sein.
Beispielsweise sollten in den Seminaren konkrete Probleme und Situationen aus der Prüfungspraxis zugrunde gelegt werden (Verwendung von Fallsammlungen).
- Es sollten zusätzliche Modelle der Prüfungspersonal-Qualifizierung entwickelt werden.
Beispiele wären Hospitationen und Prüfungspraktika.
- Die Vermittlungsformen sollten vielfältig sein und die Möglichkeiten erwachsenengerechter Lernmethoden berücksichtigen.
Kurzreferat, Gruppenarbeit mit Anwendungsaufgaben, Rollenspiele und videogestützte Prüferqualifizierung sind dafür Beispiele.
- Praxisgeeignete Verfahren zur Erfolgskontrolle von Qualifizierungsmaßnahmen sollten entwickelt und angewandt werden.

6. Wissenschaftliche Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen

- Bisherige Erfahrungen bei Qualifizierungsmaßnahmen sollten aufbereitet und ausgewertet werden. Dazu gehört auch die Nachbereitung von Seminaren.
- Forschungsergebnisse, die für die Prüfungspraxis von Bedeutung sind, sollten für die Qualifizierung des Prüfungspersonals nutzbar gemacht werden.
Die wissenschaftliche Unterstützung sollte in enger Kooperation mit der Qualifizierungspraxis erfolgen.

7. Referenten gewinnen und schulen bzw. kommerzielle Qualifizierungsangebote auswählen und nutzen

- Die Qualifizierung des Prüfungspersonals stellt eine Daueraufgabe dar. Es ist daher sinnvoll, einen Referentenstab aufzubauen.
- Schulung, Weiterbildung und Erfahrungsaustausch der Referenten sollten sichergestellt werden.
- Ergänzend können auch kommerzielle Qualifizierungsangebote genutzt werden.

8. Finanzielle Förderung sicherstellen

Die bewährten Fördermaßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft sollten verstärkt fortgeführt werden. Darüber hinaus sollten für die wichtige Aufgabe der Qualifizierung des Prüfungspersonals weitere Möglichkeiten der Förderung aus öffentlichen Mitteln erschlossen werden.

Nr: 99

Erlassdatum: 27. November 1997

Fundstelle: BAnz 9/1998; BWP 6/1997; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 3/1997

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Kooperation der Lernorte

Im dualen System der Berufsausbildung erfolgt die Ausbildung an unterschiedlichen Lernorten, die zur Erreichung des gemeinsamen Ausbildungsziels aufeinander angewiesen sind. Die Lernorte Betrieb (einschließlich ergänzender überbetrieblicher Ausbildung) und Berufsschule sollten miteinander kooperieren, um den Ausbildungserfolg zu gewährleisten. Wie Erfahrungen zeigen, führt eine gute Kooperation auch zur Effizienzsteigerung. Die Kooperation der Lernorte kann sich beziehen auf inhaltliche, organisatorische und pädagogische Fragen. Ziel der Ausbildung ist die Vermittlung von Handlungskompetenz, wozu die Lernorte auf je eigene Weise beitragen.

Die Kenntnis der Bedingungsfaktoren des jeweils anderen Lernortes ist für Ausbilder und Lehrer* wesentlich. In Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf sowie den jeweiligen konkreten Bedingungen vor Ort ergeben sich unterschiedliche Anforderungen und Formen der Zusammenarbeit, ein einheitliches Muster für Lernortkooperation gibt es nicht.

Bedeutung der Kooperation der Lernorte

Der Lernortkooperation kommt zur Bewältigung der Anforderungen in der beruflichen Bildung besondere Bedeutung zu. Die enge Zusammenarbeit der beteiligten Lernorte trägt zur Sicherung einer modernen und zukunftssträchtigen Ausbildung bei.

Insbesondere handelt es sich dabei um folgende Gesichtspunkte:

- Auszubildende werden an den einzelnen Lernorten mit unterschiedlichen Anforderungen und Lernsituationen konfrontiert. Sie entwickeln dabei über Lernprozesse berufliche Handlungskompetenz. Diese Lernprozesse müssen von den beteiligten Ausbildern und Berufsschullehrern initiiert, begleitet und wirksam unterstützt werden. Ausbilder und Lehrer können diese Hilfestellungen dann besser geben, wenn sie entsprechende Informationen und Kenntnisse über den anderen Lernort haben.
- In der beruflichen Bildung verändern sich die Ausbildungsziele und -inhalte, was insbesondere in der Neuordnung von Ausbildungsberufen zum Ausdruck kommt. Zur Erreichung dieser Ziele sind an den einzelnen Lernorten ganzheitliche und handlungsorientierte Lehr- und Lernkonzepte erforderlich. Durch eine Zusammenarbeit der Lernorte kann die Gestaltung entsprechender Konzepte und die Verbesserung der Ausbildung wirksam gefördert werden. Wechselseitige didaktischmethodische Innovationen in Betrieb und Berufsschule werden hierdurch begünstigt.
- Die neuen Anforderungen in der beruflichen Bildung

führen zu verstärkten Bezügen zwischen den Lernorten. Insbesondere durch die steigende Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken in den bestehenden und neuen Berufen ergibt sich eine wachsende Notwendigkeit zur Verschränkung in der Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen in und zwischen den Berufen. Dadurch erhöhen sich auch die Berührungspunkte bei der Lernorte.

- Betrieb und ergänzende überbetriebliche Ausbildung sowie Berufsschule können Konzepte zur Verbesserung der Ausbildungsqualität sowie zur Differenzierung und Individualisierung der Ausbildung entwickeln.
- Durch eine bessere Lernortkooperation können die an den Lernorten vorhandenen Ressourcen besser genutzt und zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen werden.

Praxis der Kooperation der Lernorte

Wie aus aktuellen Erhebungen zur Lernortkooperation hervorgeht, verläuft die Kooperation zwischen Berufsschulen, Betrieben und ergänzender überbetrieblicher Ausbildung nicht einheitlich, je nach vorliegenden Voraussetzungen und handelnden Personen haben sich unterschiedliche Vorgehensweisen und Grade der Zusammenarbeit herausgebildet. Hierbei spielen der zugrundeliegende Ausbildungsberuf, die Größe des Ausbildungsbetriebes sowie die Klassenstruktur in der Berufsschule eine besondere Rolle.

Insgesamt ist zur Kennzeichnung der bisherigen Praxis der Lernortkooperation auf folgende Aspekte hinzuweisen:

- Die Kooperation zwischen den Lernorten erfolgt überwiegend zur Klärung aktueller Fragen und zur Bewältigung auftretender Schwierigkeiten im Ausbildungsprozeß. Eine planende, präventive Strategie, in der inhalt-

liche, organisatorische oder didaktisch-methodische Fragen eine Rolle spielen, kommt noch selten vor.

- Die Kooperation der Lernorte ist in der Praxis überwiegend durch individuelle Kontakte geprägt. Organisierte Formen der Zusammenarbeit in lernortübergreifenden Gremien und Arbeitskreisen finden dagegen selten statt.
- Eine beträchtliche Mehrheit der Auszubildenden bemängelt die unzureichende inhaltliche und organisatorische Abstimmung zwischen Betrieb und Schule. Insbesondere muß die zeitliche Koordinierung der Vermittlung von Ausbildungsinhalten verbessert werden.
- Ausbilder und Berufsschullehrer sind häufig nur unzureichend über den anderen Lernort informiert. Obwohl sie mehrheitlich einen Ausbau der Zusammenarbeit mit den anderen Lernorten wünschen und eine Vielzahl möglicher Formen zur Intensivierung der Kooperation in Selbstorganisation für sinnvoll halten, bestehen zugleich die klassischen Vorurteile gegenüber dem anderen Lernort fort (Kooperationspartner hat zuwenig Zeit; Lehrer sind telefonisch schwer zu erreichen; Lehrer kennen betrieblichen Ablauf zu wenig; Ausbilder interessieren sich nicht für schulische Belange). Dabei werden allerdings generelle Vorgaben zur Gestaltung der Kooperation als einengend empfunden.
- In der Berufsbildungspraxis gibt es Beispiele einer besonders intensiven Zusammenarbeit zwischen den Lernorten, die verallgemeinerungsfähig sind und beim Bundesinstitut für Berufsbildung abgefragt werden können.

Perspektiven der Kooperation der Lernorte

Um den zukünftigen Erfordernissen in der beruflichen Bildung zu entsprechen, sollten die bisherigen Ansätze und

Vorgehensweisen zur Lernortkooperation weiterentwickelt werden. Anzustreben ist sowohl eine Verbesserung der Organisation der Berufsausbildung an den einzelnen Lernorten, insbesondere zur Optimierung der Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb, als auch die Sicherung einer Kommunikation zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern. Dabei ist zu beachten, daß die Lernortkooperation in der Praxis des dualen Systems keinem einheitlichen Muster folgen kann, sondern auf die spezifischen Gegebenheiten vor Ort abgestellt sein muß.

Die Kooperation ist von Ausbildern und Lehrern vor dem Hintergrund der jeweiligen besonderen Bedingungen gemeinsam zu entwickeln. Hierzu sollten an den einzelnen Lernorten entsprechende kooperationsfördernde Voraussetzungen geschaffen werden. Darüber hinaus sollten Ausbilder und Lehrer in der Weiterentwicklung ihrer Zusammenarbeit durch zuständige Stellen, Schulträger, Schulaufsicht und Berufsbildungsforschung und -politik gestützt und gefördert werden.

Hier ist an die Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung von didaktischen Hilfen und Elementen zu denken, die lernortübergreifende Sicht- und Vorgehensweisen fördern.

Vor Ort sollten im Rahmen eines Ausbaus der Lernortkooperation insbesondere die folgenden Möglichkeiten verstärkt genutzt werden:

- Ein kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern im Hinblick auf organisatorische und didaktisch-methodische Fragen kann durch die Einrichtung von gemeinsamen Arbeitskreisen für Ausbilder und Berufsschullehrer verbessert werden. Hierzu bietet sich auch die Beteiligung von Berufsschullehrern an bereits bestehenden Ausbilderarbeitskreisen an. Solche Arbeitskreise können als Forum zum Austausch über aktuelle Fragen und Probleme an den Lernorten, zur Abstimmung von Vorgehensweisen und zur Planung gemeinsamer Aktivitäten dienen.

- Zur Vertiefung didaktisch-methodischer Aspekte der Zusammenarbeit bietet sich insbesondere die Durchführung gemeinsamer Ausbildungsprojekte an, die Konzeption für solche Projekte wird von den beteiligten Lernorten gemeinsam entwickelt.
- Zum Aufbau gemeinsamer Orientierungslinien und zum Abbau eventuell bestehender gegenseitiger Vorurteile ist die Teilnahme von Ausbildern und Lehrern an gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltungen geeignet. Bei spezifischen Weiterbildungsangeboten für Ausbilder bzw. für Lehrer sollten Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen prüfen, inwieweit eine verstärkte Öffnung für den jeweils anderen Bereich sinnvoll wäre.
- Die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen sowie die Schulkonferenzen sollten für Fragen der Lernortkooperation intensiver genutzt werden.
- Die Teilnahme von Berufsschullehrern an betrieblichen Praktika ist eine sinnvolle Möglichkeit zur Aktualisierung der Kenntnisse über betriebliche Abläufe und Verfahrensweisen. Außerdem können dadurch die Kontakte zu betrieblichen Ausbildern ausgeweitet und verbessert werden.
- Zur Gewährleistung der Praxisnähe des Berufsschulunterrichts und zur Intensivierung der Kontakte zwischen den Lernorten bietet sich auch die Einbeziehung von Praktikern zu einzelnen im Unterricht zu behandelnden Themen an.

* Aus Gründen der Lesbarkeit wird im folgenden nur die männliche Form verwendet.

Nr: 117

Beschlussdatum: 14. Dezember 2005

Fundstelle: Bundesanzeiger Nr. 11/2006 vom 17.1.2006 · Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ Nr. 1/2006

BIBB-Pressemitteilung: Nr. 48 vom 16.12.2005 · Internet: <http://www.bibb.de/de/23734.htm>

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Die Empfehlungen des Hauptausschusses zur Berufsorientierung und Berufsberatung

Präambel

In Übereinstimmung mit Entschlüssen des Rates der EU und Empfehlungen der OECD betont der Hauptausschuss des BIBB die zunehmende bildungs- und gesellschaftspolitische Bedeutung der Berufsorientierung und Berufsberatung.

Strukturwandel, veränderte Anforderungen an berufliche Qualifikationen und Kompetenzen sowie entsprechende Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt machen lebensbegleitende Orientierungs- und Beratungsprozesse erforderlich und erhöhen die Ansprüche an Berufsorientierung und Berufsberatung. Zeitgemäße, d.h. fundierte, systematische und strukturierte sowie kontinuierliche Berufsorientierung und Berufsberatung sind dauerhaft wirksam und wirtschaftlich nur durch die Kooperation aller Akteure zu leisten.

Berufsorientierung und Berufsberatung sind Angebote für alle und können von jedem in Anspruch genommen werden. Die Empfehlungen des Hauptausschusses fokussieren aufgrund der besonderen Bedeutung des Übergangs von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf auf Jugendliche und junge Menschen unter 25 Jahren. Sie stellen übergreifende Leitideen und Prioritäten dar, die es ermöglichen sollen, Entwicklungen in unterschiedlichen Bereichen des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens zu begleiten und zu gestalten.

1. Ausgangslage

Tiefgreifende Veränderungen in der Berufs-, Tätigkeits- und Qualifikationsstruktur, problematische Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und internationaler Wettbewerb sowie gewandelte Berufe und Wirtschaftszweige stellen vor allem junge Menschen vor erhebliche Herausforderungen, besonders am Übergang von Schule in Ausbildung, Studium und Beruf.

(Jugend-)Arbeitslosigkeit und brüchige Erwerbsbiographien erhöhen die Anforderungen an Orientierung und Beratung. Zu berücksichtigen sind beispielsweise Probleme beim Übergang in Ausbildung auf der einen und offene Ausbildungsplätze auf der anderen Seite. Besonders betroffen sind jene Personen, bei denen sich der Weg in eine Berufsausbildung und/oder Arbeit aufgrund ungünstiger regionaler Bedingungen, unzureichender schulischer Voraussetzungen und/oder sozialer, ethnischer bzw. geschlechtsspezifischer Benachteiligungen schwierig gestaltet. Andererseits bieten sich aber auch wahrzunehmende Chancen, etwa durch neue Tätigkeits- und Berufsfelder oder Bildungsmöglichkeiten im Ausland.

Die jungen Menschen sind in ihren Kompetenzen so zu fördern, dass sie lebensbegleitendes Lernen und ihren beruflichen Werdegang aktiv gestalten können. Sie müssen fähig sein, sich über die unterschiedlichen Beratungseinrichtungen und deren Angebote zu informieren und sie gezielt zu nutzen. Zugleich sind sie verpflichtet, die Angebote zur Beratung und Orientierung – je nach ihren individuellen Voraussetzungen und

Möglichkeiten mit Unterstützung – eigenverantwortlich wahrzunehmen.

Angesichts der Bedeutung und auch der Möglichkeiten effektiver Berufsorientierung und -beratung stehen alle verantwortlichen Akteure gemeinsam in der Pflicht, die jungen Menschen bei der Bewältigung von Problemen beim Übergang von Schule in Ausbildung, Studium und Beruf zu unterstützen.

2. Ziele und Aufgaben der Berufsorientierung und Berufsberatung

Berufsorientierung und Berufsberatung verfolgen verschiedene, teilweise im Spannungsverhältnis stehende Ziele. Sie haben nachstehende Aufgaben:

- zur Realisierung individueller Bildungschancen beizutragen;
- an der Verwirklichung von Chancengerechtigkeit und sozialer Inklusion mitzuwirken sowie die Integration spezieller Gruppen wie z.B. Migrant/-innen zu unterstützen;
- den Prozess der Berufsfindung und Berufswahl beim Übergang von Schule in Ausbildung, Studium und Beruf zu stärken;
- die Arbeitsmarktbedingungen zu berücksichtigen und dabei auf Nachwuchssicherung, Ausbildungs- und Arbeitsmarktanforderungen, Vermeidung und Verkürzung von Arbeitslosigkeit, Mobilität sowie Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hinzuwirken;
- eine effiziente Gestaltung von bzw. wirkungsvolle Investitionen in Bildung und Ausbildung im Blickfeld zu haben, um zur Erreichung von individuellen Lernzielen beizutragen, die Beteiligung an Bildung und Ausbil-

dung zu steigern und Bildungs- bzw. Ausbildungsabbrüche vermeiden zu helfen.

Berufsorientierung ist als länger andauernder und komplexer Prozess zu verstehen und erfordert Lernorganisationen an mehreren Lernorten. Berufsorientierung soll zur individuellen, zielgenauen Berufs- und Lebenswegplanung motivieren und befähigen. Die Einsicht in die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens gehört ebenso dazu wie die Entwicklung von Selbsthilfestrategien, um gebotene Chancen wahrnehmen und nutzen zu können. Berufsorientierung liegt insbesondere in der Verantwortung der Schulen und der Bundesagentur für Arbeit, die sie entsprechend der Rahmenvereinbarung zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Kultusministerkonferenz vom 15. Oktober 2004 umsetzen. Sie werden durch weitere am Orientierungsprozess beteiligte Akteure unterstützt. Berufsorientierung muss frühzeitig ansetzen, altersadäquat und schulformspezifisch gestaltet sein.

Berufsberatung ist gesetzlich definiert als die Erteilung von Auskunft und Rat zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung, zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche und zu Leistungen der Arbeitsförderung. Sie erstreckt sich auch auf die Unterrichtung und Beratung zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind (§ 30, SGB III).

Berufsberatung ist gesetzliche Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit (§ 29, SGB III). Sie kann auch von anderen Akteuren angeboten und durchgeführt werden.

3. Beitrag und Zusammenarbeit der Akteure

Um die anstehenden Aufgaben und Ziele einer nachhaltigen Berufsorientierung und Berufsberatung bewältigen und erreichen zu können, ist nicht nur das abgestimmte Zusammenwirken der allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie der Bundesagentur für Arbeit gefordert, sondern auch ein Zusammenarbeiten mit Eltern, Jugendhilfe, weiterführenden Bildungseinrichtungen, Ländern, Wirtschaft (Unternehmen, Verbände, Kammern), Gewerkschaften, Sozialverbänden, Arbeitsgemeinschaften, Kommunen, Hochschulen und Bildungsträgern.

→ Schulen

Aufgrund der komplexen Anforderungen bei gleichzeitig begrenzten Ressourcen sind die Schulen bei einer praxisorientierten Berufsorientierung auf kooperationswillige Partner angewiesen. Eine kooperative Berufswahlvorbereitung und -orientierung bedeutet Abstimmung und Einbezug aller mitverantwortlichen Akteure.

Die Schule beteiligt in geeigneter Weise die Erziehungsberechtigten. Gemeinsam mit ihren Kooperationspartnern unterstützt sie ihre Schülerinnen und Schüler, durch Praktika, andere betriebliche Kontakte und außerschulische Experten/-innen breite, wirklichkeitsnahe Einblicke in die Arbeitswelt zu bekommen. Sie fördert die Fähigkeit realistischer Selbsteinschätzung und Handlungskompetenz, die für eine tragfähige Berufswahlentscheidung Voraussetzung sind.

→ Hochschulen

Schüler/-innen der gymnasialen Oberstufe (Sekundarstufe II) werden von der Studienberatung der Hochschulen über Studiengänge, Abschlüsse und Berufsmöglichkeiten (national und international) unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und Interessenschwerpunkte informiert. Zur Erweiterung des Spektrums tragen praxisorientierte Veranstaltungen wie z.B.

Tage der offenen Tür und Schülerpraktika bei.

Studienberatung und Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit verzahnen dabei ihre Angebote.

→ Wirtschaft

Die Wirtschaft trägt durch Angebote der Unternehmen, Verbände, Kammern sowie ihrer Bildungswerke zu einer praxisorientierten Berufsorientierung bei und unterstützt durch Kooperationen Schulen und Berufsberatung bei ihrer Arbeit. Sie bietet vielfältige Aktivitäten wie Betriebserkundungen und Tage der offenen Tür, Betriebspraktika für Schüler/-innen und Lehrkräfte sowie den Einsatz von Mentorinnen und Mentoren aus der betrieblichen Praxis. Zugleich unterstützt sie Schülerfirmen und -projekte und stellt Informationen über Inhalte und Anforderungen in den verschiedenen Berufen bereit. Ein Großteil des Engagements der Wirtschaft wird gebündelt und befördert durch die Arbeit von SCHULEWIRTSCHAFT.

→ Gewerkschaften

Die Gewerkschaften unterstützen den Dialog zwischen Schulen und Betrieben und vermitteln Kontakte, um den notwendigen Öffnungsprozess der Schulen zur Arbeitswelt zu fördern. Sie helfen über die Arbeitskreise „Schule und Arbeitswelt“ jungen Menschen bei Bewerbungen, tragen zur Anbahnung von Betriebserkundungen bei, bieten für Schulabgangsklassen, Elternseminare, Lehrer/-innen, Betriebs- und Personalräte Informationsmaterial zur Berufsorientierung an und stellen Bildungsangebote für Elternbeiräte zu dieser Thematik zur Verfügung. Darüber hinaus wirken sie bei der Erarbeitung von geeigneten Unterrichtsmaterialien und bei Projektwochen mit.

→ Bundesagentur für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit informieren und beraten zu allen Fragen der Berufs- und Studienwahl sowie des Arbeitsmarktes. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung diagnostischer Instrumente zur Beurteilung von

Ausbildungsreife und Berufseignung, welche die Entwicklungsfähigkeit von Jugendlichen angemessen berücksichtigen. Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit stützt sich dabei auf die von der Schule geleistete Hinführung auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt und unterstützt ihrerseits die Schulen bzw. Lehrkräfte durch ihre Kompetenz in Fragen der individuellen beruflichen Beratung und des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes einschließlich der Vermittlung in Ausbildungsstellen.

→ Jugendsozialarbeit

Jugendsozialarbeit bietet in ihren unterschiedlichen Formen, insbesondere der Jugendberufshilfe und der Schulsozialarbeit, vor allem sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten Jugendlichen Hilfestellungen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Dabei hat sie für ihre Zielgruppen spezifische Angebotsformen entwickelt, die schulisches und praktisches Lernen, sozialpädagogische Einzelbetreuung und freizeitbezogene Gruppenarbeit kombinieren. Eine wichtige Aufgabe von Angeboten im Rahmen der Jugendsozialarbeit und der Jugendberufshilfe ist es, die Handlungsfähigkeit der Jugendlichen dahingehend zu unterstützen und zu fördern, dass sie ihren Alltag besser bewältigen können.

→ Vielfältige Kooperationen

Das Spektrum der Kooperationsformen verdeutlichen die folgenden Beispiele:

- Auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung zwischen Bundesagentur für Arbeit und Kultusministerkonferenz vom 15. Oktober 2004 arbeiten Schulen und Agenturen für Arbeit bei der Berufsorientierung zusammen. Entsprechend den jeweiligen Erfordernissen obliegt aufgrund der föderalen Struktur die konkrete Ausgestaltung den Akteuren auf Landes- (Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und Kultusministerien) bzw. auf regionaler/lokaler Ebene (Schule/Arbeitsagentur).
- Verknüpfung von Angeboten zur Berufsorientierung zwischen Studienberatung der Hochschulen und Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit.
- Das Netzwerk „Wege ins Studium“ als gemeinsame Initiative von Bundesagentur für Arbeit, Bundeselternterrat, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschem Gewerkschaftsbund, Deutschem Studentenwerk, Hochschulrektorenkonferenz und den Bildungsministerien der Länder setzt sich für die Beseitigung von Hindernissen ein, welche die Aufnahme eines Studiums erschweren. Es organisiert bildungs- und arbeitsmarktpolitische Informations- und Beratungsveranstaltungen für Abiturient/-innen und fördert die regionale Zusammenarbeit bei der Studien- und Berufsorientierung.

4. Empfehlungen

Der Hauptausschuss spricht sich für den Erhalt und Ausbau der Berufsorientierung und Berufsberatung und die verstärkte Zusammenarbeit der Akteure aus und empfiehlt:

→ Sicherstellung und Ausbau des Angebotes

- das Angebot an Berufsorientierung und Berufsberatung als integralen Bestandteil des Bildungswesens entsprechend der Entschließung des Rates der EU und der Empfehlungen der OECD weiter zu entwickeln;
- ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen in allen beteiligten Institutionen bereitzustellen, um die Herausforderungen bewältigen und die der Berufsorientierung und -beratung innewohnenden Chancen vor allem als präventives Instrument nutzen zu können;
- für die Qualifizierung der Beratungsfachkräfte nach anerkannten Standards Sorge zu tragen sowie die Qualität und Aktualität ihrer Angebote zu garantieren;
- die Qualifizierung des Lehrpersonals durch Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie Praktika sicherzustellen;

→ Qualität der Angebote

- Berufsorientierung und Berufsberatung sind so auszugestalten, dass junge Menschen ihre Kompetenzen wie Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für die selbständige Gestaltung ihres Lernweges und ihrer beruflichen Entwicklung steigern können;
- eine frühe Diagnostik, gezielte, individuelle Förderung und kontinuierliche Begleitung aller Jugend-

lichen anzubieten, um die Talente und Potenziale erkennen und entwickeln sowie unterschiedliche Lernvoraussetzungen bzw. Lernstände rechtzeitig ausgleichen zu können;

- bei der Beratung über mögliche Perspektiven, Anschlussmöglichkeiten und Durchlässigkeiten im Bildungswesen, über Karrierewege, Berufsverläufe sowie die Meisterprüfung und Formen der Selbstständigkeit zu informieren;
- bei der Berufsorientierung und -beratung darauf zu achten, dass die Akteure abgestimmt beraten und orientieren und darauf hinwirken, dass nachhaltige Qualifizierung und Kompetenzentwicklung hohe Priorität haben und Eigenaktivität voraussetzen;
- für Risikogruppen und gefährdete Einzelpersonen frühzeitig sozialpädagogische und/oder psychologische Beratung und individuelle Betreuung anzubieten, insbesondere auch durch zusätzliche Angebote – z.B. Sprachprogramme für Jugendliche mit Migrationshintergrund;
- den breiteren zeitlichen Rahmen von Ganztagschulen auch für Berufsorientierungsangebote zu nutzen;
- Berufsorientierung in Curricula und Schulprogramme einzubinden und berufsorientierenden Unterricht im Hinblick auf verstärkten Praxisbezug und integrative Unterrichts-/Arbeitsformen didaktisch-methodisch weiter zu entwickeln;
- auf die Einhaltung der Gleichstellung der Geschlechter in der Berufsorientierung und Berufsberatung zu achten.

→ **Abstimmung und Vernetzung der Angebote**

- bestehende und beispielhafte Initiativen einer effizienten, frühzeitigen und kontinuierlichen Zusammenarbeit und Abstimmung im Rahmen der Berufsorientierung und -beratung mit allen relevanten Akteuren auf breiter Basis umzusetzen;
- (über)regionale Netzwerke als flankierende Unterstützung der Jugendlichen im Berufsorientierungsprozess auszuweiten und ihre Einrichtung zu unterstützen;
- die Familien in berufsorientierende schulische Maßnahmen einzubinden sowie insbesondere Eltern mit Migrationshintergrund über Schule und Beruf aufzuklären;
- Einrichtungen der Jugendhilfe und der Kommunen in bestehende und gegebenenfalls neu entstehende Strukturen und Abstimmungsprozesse einzubeziehen.

Herausgeber

IG Metall Vorstand

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Redaktion Qualitätsrahmen

Thomas Ressel, IG Metall

Hermann Nehls, DGB

Sabine Kurz, Institut Technik und Bildung UNI Bremen

Begleitarbeitsgruppe Qualitätsrahmen

Nils Bolwig IG Metall Bergedorf, Dietmar Kolpin IG Metall

Potsdam, Burkhard Bundt IG Metall Berlin,

Stephan Soldanski IG Metall Osnabrück,

Margit Ebbinghaus BIBB

Produkt-Nr.

8786-14269

Download dieser

Materialien:

www.igmetall-wap.de