

- fachlich für das Aufgabengebiet geeignet sein müssen, bzw. über die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.
- Interesse an der Ausbildung junger Menschen haben müssen.

Ausbildungsbeauftragte können gefördert und gefordert werden, indem man

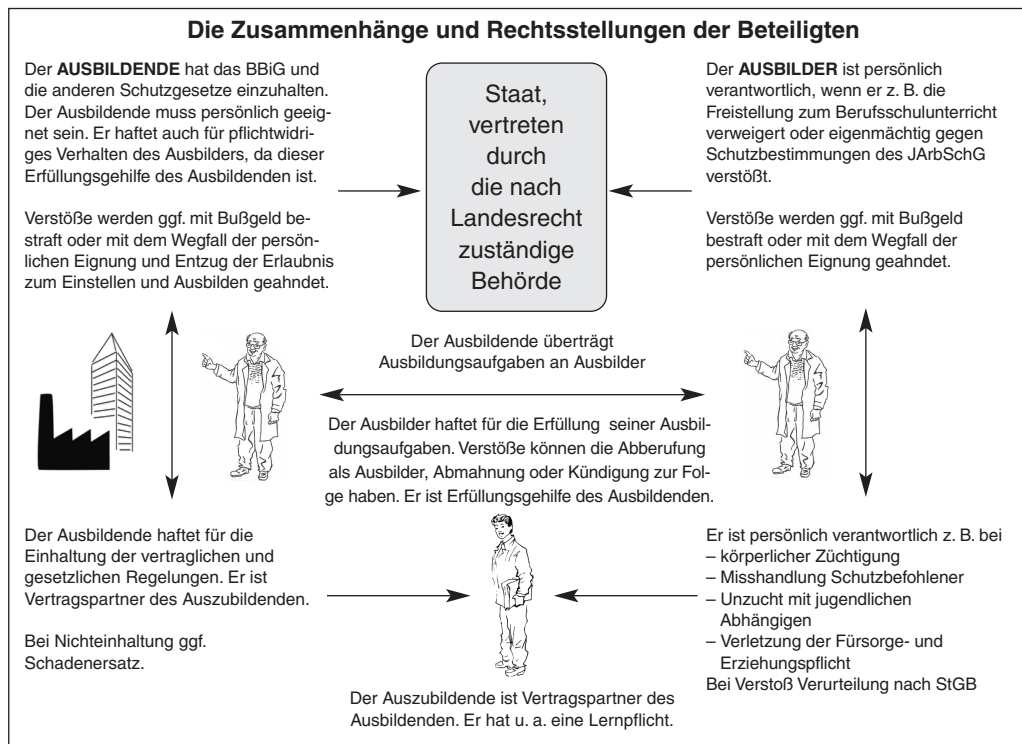
- ihnen Unterstützung bei der Vermittlung von Lerninhalten bietet.
- ihnen bei der Planung, Durchführung und Kontrolle der Ausbildung in ihrer Abteilung Unterstützung anbietet.
- ihnen die Teilnahme an Ausbilderseminaren und -workshops ermöglicht.

Unbedingt beachten:

- Der Ausbilder ist Erfüllungshilfe des Auszubildenden.
- Der Auszubildende muss nur persönlich geeignet sein.
- Ausbilder – und auch Ausbildungsbeauftragte – sollen gemäß ihrer Vorbildrolle, gegenüber den Auszubildenden entsprechend auftreten.
- Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte müssen über ausgeprägte Fachkenntnisse und Führungskompetenzen verfügen.
- Die Ausbildertätigkeit ist unter Auflagen gestattet.
- Der Gesetzgeber lässt auch Ausnahmeregelungen (bspw. aufgrund langjähriger Berufserfahrung) für die Tätigkeit als Ausbilder zu.
- Ausbilder benötigen eine persönliche Eignung, darüber hinaus müssen sie die notwendigen beruflichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen.

Zusammenfassung

Die Grafik verdeutlicht die Zusammenhänge und Rechtsstellungen der innerhalb eines Betriebes an der Ausbildung Beteiligten:



Pinkeln für die Lehrstelle

Jugendliche werden in Großbetrieben auf Drogen getestet – nicht immer ganz freiwillig

Von Michaela Böhm

Oliver D. hat den Ausbildungsvertrag so gut wie in der Tasche. Jetzt fehlt nur die körperliche Untersuchung. Der Werksarzt betrachtet seine Wirbelsäule, klopft Reflexe ab und untersucht Augen, Ohren und Haut. Dann bekommt Oliver ein Fläschchen in die Hand gedrückt. Sein Urin soll auf illegale Drogen getestet werden. »Das ist so üblich bei uns«. Oliver hat den Ausbildungsplatz nicht bekommen. Warum, hat er nicht erfahren.

In vielen Großbetrieben ist es mittlerweile üblich, Jugendliche auf Heroin, Kokain, Ecstasy und Cannabis zu testen. Unternehmensleitungen und manche Betriebsräte begründen die Urinkontrollen mit der Arbeitssicherheit. »Wer will schon auf einen bekifften Gabelstaplerfahrer treffen«.

Gegner solcher Tests sind allerdings der Ansicht, dass die Drogenuntersuchungen lediglich dazu dienen, um sich die angepassten Azubis auszusuchen. Grundsätzlich gilt, dass Drogentests freiwillig sind. Keinem darf bei Weigerung mit Abmahnung oder Kündigung gedroht werden. Und keinem Azubi darf die tariflich abgesicherte Übernahme in ein Arbeitsverhältnis verwehrt werden, weil er sich nicht auf Drogen testen lässt. Freilich macht sich womöglich schon jemand verdächtig, der den Test verweigert, und muss damit rechnen, deshalb den Ausbildungsplatz nicht zu bekommen.

Mit der Sorgfaltspflicht des Unternehmens begründete Daimler-Chrysler im vergangenen Jahr das Massenscreening (Reihenuntersuchung) an knapp 1.000 Jugendlichen in Sindelfingen. Unangekündigt wurden morgens alle Azubis zum Pinkeln gebeten: freiwillig und anonym. 56 von 992 Urinproben wiesen Drogenspuren auf. Die Pressesprecherin Edith Meißner: »Das Ergebnis lässt uns gelassen. Wir haben kein großes Drogenproblem im Betrieb. Trotzdem sei es denkbar, die unangekündigte Untersuchung von Zeit zu Zeit zu wiederholen.«

Die Haltung der Gewerkschaften ist nicht einheitlich. Die IG Metall lehnt Drogentests ab, ob bei der Einstellung oder bei der Übernahme. Denn: »Tests ändern nichts daran, wie Jugendliche mit Drogen umgehen«, sagt Waltraud Schäfer, Suchtbeauftragte beim Vorstand der IG Metall. Die IG Bergbau, Chemie und Energie hat dagegen mit dem Bundesarbeitsverband Chemie, der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie und dem Verband der Chemischen Industrie eine gemeinsame Erklärung unter dem Titel »Keine Drogen in der Arbeitswelt« verabschiedet. Dabei beruft sich die Allianz auf die Sicherheit. »Chemische Betriebe« heißt es in der Erklärung »sind ihren Beschäftigten, ihrer Nachbarschaft und der umgebenden Umwelt in ihrem Wirkungsgefüge besonders verpflichtet.« Sie seien deshalb »bei Tätigkeiten, die eine Eigen- bzw. Fremdgefährdung mit sich bringen könnten, auf verantwortungsbewusste und kompetente Mitarbeiter angewiesen.« Es ginge allerdings nicht darum, »Gelegenheitskonsumenten zu bestrafen, sondern mit Informationen für das Thema zu sensibilisieren.«

Doch genau Gelegenheitskonsumenten von beispielsweise Cannabis werden bei solchen Drogentests erwischt. Cannabis ist nämlich am längsten im Urin nachweisbar, während der Dauerkonsum von Heroin lediglich drei Tage lang Spuren im Urin hinterlässt. »Wenn jemand samstags abends einen Joint raucht« sagt Renate Lind-Cramer vom Drogenreferat der Stadt Frankfurt »sind die Spuren montags noch im Urin. Die Wirkung ist aber längst verfliegen«. Der Joint vom Samstag, sagt die Drogenexpertin ginge den Betrieb jedoch genauso wenig etwas an, wie das Bier am Wochenende. Darüber hinaus würden alle Drogen über einen Kamm geschoren. Dabei »ist Cannabis ungefährlicher als Alkohol.« Wenn es den Firmen tatsächlich um die Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter ginge, müssten sie Drogenkonsumenten mit Angeboten und konstruktivem Druck entgegenkommen, ähnlich wie bei Alkoholikern, argumentiert Lind-Kramer.

Quelle: Frankfurter Rundschau, 12.5.2001

Grundfunktionen von Führung durch den Ausbilder sind:

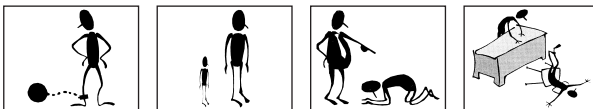
- Motivation
- Konfliktmanagement
- Mediation
- Zielsetzung
- Zielkontrolle
- Feedback
- Organisation
- Kommunikation
- Unterstützung
- Selbstreflexion

Bezogen auf die Selbstreflexion von Ausbildern gilt:

- Fehler können passieren – allerdings gilt es, sich die Frage zu stellen, wie diese künftig vermieden werden können.
- Fehler müssen eingestanden werden. Nur wenn man für sie Verantwortung übernimmt, ist man ein Vorbild für die Auszubildenden.
- Sofern man einen Auszubildenden ungerecht behandelt hat, gilt es sich bei ihm angemessen zu entschuldigen.
- Sollte es zu Unstimmigkeiten kommen, bespricht man die Kritikpunkte mit den Auszubildenden.
- Als Ausbilder sorgt man für eine qualitativ gute Ausbildung, in der man sich um Abwechslung und angemessene Auslastung der Auszubildenden bemüht.

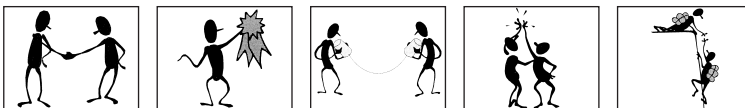
In der Literatur werden in der Regel drei Grundformen von Führungs- bzw. Unterweisungsstilen unterschieden (autoritär, kooperativ und laissez-faire). Diese Dreiteilung, bei der das Unterscheidungsmerkmal in der Persönlichkeit der Führungskraft, deren Lenkungs-, Sanktions-, Motivations-, Kommunikations-, Wertschätzungs- und Erwartungsverhalten liegt, geht auf den Psychologen Kurt Lewin zurück. Die nachfolgenden Figuren sprechen weitgehend für sich.

1. Der autoritäre Führungsstil:



Bei diesem Stil steht der Ausbilder im Mittelpunkt. Die Kommunikation ist einseitig und der Ton eher rau, streng bzw. befehlsmäßig. Der Auszubildende muss sich unterordnen. Die Beziehungsebene ist wenig durch Vertrauen und Zuwendung geprägt. Die Rollenverteilung ist festgelegt, Lob und Anerkennung gibt es wenig. Dieser Führungsstil ist anzuwenden, wenn beispielsweise Gefahr droht. Treffend für diesen Stil ist das Sprichwort »Lehrjahre sind keine Herrenjahre!«.

2. Der kooperative oder demokratische Führungsstil:



Bei diesem Stil verstehen sich Ausbilder und Auszubildender als Partner. Sie haben ein gemeinsames Ziel und arbeiten kooperativ daraufhin. Die Kommunikation ist zweiseitig und die Beziehungsebene intakt. Zum kooperativen Führungsstil gehört ein gemeinsamer Entscheidungsprozess von Ausbilder und Auszubildenden. Der Ausbilder ist für den Auszubildenden jederzeit Ansprechpartner.

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

Eine besondere Rolle spielt die **Lernzieloperationalisierung**.

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

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

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

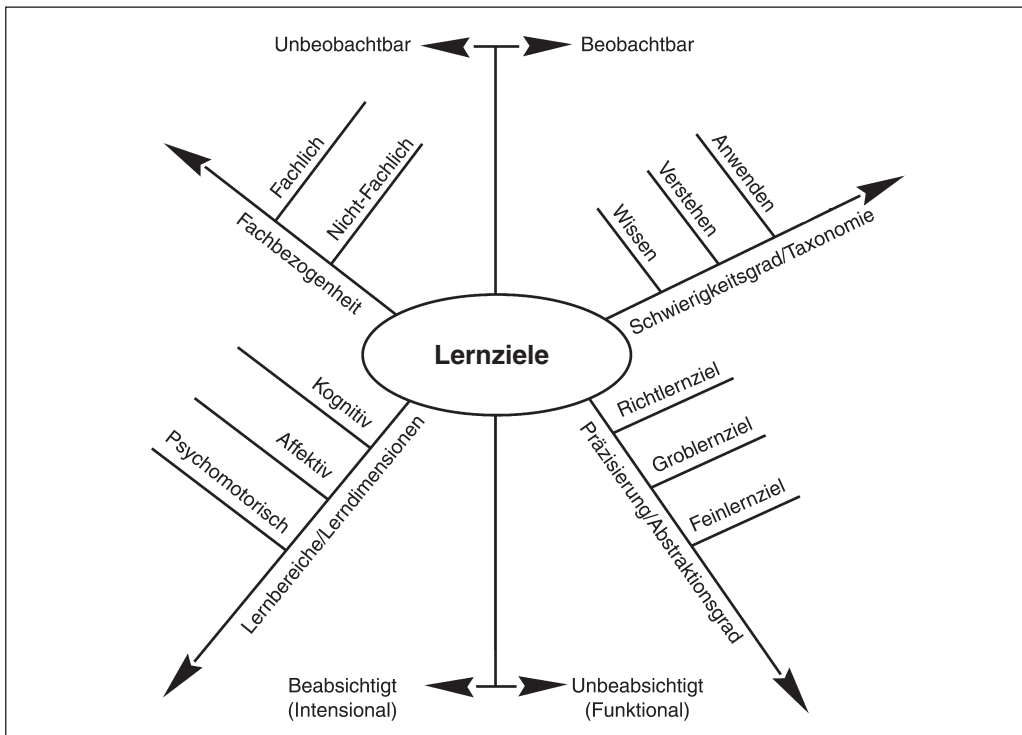


- Nachteile:
- Wenig Spielraum für Ausbilder und Auszubildenden.
 - Nicht alle Lernziele lassen sich problemlos operationalisieren.



Lernziele lassen sich nach den Kategorien Präzision, Lernbereiche, Beobachtbarkeit und Planbarkeit, Beabsichtigung (intentional), Zufälligkeit (funktional), Fachbezogenheit und Schwierigkeitsgrad unterscheiden.

1.3.3.1.2 Lernzielunterscheidungen

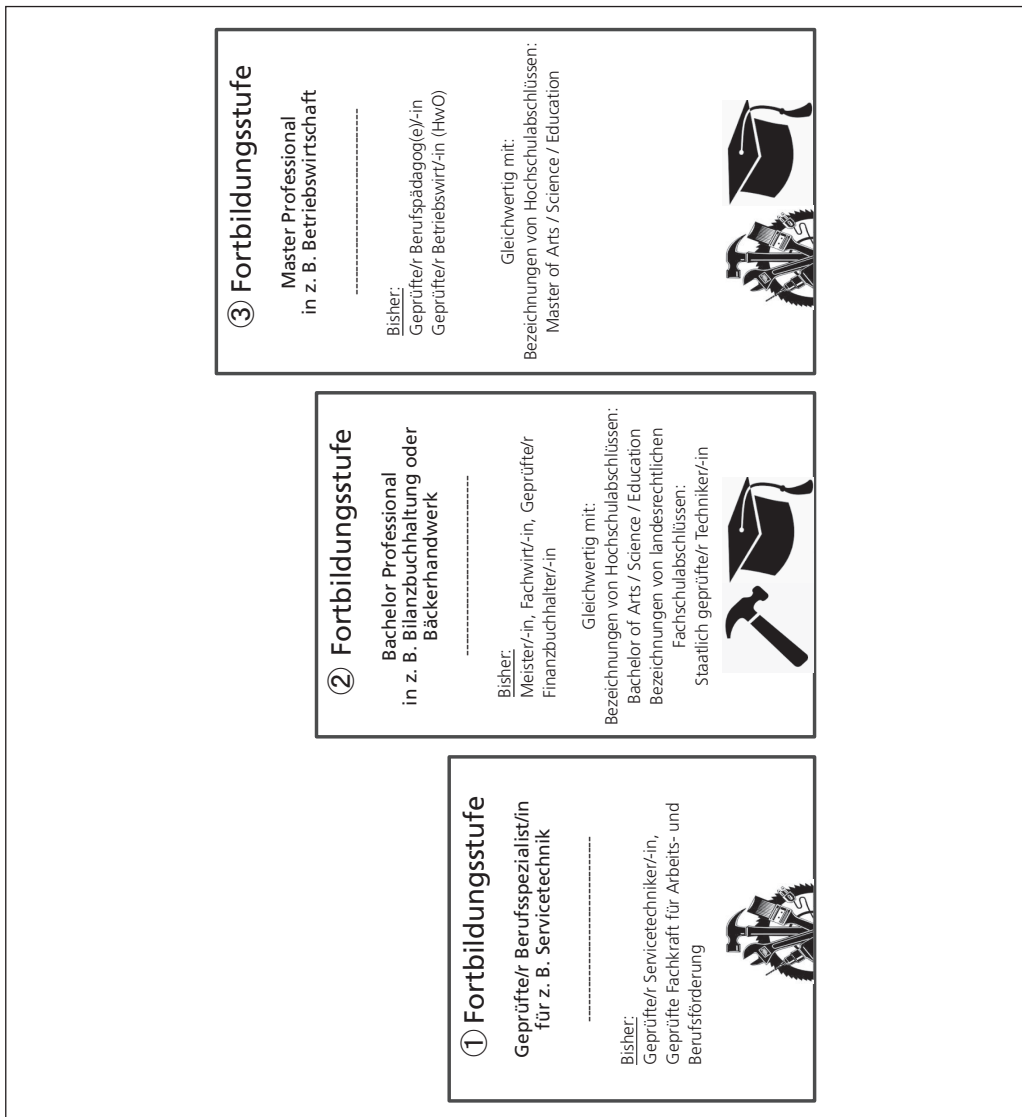


deten 2016 in Seminaren oder Fachtagungen weiter oder sorgten für Anpassungsfortbildung am Arbeitsplatz.

Eine besondere Rolle bei der Motivation und Wahl von Fortbildungsmaßnahmen kommt dem Ausbilder zu, der ein Fortbildungspotenzial bei den Auszubildenden erkennen und dieses durch Information und Beratung fördern kann.

- Bezahlte/unbezahlte Freistellung von der Arbeit
- Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Job Rotation
- Job Enlargement
- Job Enrichment

Unterschieden werden gemäß BBiG §§ 53 a–d verschiedene Ebenen der Fortbildung im kaufmännischen und industriell-gewerblich-technischem Bereich:



Aufgabe 58

Als Grundlage für die Ausbildungsplanung macht die Ausbildungsordnung u. a. Angaben, dass im ersten Ausbildungsjahr eine berufsfeldbezogene Grundbildung vermittelt werden soll.

Was bedeutet das für Ihre konkrete Ausbildungsplanung des ersten Ausbildungsjahres? (2)

- a) Es gilt die betriebliche Ausbildung auf Grundlage des Ausbildungsrahmenplans zu planen und aus diesem einen betrieblichen (individuellen) Ausbildungsplan für jeden Auszubildenden zu erstellen.
- b) Den Schwerpunkt der Ausbildung auf betriebsbezogene Inhalte zu setzen.
- c) Sie haben die betriebliche Ausbildung für das erste Ausbildungsjahr entsprechend den Vorgaben des Rahmenlehrplans vorzunehmen.
- d) Sie haben die betriebliche Ausbildung nach den Anforderungen der Zwischenprüfung vorzunehmen.
- e) Sie werden den Schwerpunkt der Inhalte auf berufsfeldbezogene Inhalte setzen.

Aufgabe 59

Da eine gemäß des Ausbildungsrahmenplans ausbildungsrelevante Eismaschine fehlt, gilt es diesen Mangel zu beheben, um die geplante Ausbildung nicht zu gefährden. Was ist Ihre Strategie hierbei? (2)

- a) Sie prüfen, ob es einen überbetrieblichen Ausbildungsträger bzw. -partner gibt, der die Ihnen nicht möglichen Inhalte übernimmt.
- b) Sie werden die künftigen Auszubildenden anweisen, sich die Inhalte im Selbststudium anzueignen und verweisen auf deren Lernpflicht nach § 13 des Berufsbildungsgesetzes.
- c) Sie streben eine ausführliche theoretische Behandlung der fachpraktischen Inhalte an und ergänzen diese durch einen Messebesuch.
- d) Sie bitten den Berufsschullehrer diese Inhalte im Berufsschulunterricht zu behandeln.
- e) Sie vereinbaren mit einem technisch besser ausgestatteten Eissalon im Nachbarort, dass dieser die Vermittlung der Ihnen nicht möglichen Inhalte übernimmt.

Aufgabe 60

Was gilt es bezogen auf die Kopfzeile der Spalte 3 zu beachten? (3)

- a) Kundenorientierung spielt hier keine Rolle.
- b) Die Handlungskompetenz der Auszubildenden soll gefördert werden.
- c) Es sind nicht nur Kernqualifikationen, sondern auch Schlüsselqualifikationen zu vermitteln.
- d) Es sind Theorie und Praxis bei der Ausbildung zu verbinden.
- e) Statt Kernqualifikationen spielen hier Schlüsselqualifikationen eine übergeordnete Rolle.

Aufgabe 61

Wie lassen sich die Lernbereiche dem Gliederungspunkt der Spalte 3 (laufende Nummer 9) zuordnen? (2)

- a) Lernziel e) ist überwiegend affektiv
- b) Lernziel d) ist überwiegend kognitiv
- c) Lernziel a) ist überwiegend affektiv
- d) Lernziel b) ist überwiegend kognitiv
- e) Lernziel c) betrifft alle drei Lernbereiche

Aufgabe 62

Was ist ein didaktisch und methodisch sinnvolles Vorgehen, um die angegebenen Lernziele entsprechend den Vorgaben in der Kopfzeile zu vermitteln? (3)

- a) Auf Rollenspiele sollte verzichtet werden.
- b) Es wird eine handlungsorientierte Ausbildung angestrebt.
- c) Es werden zahlreiche Vorträge und ausbilderzentrierte Methoden angewandt.
- d) Sie setzen gezielt Leittexte und das Modell der vollständigen Handlung ein.
- e) Es gilt nach Möglichkeit auszubildendenzentrierte Methoden anzuwenden.

Stichwortverzeichnis

ABC-Analyse	85	Barrieren, innere	210
Abmahnung	262	BBiG	18 ff.
Abschlussprüfung	217, 239 ff., 252 ff	Beamer	208 f.
AEVO-Prüfung (praktisch)	356 ff.	Bedingungsfelder	124 f.
AEVO-Prüfung (schriftlich)	277 ff.	Beendigung der Ausbildung	252 f., 264
Affektiv	249 f.	Behinderte in der Ausbildung	44 f.
AGG	23, 82 f., 91	Berichtsheft	63
Agentur für Arbeit	42 ff., 74 f.	Berufe	27 f., 35 ff., 55, 57
Aktives Lernen	193	Berufliche Nachqualifikation	248
Anforderungsprofil	78 ff.	Berufsakademie	27, 76 f.
Anmeldung zu den Prüfungen	246 ff.	Berufsausbildung	18 f., 27, 28 f.
Anpassungsfortbildung	273 ff.	Berufsbild	53 f.
Anrechnung der Vorbildung	42, 53, 57, 95, 217, 239	Berufsbildungsausschuss	32
Appelaspekt	112, 132	Berufsbildungsgesetz	18 ff.
Appalebene	220	Berufsbildungsrecht	14 ff.
Arbeitgeberverbände	34, 55	Berufsbildungssystem	26 ff.
Arbeitsgericht	221, 256	Berufsfachschule	45 f., 95, 218
Arbeitsplatz	126 ff.	Berufsschule	25 ff., 69 ff., 236 f.
Ärztliche Bescheinigung	106	Berufsgrundbildungsjahr	43 f.
Assessment Center	93	Berufsinformationszentrum	75
Ausbildungsplatzangebot	12	Berufenet	75
Aufhebungsvertrag	253	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	42 ff., 74
Augmented-Reality-App	207 f.	Berufsvorbereitungsjahr	43
Aus- und Fortbildungsförderung	272 ff.	Betrieblicher Ausbildungsplan	58 ff.
Ausbildende	50 f., 58, 70, 94, 102, 105	Betriebliches Ausbildungszeugnis	265 ff.
Ausbilder	48 ff.	Betriebsrat	25, 65 ff.
Ausbildung im Ausland	70, 108 f.	Betriebsverfassungsgesetz	65 ff.
Ausbildungsangebot	76	Beurteilung	222 ff.
Ausbildungsbeauftragte	47 f., 50 f.	Beurteilungsbereiche	224, 229
Ausbildungsberater	38, 72	Beurteilungsbogen	227 ff.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	275	Beurteilungsfehler	231
Ausbildungsberufe	27 f., 35 f., 52, 57	Beurteilungsformen	226, 229
Ausbildungsbetrieb	28, 31, 38 f.	Beurteilungsgespräch	143, 234 f.
Ausbildungscontrolling	12	Beurteilungssystem	222 ff., 233
Ausbildungsdauer	54, 95 f., 217, 219	Bewerbungsgespräch	87 ff.
Ausbildungsende	252 ff.	Bewerbungsunterlagen	84 f.
Ausbildungsmarketing	78, 81 f.	Beziehungsebene	112, 130, 220
Ausbildungsmethoden	158 ff.	BGB	14, 23, 94
Ausbildungsnachweis	63 ff., 102	BiBB	33 f.
Ausbildungsplan	52, 58 ff., 143	Bildungsurlaub	274
Ausbildungsplatzanalyse	58	Biorhythmus	123, 211
Ausbildungsordnung	52 ff., 143	Blitzlicht	184
Ausbildungsrahmenplan	54 ff., 143 ff.	Boys' Day	47
Ausbildungsvergütung	12, 17, 19, 103 f., 257	Brainstorming	181 f.
Ausbildungsvertrag	17, 58 f., 94 ff.	Bruttoausbildungszeit	60
Ausbildungswerkstätten	127, 177	Bundesausbildungsförderungsgesetz	23
Ausbildungszeugnis (Betrieb)	265 ff.	Bundesinstitut für Berufsbildung	33 f.
Ausbildungszeugnis (Zuständige Stelle)	268	Bundesurlaubsgesetz	24, 100 f.
Auslandsaufenthalt	108 f.	Computer	164, 207
Äußere Barrieren	211 f.	Computer Based Training (CBT)	164, 207
Auszubildender	125 f.	Computerführerschein	216
Auswahl von Auszubildenden	78 ff.	Demotivation	122
Auswahlkriterien	26, 78 ff.,	Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	274
Bachelor	27, 30 f., 271 ff.	Didaktik	123 ff.
Balance der didaktischen Elemente	124	Didaktische Elemente	123 f.
Barrieren, äußere	211 f.		