

fungsausschusses delegieren. Mündliche Prüfungsleistungen bleiben davon ausgeschlossen. Nach § 43 (2) BBiG sind zur Kammerprüfung auch die Absolventen einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Bildungseinrichtung zuzulassen, wenn dieser Bildungsgang der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht.

– Bundeseinheitlichkeit der Fortbildungsordnungen:

Fortbildungsordnungen werden grundsätzlich durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Abstimmung mit den zuständigen Fachministerien durch Rechtsverordnungen erlassen (§ 53). Die zuständige Stelle (Kammer) kann Fortbildungsprüfungsregelungen nur erlassen, sofern keine Rechtsverordnung vorliegt (§ 54).

Die wichtigsten Schutzgesetze im Bereich der Ausbildungen sind das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** von 1976 (zul. geä. durch VO vom 31.10.2006) gilt für alle Auszubildenden vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Im Wesentlichen regelt es die tägliche (acht Stunden) und wöchentliche Arbeitszeit (40 Stunden), die Anrechnung des Berufsschulbesuchs, die Samstags-, Sonntags- und Feiertagsruhe und die Pflicht zur ärztlichen Untersuchung und zur Nachuntersuchung (JugendarbeitsschutzuntersuchungsVO).

Das **Mutterschutzgesetz** von 1952 (zul. geä. durch Gesetz vom 5. 12. 2006), regelt den Mutterschaftsurlaub, die Gestaltung der Arbeitsplätze, das ärztliche Zeugnis und das Kündigungsverbot. Ergänzt wurde es durch die Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) von 1997 (zul. geä. durch VO vom 31. 10. 2006) zum Schutz der werdenden und der stillenden Mutter am Arbeitsplatz.

### 1.1.3.2 Die Ausbildungsordnung

Ausbildungsordnungen sind bundesweit gültige Rechtsverordnungen für jeden der rund 350 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Ihr Muss-Inhalt ist in § 5 (1) BBiG vorgeschrieben, weitergehende Kann-Inhalte zählt § 5 (2) auf.



#### **BBiG § 5 Ausbildungsordnung**

(1) Die Ausbildungsordnung hat festzulegen

1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, der anerkannt wird,
2. die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen,
3. die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
4. eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Ausbildungsrahmenplan),
5. die Prüfungsanforderungen.

§ 5 (2) ermöglicht unter Ziffer 1 eine Ausbildung in Stufen, unter Ziffer 2 die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen (»gestreckte Prüfung«) und schreibt unter Ziffer 7 das Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises vor.

### 1.1.3.3 Die Prüfungsordnung der zuständigen Stelle

Für alle Prüfungen im Rahmen des BBiG haben die zuständigen Stellen Prüfungsordnungen auf Grund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses gemäß den Richtlinien des Hauptausschusses für Berufsbildung vom 8. März 2007 neue Prüfungsordnungen erlassen. Diese können bei der jeweiligen IHK angefordert oder auf deren Homepage eingesehen werden. Die zuständigen Stellen müssen einen Verwaltungsapparat zur Überprüfung der Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung und für die Abwicklung der Prüfungsvorgänge unterhalten.

### 1.1.3.4 Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 25. September 2001 (zul. geä. durch VO vom 31. Okt. 2006) sichert dem Betriebsrat und damit auch der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) als Organ des Betriebsrats in den §§ 96 bis 98 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Förderung (§ 96) und bei Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97) und bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98) zu.

Unter Förderung von Bildungsmaßnahmen versteht man z. B. die Verbesserung von internen Kursen und Seminaren oder die materielle und finanzielle Förderung von Ausbildungseinrichtungen.

Zum Beratungsrecht des Betriebsrats gehört nicht nur die Errichtung und Ausstattung von Schulungs- und Arbeitsräumen sondern auch die Gestaltung von Aus- und Weiterbildungskursen.

Hat der Ausbilder nicht die erforderliche Qualifikation, kann der Betriebsrat bei der Bestellung des Ausbilders widersprechen oder die Abberufung verlangen. Wird der strittige Fall vor dem Amtsgericht ausgetragen, hat der Betriebsrat die Beweislast.

Der dritte Teil des BetrVG (§§ 60 bis 73b) regelt die Interessenvertretung von jugendlichen Arbeitnehmern und von Auszubildenden bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. In Betrieben, in denen in der Regel mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende beschäftigt sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildende bis 25 Jahre des Betriebes. Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und nicht Mitglied des Betriebsrates sind (§ 61 BetrVG).

Die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt (§ 64 BetrVG). Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden in einem Tagesordnungspunkt der Betriebsratssitzung Angelegenheiten, die jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende betreffen, behandelt, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen (§ 67 BetrVG).

In Betrieben mit mehr als 50 jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten, für die Zeit und Ort durch Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren sind.

Über alle Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist der Betriebsrat zu verständigen. Selbstverständlich sind die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Entgeltminderung entsprechend zu befreien.

Die allgemeinen Aufgaben der JAV sind in § 70 BetrVG genannt:

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;
- 1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen;



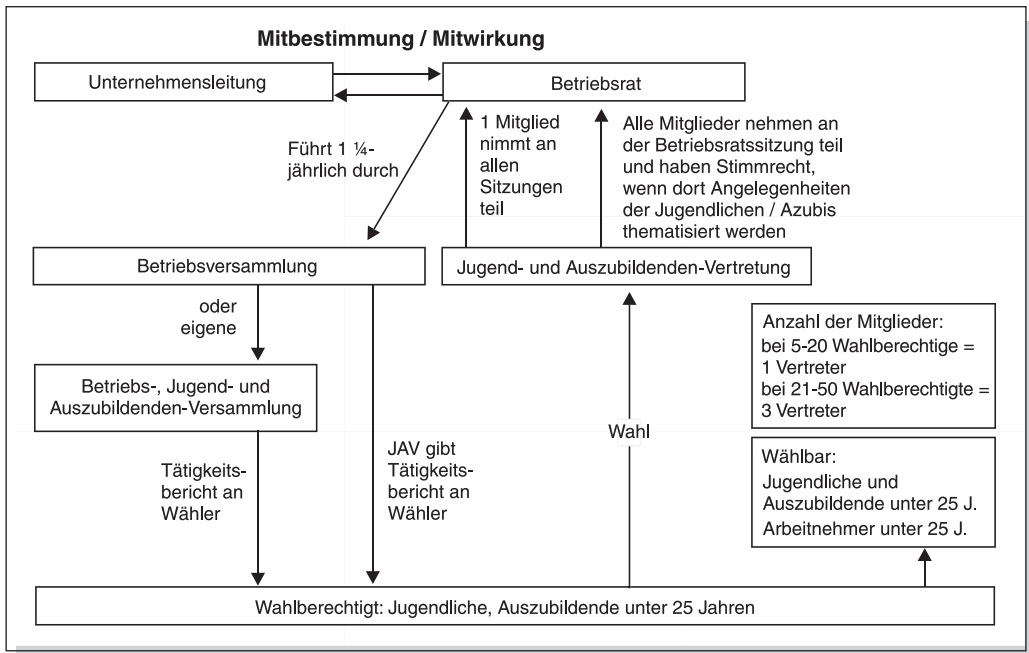
## 1.1 Allgemeine Grundlagen legen

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
  - Anregungen von in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren;
  - die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.
- (2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

Gesprächs- und Verhandlungspartner der JAV ist der Betriebsrat, nicht die Unternehmensleitung.

Jugend- und Auszubildendenvertreter haben Kündigungsschutz wie Betriebsräte, § 78a BetrVG stellt ihre Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildung sicher, wenn sie in den letzten drei Monaten vor Ablauf des Ausbildungsvertrages schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangen. Nur im Klagewege binnen drei Wochen nach Ausbildungsende kann der Arbeitgeber mit der Begründung dagegen angehen, dass ihm Tatsachen vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung unzumutbar machen.

Unsere Grafik fasst das Zusammenspiel zwischen JAV und Betriebsrat zusammen:



## 1.1.4 Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung kennen

Wir unterscheiden Beteiligte und Mitwirkende innerhalb und außerhalb der Unternehmung.

### 1.1.4.1 Beteiligte und Mitwirkende im Ausbildungsbetrieb

Im Unternehmen arbeiten der Auszubildende (§ 28 (1) BBiG), der Ausbilder (§ 28 (2)) und der Ausbildungsbeauftragte (§ 28 (3)). Der Auszubildende ist der Vertragspartner des Auszubildenden beim Abschluss des Ausbildungsvertrages in Schriftform. Die Niederschrift muss bei der örtlichen Kammer spätestens bei Beginn der Laufzeit des Vertrages zum Eintrag in das »Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse« unter Beifügung des Ausbildungsplans eingereicht werden. Die Pflichten des Auszubildenden sind in den §§ 14 – 16 BBiG festgeschrieben.

Während der Ausbildung als natürliche oder juristische Person lediglich persönlich geeignet sein muss, verlangt das Berufsbildungsgesetz vom Ausbilder die persönliche und die fachliche Eignung und von den Ausbildungsbeauftragten die persönliche Eignung und die für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. § 29 BBiG legt fest, wer persönlich nicht geeignet ist, § 30 beschreibt die Inhalte der fachlichen Eignung für die Ausbilderinnen und Ausbilder.

§ 27 BBiG legt die Eignungsvoraussetzungen der Ausbildungsstätte fest. Sie muss nach Art und Umfang für die Ausbildung geeignet sein und die Zahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der vorgesehenen Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen. Können die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden, kann dies durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte – z. B. in Form der überbetrieblichen Verbundausbildung – vermittelt werden. Selbstverständlich ist bei allen Ausbildungsregelungen im Betrieb das Votum des Betriebsrates und das der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu beachten (§§ 60-71, 78, 78 a, 96-98 BetrVerfG).

Von den bei den Kammern in 2006 insgesamt 614 826 registrierten Ausbilder/innen waren 73,31 % in der Industrie, im Handwerk und im Handel tätig, 17,43 % in den freien Berufen, 4,96 % im öffentlichen Dienst, 3,59 % in der Landwirtschaft und 0,72 % in der Hauswirtschaft und in der Seeschifffahrt.

Der Ausbilder muss Fachmann, Pädagoge, Motivator, Berater und Anwalt des Auszubildenden zugleich sein.

#### Der Ausbilder als Fachmann

In Zeiten technischen und wirtschaftlichen Strukturwandels muss der Ausbilder ganz besonders als Fachmann für die betriebliche Ausbildung gelten. Sowohl an konventionellen Techniken wie auch am neuesten Stand der Technik wird seine Fachausbildung gemessen. Die anerkannte fachliche Kompetenz ist gleichzeitig die Voraussetzung für Autorität. Der Ausbilder muss bei dem Einsatz selbstständigkeitsfördernder Aufgaben in der Ausbildung Fähigkeiten einsetzen, die in diesem Umfang bisher nicht erforderlich waren.

Die Auszubildenden lernen bei einem fachlich kompetenten Ausbilder vorbehaltlos und übernehmen häufig seine Verhaltensweisen bei seiner Arbeit wie auch in den zwischenmenschlichen Beziehungen.

### Der Ausbilder als Pädagoge und als Motivator

Zur fachlichen Kompetenz gehört gleichwertig die **pädagogische Fähigkeit**. So wie z. B. der Fachangestellte oder Betriebswirt, der technische Kaufmann oder Ingenieur, der Betriebsarzt, Fachleute im Betrieb sind, so sollte der Ausbilder der »pädagogische« Fachmann sein. Er ist verantwortlich für den qualifizierten Nachwuchs und bei Zuständigkeit für den Weiterbildungsbe- reich auch verantwortlich für die Qualifizierung der Mitarbeiter im Betrieb. Dieser hohe Anspruch – vor allem auch bei seiner Funktion als Moderator (siehe auch Abschnitt 1.6.3) – bedingt eine **ständige Weiterbildung im fachlichen und pädagogischen Bereich**.

Neuen Technologien und veränderten Arbeitsplatzstrukturen muss er mit neuen Ausbildungs- techniken begegnen. Bisherige betriebliche Ausbildungsinhalte müssen überdacht und die Ver- zahnung der Lernprozesse mit konkreten Arbeitsaufgaben neu organisiert werden. Neue über- fachliche Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen) sind für das Unternehmen und den Mitarbei- ter wegen des größeren Dauernutzens von Vorteil. Der Einsatz neuer Informations- und Kommu- nikationstechniken und die damit verbundene Vernetzung aller Datenflüsse entzieht viele früher sichtbare kaufmännische Handlungsabläufe der unmittelbaren Erfahrung des Auszubildenden. Um so mehr muss es der Ausbilder verstehen, die neuen Technologien als neue Arbeitsmittel zum Handwerkszeug des Auszubildenden zu machen. Durch entdeckendes, selbst gesteuertes Lernen am realen Arbeitsplatz mit konkreten Arbeitsaufgaben muss es der Ausbilder dem Aus- zubildenden ermöglichen, Zusammenhänge und Datenflüsse zu erkennen.

### Der Ausbilder als Berater

Als **Berater** muss der Ausbilder seine Auszubildenden in die Berufs- und Arbeitswelt einführen. Für die Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden ist dies eine besonders wichtige Aufga- be. Nicht immer hat der Jugendliche für seine Ausbildung und für die Erwartungen seiner Kolle- gen den rechten Überblick. Auch bei persönlichen Problemen oder wenn es um die zukünftige Berufslaufbahn des Auszubildenden geht, sollte der Ausbilder in der Lage sein, dem Auszubil- denden beratend zur Verfügung zu stehen.

### Der Ausbilder als Anwalt der Auszubildenden

Nicht alle Mitarbeiter im Betrieb verstehen so wie er, was es heißt, Jugendlicher zu sein. Kommt es zu Konflikten, **muss der Ausbilder sich als Anwalt** der Jugendlichen verstehen. Genießt der Ausbilder das Vertrauen der Jugendlichen, erleichtert dies wiederum die Ausbildung. **Die Schwie- rigkeit für den Ausbilder liegt in seinem Verhalten zu den Auszubildenden in Konfliktsitua- tionen**. Zu **starke Solidarisierung** mit den Auszubildenden **oder knieweiche Entscheidungen** werden seinem anwaltlichen Bemühen bald das Vertrauen entziehen. Er muss aber immer beach- ten, dass gute Beratung oft in eine Fremdbestimmung mündet. Jede Beratung sollte daher mit dem Hinweis enden, dass die Entscheidung vom Auszubildenden getroffen werden soll und muss.

Ein guter Ausbilder wird auch über die Ausbildung hinaus ein geschätzter Kollege in seinem Be- trieb sein.

Das BIBB bietet unter [www.foraus.de](http://www.foraus.de) ein **Internet-Forum für Ausbilder** an: aktuelle Informatio- nen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, Erfahrungsaustausch, Lehrmaterialien zur Didaktik und Methodik der Ausbildung, virtuelle Seminare, Möglichkeit zum Einrichten einer eigenen Ho- mepage, monatlicher Newsletter. Die Mitgliedschaft ist nach Anmeldung bei [www.foraus.de](http://www.foraus.de) kos- tenfrei. Inzwischen (September 2006) zählt diese virtuelle Ausbilder-Informations- und Diskus- sionsgemeinschaft rund 8 000 Mitglieder.

Es war notwendig und richtig, dass die Bundesregierung im Februar 1999 eine Ausbilder-Eig- nungsverordnung erlassen hatte. Völlig unverständlich war deren Aussetzen vom 28. Mai 2003 bis zum 31. Juli 2008. Dazu die Handwerkskammer Düsseldorf am 30. August 2004: »Spitzen- reiter unter den Fortbildungslehrgängen im Handwerk an Rhein und Ruhr ist die Ausbilder-

Eignungsprüfung mit 1 741 erfolgreichen Absolventen (2002 = 1 694). Vor dem Hintergrund des Streits um die Handwerksordnung und um eine Abschaffung der verbindlichen Ausbilder-Eignungsprüfung überrascht diese Steigerung besonders positiv. Offensichtlich stellen weiterhin die Erfordernisse der Praxis die Weichen, nicht die Politik«.

#### 1.1.4.2 **Beteiligte und Mitwirkende außerhalb des Ausbildungsbetriebes**

Selbstverständlich kommt dem Ausbildungspersonal die Hauptbedeutung im Berufsausbildungsgeschehen zu, stellt es doch die unmittelbaren Bezugspersonen des Auszubildenden. Aber auch das Elternhaus, die zuständigen Stellen und die Tarifvertragsparteien beeinflussen das Ausbildungsgeschehen.

Eine Studie im Sommer 2004 unter 1 600 jungen Leuten zwischen 18 und 25 Jahren ergab, dass 88 % klare Ziele für ihre Lebensführung verfolgten, die im Elternhaus mitgestaltet worden waren. 41 % meinten, dass sie keine Probleme damit hätten, härter zu arbeiten als ihre Eltern. Die Shell-Jugendstudie 2002 ermittelte ähnliche positive Ergebnisse. Die jungen Menschen nehmen das Lebensziel Beruf sehr ernst und ihre Aufgabe, sich dafür zu qualifizieren sehr genau.

Obwohl die meisten Auszubildenden heute bereits volljährig sind, muss ihr Heranwachsen im Normensystem der Familie (Verhaltensweisen, Meinungen, Ideale) berücksichtigt werden. Mit dem Eintritt in die Berufswelt beginnen sie Erfahrungen in einem neuen Lebensbereich zu sammeln, der sich relativ problemlos anschließen, aber auch als Umbruch erfahren werden kann. Dies gilt es vor allem bei der Entwicklung und Verstärkung der Sozialkompetenz zu beachten. Rechtlich endet die Mitwirkung des Elternhauses mit dem Erreichen der Volljährigkeit. Bis zu diesem Zeitpunkt ist das Einbeziehen der Eltern bei rechtlichen Belangen vorgeschrieben. Darüber hinaus darf das Elternhaus mit Zustimmung des Auszubildenden einbezogen werden. Kontaktmöglichkeiten wird der Ausbilder – der ja pädagogisch vorgebildet ist – leicht finden. Er sollte die Tatsache nicht außer Acht lassen, dass er mehr Zeit mit dem Auszubildenden verbringt als dessen Eltern und damit zwangsläufig auch auf die menschliche Entwicklung des Berufsanfängers achten muss.

Soweit an der Ausbildung andere Betriebe beteiligt sind (Verbundausbildung) müssen die Ausbilder aller Betriebe laufend miteinander Kontakt pflegen.

Sehr stark wirkt als zuständige Stelle die Kammer auf das Ausbildungsverhältnis ein. Das beginnt mit der Überprüfung der Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals und endet mit der Ausfertigung und Aushändigung des Fachangestellten-, Facharbeiter- oder Gesellenbriefs. Dazwischen liegen nicht nur das Überwachen des Verzeichnisses der Ausbildungsverhältnisse und die Organisation sowie die Durchführung der vorgeschriebenen Prüfungen. Dazwischen liegt vor allem die begleitende Tätigkeit des Ausbildungsberaters, der für alle wesentlichen Fragen in der Ausbildungsdurchführung jedem Ausbildungsbeteiligten zur Verfügung steht und auch mögliche Konfliktsituationen entschärfen bzw. bereinigen kann.

Der Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle (§§ 77-80 BBiG) und der Landesauschuss für Berufsbildung (§§ 82 und 83) sowie der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (§ 92 BBiG) achten generell auf die stetige Entwicklung der Qualität in der beruflichen Bildung.

Und schließlich machen auch die Tarifvertragsparteien – Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – bei der Vorbereitung von Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften inhaltlich ihre Einflüsse geltend.

### 1.1.5 Anforderungen an die Eignung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Ausbilder sein ist Berufung! Man darf sich nicht zum Ausbilder ernennen lassen, ohne die innere Einstellung mitzubringen. Ausbilder/in muss man werden wollen. Neben der Fachkompetenz besitzen Ausbilder berufs- und arbeitspädagogische Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren in den sieben Handlungsfeldern (§ 2 AEVO).

Die Rolle des Ausbilders wandelt sich vom Unterweiser zum Lernberater. Das Ziel seiner Tätigkeit ist unverändert, den Auszubildenden zum Ausbildungserfolg zu führen. Da aber aufgrund geänderter Anforderungen der Berufswelt sich auch die Anforderungen an eine Ausbildung verändert haben, sind die Methoden zum Erreichen des Ausbildungserfolges andere geworden. Gefragt sind offene Ausbildungskonzepte, die das selbstständige Lernen des Auszubildenden ermöglichen.

Der Schwerpunkt ausbilderischer Tätigkeit verlagert sich immer mehr von der Ausbildungsdurchführung zur Ausbildungsplanung; der Ausbilder trägt die Verantwortung für die Lernprozesse. Seine Funktion entfernt sich von der »vormachenden Fachkraft« hin zur »vorlebenden Führungskraft« und zum Lernbegleiter.

#### 1.1.5.1 Aufgaben der Ausbilder

Der Ausbilder

- vermittelt gemäß dem Ausbildungsplan Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
- leitet Auszubildende fachgerecht an und unterweist sie praxisbezogen nach dem Stand von Technik und Arbeitsorganisation
- hilft Auszubildenden beim Anwenden und Vertiefen der erlernten Fertigkeiten, beim Erkennen betrieblicher Zusammenhänge und beim Sammeln beruflicher Erfahrung
- unterweist Arbeitssicherheit
- achtet auf Einhaltung der Arbeitsordnung und der Betriebsvereinbarungen
- achtet auch Arbeitssicherheit, Sauberkeit, Ordnung und Arbeitshygiene
- bereitet Unterweisungen methodisch und didaktisch vor und führt sie durch
- sorgt für die Pflege der ihm anvertrauten Sachwerte
- führt interne Zwischenprüfungen durch
- bewertet Übungsarbeiten
- überprüft regelmäßig Ausbildungsnachweise auf sachliche Richtigkeit und Vollständigkeit
- wirkt ggf. in Prüfungsausschüssen und Arbeitskreisen mit
- fördert bei Auszubildenden arbeitssicheres Verhalten, soziales Verhalten und die persönliche Entwicklung, z. B. kritisch und problemlösend zu denken, selbstständig und sachlich zu entscheiden
- beurteilt Auszubildende und führt mit ihnen Beurteilungsgespräche
- achtet während der gesamten Ausbildung auf seine Funktion als Motivator.

#### 1.1.5.2 Die Arbeit mit Ausbildungsgruppen

Ausbilder befassen sich individuell mit nur einem Auszubildenden oder sie wirken auf eine auszubildende Gruppe ein. Für beide Gegebenheiten ist ihr wechselndes methodisches Vorgehen in den Abschnitten 1.5 und 1.6 beschrieben. Die Arbeit in der Gruppe ist der Einzelarbeit immer dann vorzuziehen, wenn es sich um komplizierte Zusammenhänge, schwierige Entscheidungen, komplexe Aufgabenstellungen handelt, oder wenn nach neuen kreativen Lösungswegen gesucht wird: Die Gruppe weiß mehr, die Gruppe regt an, die Gruppe gleicht aus. Das Ergebnis der Gruppe ist in der Regel besser als die Addition der Ergebnisse ihrer einzelnen Mitglieder.

Für den Ausbilder sind **gruppendynamische Prozesse** seiner Auszubildendengruppe/n in zweifacher Hinsicht von Bedeutung:

- die erkennbare Dynamik des Verhaltens der einzelnen Gruppenmitglieder zueinander,
- das Verhalten der Gruppe gegenüber dem Ausbilder.

Daneben kommt den **unausgesprochenen** Erwartungen, Befürchtungen und Hoffnungen, die das Verhalten der einzelnen Gruppenmitglieder **unbewusst** beeinflussen, eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung zu.

Zunächst muss es dem Ausbilder gelingen, Gruppenstrukturen und -standards zu erkennen. Dazu ein Fragenkatalog, der dem Ausbilder nützlich sein kann.

### a) **Beziehungen**

- wer spricht mit wem, arbeitet mit wem, sitzt bei wem?
- wer gibt Anordnungen, macht Vorschläge, wird um Rat gefragt?
- wer wird übergangen, gemieden?
- wer wird geschützt?

### b) **Kommunikation**

- werden Aggressionen geäußert, Dinge übergangen, Dinge offen ausdiskutiert, wird sachbezogen oder emotional diskutiert?

### c) **Bedürfnisse, Gefühle, Sanktionen**

- werden Wünsche geäußert?
- wird gelacht, wird Freude, Langeweile, Frustration, Widerwillen oder Widerstand ausgedrückt?
- werden Zuneigung und Abneigung ausgesprochen?

Aus diesen Fragen kann der Ausbilder erkennen, ob in der Gruppe Konflikt, Anpassung, Einigkeit oder Uneinigkeit besteht. Der Ausbilder wird diesen gruppendynamischen Erscheinungen zunächst als Beobachter gegenüberstehen und ihren Ablauf nur stören, wenn sich »gefährliche Entwicklungen« zeigen (Beispiel: Ein Mitglied der Gruppe wird zum Außenseiter gedrängt und ausgeschlossen). Der Ausbilder sollte der Gruppe signalisieren, dass er ihren Zusammenschluss akzeptiert und wie er ihr gegenübersteht.

Wichtig für den Einfluss auf die Gruppe ist, ihr Vertrauen zu genießen. Ist dieses Stadium erst einmal erreicht, wird der Ausbilder oftmals von ihr auch dann akzeptiert, wenn er gegen ihr Interesse entscheiden muss.