

## Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung gemäß AEVO

| Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)   |   |   |
|---|---|---|
| Kompetenzen   | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten  | Beispielhafte Inhalte   |
| <b>Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage</b>  |   |   |
| <b>1.1 die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können,</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herauszustellen,</li> <li>• die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung für junge Menschen, Wirtschaft und Gesellschaft zu beschreiben,</li> <li>• den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den Betrieb herauszustellen,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkräftenachwuchs,</li> <li>• gesellschaftliche Verantwortung</li> <li>• Wettbewerbsvorteil, Flexibilität, Innovationskraft, direkter und indirekter Nutzen,</li> <li>• Ausbildungsvergütung, Sozialversicherung, Berufsschule,</li> </ul> |
| <b>1.2 bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu erläutern,</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsplanung unter Berücksichtigung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs,</li> <li>• rechtliche Rahmenbedingungen der</li> </ul>   |

| <b>Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)</b>     |  |   |
|--|--|---|
| <b>Kompetenzen</b>   | <b>Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten</b>  | <b>Beispielhafte Inhalte</b>  |
| <b>Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage</b>                                   |  |   |
| <b>betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken,</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Personalbedarf zu beachten,</li> <li>• die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herauszustellen,</li> <li>• die für die Berufsausbildung relevanten rechtlichen Regelwerke bei der Entscheidung für die Ausbildung zu beachten,</li> </ul>  | <p>Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifrecht,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses,</li> </ul>  |
| <b>1.3 die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen,</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems zu beschreiben,</li> <li>• das Duale System der Berufsausbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle zu beschreiben,</li> <li>• weitere Formen der beruflichen Erstausbildung zu überblicken,</li> <li>• die Schnittstellen und Durchlässigkeiten im Bildungssystem zu erläutern,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem: insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit,</li> <li>• Abschlüsse der schulischen Berufsausbildung,</li> <li>• Duale Studiengänge,</li> <li>• die berufliche Bildung als Zugang zu Studiengängen,</li> </ul> |
| <b>1.4 Ausbildungsberufe für den Betrieb</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Entstehung von Ausbildungsberufen im</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzeichnis staatlich anerkannter</li> </ul>   |

| <b>Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)</b>  |   |  |
|---|---|--|
| <b>Kompetenzen</b>  | <b>Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten</b>   | <b>Beispielhafte Inhalte</b>   |
| <b>Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage</b>  |   |  |
| <b>auszuwählen und dies zu begründen,</b>   | Dualen System zu beschreiben, <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen zu beachten,</li> <li>• Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen zu beschreiben,</li> <li>• die Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen zu bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten zu nutzen,</li> </ul>   | Ausbildungsberufe, <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb,</li> <li>• Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen bzgl. der Berufsausbildung behinderter Menschen,</li> </ul>  |
| <b>1.5 die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf zu prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können,</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• die persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden zu klären,</li> <li>• die Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung zu prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darzustellen,</li> <li>• die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung zu erläutern,</li> <li>• die Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen zu überblicken,</li> <li>• die Notwendigkeit von Maßnahmen außerhalb</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen des BBiG und der HwO: persönliche und fachliche Eignung, Eignung der Ausbildungsstätte,</li> <li>• Aufgaben der zuständigen Stelle zur Förderung und Überwachung der Ausbildung,</li> <li>• außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildung, Verbundausbildung sowie Teilzeitausbildung,</li> </ul> |

| <b>Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)</b>                          |  |   |
|---|--|---|
| <b>Kompetenzen</b>  | <b>Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten</b>  | <b>Beispielhafte Inhalte</b>  |
| <b>Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage</b>  |  |   |
|   | <p>der Ausbildungsstätte zu erkennen und geeignete Möglichkeiten zu bestimmen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten zu beschreiben,</li> </ul>  |   |
| <b>1.6 die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen,</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• betriebliche Aktivitäten zur Unterstützung von Berufsorientierung zu planen,</li> <li>• zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in die Ausbildungsplanung einzubeziehen,</li> <li>• die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung zu beurteilen und Fördermöglichkeiten zu benennen,</li> <li>• die Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen zu klären,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsorientierende Aktivitäten und berufsvorbereitende Maßnahmen,</li> <li>• inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine),</li> <li>• Kooperationspartner in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung wie Schulen, Agentur für Arbeit, Bildungsträger,</li> <li>• betriebliche Aktivitäten wie, z.B. Schulpraktika, Schnupperlehre, Tag der offenen Tür, Berufsmessen, Netzwerkarbeit,</li> <li>• Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr,</li> </ul> |
| <b>1.7 im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden aufzuzeigen,</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte,</li> </ul>  |

| <b>Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %)</b> |   |                              |
|--|---|------------------------------|
| <b>Kompetenzen</b>   | <b>Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten</b>   | <b>Beispielhafte Inhalte</b> |
| <b>Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage</b>                               |   |                              |
| <b>Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen,</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolle und Funktion des Ausbilders und der Ausbilderin im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darzustellen,</li> <li>• die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung zu berücksichtigen,</li> <li>• die Aufgaben mitwirkender Fachkräfte zu klären und deren Einbindung in die Ausbildung abzustimmen,</li> <li>• die Zusammenarbeit mit externen Beteiligten vorzubereiten,</li> </ul> |                              |

## Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

| Kompetenzen   | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten   | Beispielhafte Inhalte   |
|---|--|---|
| <b>Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage</b>  |  |   |
| <p><b>2.1 auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert,</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung zu erläutern,</li> <li>• die Struktur der Ausbildung bei der Ausbildungsplanung zu beachten,</li> <li>• den Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herzustellen,</li> <li>• den betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen zu erstellen; zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte zu beachten,</li> <li>• mit auszubildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung zu prüfen,</li> <li>• die Umsetzung von Ausbildungsplänen zu überwachen und die Pläne ggf. anzupassen,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes, insbesondere sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,</li> <li>• rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung,</li> <li>• betrieblicher und individueller Ausbildungsplan, Gesamtversetzungspläne,</li> <li>• Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie Funktionsbereiche und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele,</li> <li>• Berufe mit Spezialisierungen,</li> <li>• Klassifikation und Arten von Lernorten: dezentrale, zentrale und externe; Arbeitsplatz, Lernecke, Lerninsel, Ausbildungswerkstatt,</li> </ul> |































