

Impressum

Autoren

Autoren des Titels „AEVO-Kompass“:
Reinhold Adrian, Friedrichsdorf;
Teresa Hötte, Rheda-Wiedenbrück;
Hildegard Kalverkamp-Kurz, Ottersberg;
Uwe Wieckenberg, Ruppertsweiler
Autorin der Überarbeitung:
Sigrid Martin, Berlin



Für Ihr Unternehmen.
Für Ihren Erfolg im Beruf.
Weitere Bildungsangebote
u. a. auf wis.ihk.de

Herausgeber

© DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH
Holbeinstraße 13-15
53175 Bonn

Herstellung

Satz und Druck: Dr. Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG,
Hermann-Hesse-Weg 2, 78464 Konstanz
Umschlaggestaltung: Schröder Design, Gerichtsweg 28, 04103 Leipzig
Bestellnr.: 700/06-B
Jahr: geänderte Auflage 2023

Hinweise

Die Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe der Publikation ist nicht gestattet und strafbar. Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt. Der leichten Lesbarkeit wegen beschränken wir uns auf die männliche Form. Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer alle Geschlechter gemeint.

Bildquellennachweis

Cover: © Adobe Stock, auremar
Inhalt: © IHK Köln/Ahrens+Steinbach Projekte GbR



Mögliche Zusatzdateien, Aktualisierungen und Ergänzungen
finden Sie unter:

www.dihk-bildungs-gmbh.de  www.wis.ihk.de

Das Tor zur Weiterbildung

A



■ **Abhängigkeit**

beschreibt den häufigen und starken, nicht zu kontrollierenden Wunsch, bestimmte Handlungen zu wiederholen, → Drogen oder Medikamente zu konsumieren. Abhängigkeit ist eine Krankheit (Beratungsstellen unter www.bzga.de).

■ **abH-Maßnahmen**

siehe → ausbildungsbegleitende Hilfen.

■ **Abitur**

ist der höchste erreichbare Schulabschluss in Deutschland und ist die allgemeine Hochschulreife (uneingeschränkte Studienberechtigung).

■ **Abkürzung der Ausbildungsdauer**

siehe → Verkürzung der Ausbildung, → Anrechnung beruflicher Vorbildung, → vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, → Teilzeitberufsausbildung.

■ **Abmahnung**

ist Ausdruck der Verhaltensmissbilligung des Auszubildenden oder Arbeitgebers gegenüber dem Auszubildenden oder Mitarbeiter bei Verstoß gegen Verpflichtungen, aus Beweis- und Dokumentationsgründen in schriftlicher Form. Die Abmahnung enthält einen Hinweis auf die Pflichtverletzung, eine genaue Beschreibung des Abmahnungsgrundes und die Rechtsfolgen bei Wiederholung des Fehlverhaltens (normalerweise Kündigung aus wichtigem Grund).

■ **Abschlussprüfung**

Die Ausbildung endet im Idealfall mit der bestandenen Abschlussprüfung (→ Ende der Ausbildung). In der Abschlussprüfung wird festgestellt, ob der/die Auszubildende → berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.

Die Voraussetzungen zur Teilnahme sind:

- die Ausbildungsdauer muss zurückgelegt sein bzw. die
- Ausbildungsdauer darf nicht später als zwei Monate nach der Prüfung enden
- Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen
- vorgelegter und unterzeichneter Ausbildungsnachweis
- Berufsausbildungsverhältnis wurde im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen

Weitere Zulassungsregelungen gibt es für die Absolventen schulischer Ausbildungsgänge und die → Externprüfung. Die Abschlussprüfung kann in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen stattfinden (→ gestreckte Abschlussprüfung). Für die Abnahme der Prüfung errichtet die zuständige Stelle einen → Prüfungsausschuss. Die Abschlussprüfung kann bei Nichtbestehen zweimal vor der zuständigen Stelle wiederholt werden. Dem Prüfkandidaten muss ein → Abschlussprüfungszeugnis ausgestellt werden. Die Abschlussprüfung ist für den Auszubildenden gebührenfrei, der Auszubildende zahlt eine anfallende Prüfungsgebühr (siehe §§ 37 bis 50 BBiG).

■ Abschlussprüfung in zwei auseinander fallenden Teilen

siehe → gestreckte Abschlussprüfung.

■ Abschlussprüfungszeugnis

Mit Bestehen der Abschlussprüfung vor einem Prüfungsausschuss der IHK wird dem Auszubildenden das Prüfungszeugnis oder die Bescheinigung über das vorläufige Prüfungsergebnis überreicht. Auf Antrag des Auszubildenden ist dem Zeugnis eine englisch- und französischsprachige Übersetzung beizufügen. Auf Antrag des Auszubildenden ist auf dem Zeugnis das Ergebnis der Leistungsfeststellungen der Berufsschule aufzunehmen – den Nachweis hierfür muss der Auszubildende erbringen.

■ ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätssyndrom)

Dies ist eine neurobiologische Störung des Verhaltens und der Emotionen. Der Beginn liegt in der Kindheit und Jugend, wobei die Krankheit auch im Erwachsenenalter weiter fort bestehen kann. Die Betroffenen zeigen verschiedene Symptome. Dies können z.B. eine kurze Aufmerksamkeitsspanne, impulsives Verhalten, Hyperaktivität, planloses Arbeiten sein, aber auch Störungen des Sozialverhaltens, Depressionen oder sonstige psychische Störungen. Wissenschaftler vermuten, dass bei den Betroffenen eine Fehlfunktion im Gehirn stattfindet, aber auch Umwelteinflüsse scheinen eine Rolle zu spielen. Eine Diagnose sollten nur Fachärzte und Psychologen stellen.

■ Adoleszenz

Die dritte und letzte Phase des Jugendalters (nach der → Vorpupertät und der → Pubertät) wird Adoleszenz oder auch Nachreifezeit bzw. Nachpubertät genannt. Sie ist der Übergang des Jugendlichen zum Erwachsenen. Die körperliche und geistig-seelische Entwicklung ist weitgehend abgeschlossen.

■ Adressatenanalyse

ist Teil der didaktischen Vorbereitung des → Ausbilders auf die erwartete Zielperson bzw. Zielgruppe von Lernenden einer Ausbildungseinheit.

Der Ausbilder berücksichtigt bei seinen Planungen:

- Alter, Geschlecht, körperliche Eigenschaften
- schulische Vorbildung

- Kenntnisse, Fertigkeiten aus Berufsschule und Betrieb
- Erfahrungen, Interessen, besondere Begabungen vorhandene Fähigkeiten
- motivationale Eigenschaften (Lern- und Arbeitsverhalten, Sozialverhalten, Persönlichkeitsmerkmale)
- Vorwissen/Vorerfahrungen zum beabsichtigten Thema/Lernziel
- Anzahl der Teilnehmer
- Zusammensetzung der Gruppe

■ AEVO

ist die Abkürzung für Ausbilder-Eignungsverordnung. Sie regelt den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung und beschreibt die hierfür notwendigen Kompetenzen. Sie wurde erstmals im Jahr 1972 erlassen, danach in 1998 und 2009 novelliert und damit an veränderte Anforderungen an den Ausbilder und das veränderte Rollenverständnis angepasst. Die AEVO definiert die berufs- und arbeitspädagogische Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in vier Handlungsfeldern:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- Ausbildung durchführen,
- Ausbildung abschließen.

■ affektives Lernziel, affektiver Lernzielbereich, affektive Feinlernziele

betreffen den Bereich Verhalten und Einstellungen (siehe auch → Lernzielbereiche und → Feinlernziel).

■ Agentur für Arbeit

bietet u. a. Leistungen zur Eingliederung in die Arbeit für Arbeitslose und erbringt Dienstleistungen für Arbeitgeber (Informationen über Arbeitsmarkt, Vermittlung von Arbeitnehmern) und Arbeitnehmer (Beratung und Vermittlung). Die Leistungen sind in § 3 SGB III beschrieben (siehe auch → Bundesagentur für Arbeit). Für den Ausbilder ist die Agentur für Arbeit wichtig durch die → Berufsberatung, die Vermittlung von Ausbildungsbewerbern, die Förderung von → Einstiegsqualifizierung und die Unterstützung der Ausbildung durch → ausbildungsbegleitende Hilfen

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

W

Z

■ aktive Ausbildungsmethoden

Ausbildungsmethoden, bei denen der Lernende selbst aktiv ist, z. B.: → Vier-Stufen-Methode, → Lehrgespräch, → Brainstorming, → Moderation, → Fallmethode, → Rollenspiel, → Leittextmethode, → Projektmethode, → Lernauftrag.

■ aktives Lernen

In der Berufsausbildung soll aktives Lernen methodisch so geplant sein, dass das Leitziel der beruflichen Bildung, berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln, erreicht wird. Auf die Aktivität der Auszubildenden zentrierte Ausbildungsmethoden sind:

1. die → Leittextmethode,
2. die → Fallmethode,
3. die → Projektmethode,
4. der → Lernauftrag,
5. das → Planspiel.

■ aktives Zuhören

Bei dieser Methode aus der → Kommunikation wird dem Gesprächspartner Aufmerksamkeit und Interesse durch verbale (z. B. Fragen stellen) und nonverbale (z. B. Kopfnicken, zugewandt sitzen) Reaktionen entgegengebracht.

■ Akzeleration

ist die Entwicklungsbeschleunigung bei Jugendlichen im Vergleich zu Gleichaltrigen. Die Reife setzt eher ein als bei früheren Generationen, gleichzeitig nimmt die Körpergröße von Generation zu Generation zu. Das Gegenteil ist die → Retardierung.

■ Alkoholmissbrauch

Regelmäßiger Konsum von Alkohol kann in die → Abhängigkeit/Sucht führen. Die Alkoholkrankheit kann bereits durch den regelmäßigen Konsum kleinerer Mengen beginnen und ist dem Betroffenen nicht immer anzumerken. Übermäßiger Alkoholkonsum führt zu bleibenden schweren psychischen und körperlichen Schädigungen.

■ allgemein bildende Schulen

Durch den Besuch einer allgemein bildenden Schule wird die gesetzliche Schulpflicht erfüllt. Hierzu zählen Grund-, Förder-, Haupt-, Gesamt- und Realschulen sowie Gymnasien. An allgemein bildenden Schulen kann kein Berufsabschluss erreicht werden,

es steht die Vermittlung von Allgemeinwissen im Vordergrund.

■ allgemeine Hochschulreife

siehe → Abitur.

■ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG wirkt sich auf viele Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens aus – so auch und insbesondere auf den Bereich der Einstellungen.

■ Alternativfragen

Bei dieser Frageform werden zwei oder mehrere Wahlmöglichkeiten vorgegeben (siehe auch → Fragetechnik).

■ Amt für Arbeitsschutz

Hierbei handelt es sich um eine Einrichtung zur Überwachung des Arbeitsschutzes. In den Bundesländern gibt es unterschiedliche Bezeichnungen für die Arbeitsschutzämter (Gewerbeaufsichtsamt), ebenso gibt es unterschiedliche Strukturen und Aufgaben. Die Arbeitsschutzämter kontrollieren die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen in Betrieben, z. B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz und Bildschirmarbeitsverordnung.

■ Andorra-Effekt

ist ein → Beurteilungsfehler. Der Andorra-Effekt (nach dem Roman des Schriftstellers Max Frisch) betrifft eine → Sich-selbst-erfüllende-Prophezeiung des Beurteilers bezüglich des zu Beurteilenden: die Prognose trifft tatsächlich ein.

■ Anforderungsprofil

Vor der Bewerberauswahl sollte der Betrieb Kriterien aufstellen, die der Bewerber erfüllen muss und die im Auswahlverfahren abgeprüft werden. Diese Kriterien lassen sich in einem Anforderungsprofil darstellen. Es enthält eine Auflistung, in welcher Ausprägung Eigenschaften und Fähigkeiten bei der Einstellung vorhanden sein müssen.

■ Anlagen

Die → Entwicklung des Menschen wird geprägt von Anlagen und Umwelteinflüssen. Allerdings entwickelt sich die ererbte Grundlage nicht von selbst. Eine angelegte Fähigkeit kann sich vielmehr nur entfalten, wenn sich der Mensch aktiv mit der Umwelt auseinandersetzt. Was einem Menschen als Erbanlagen mitgegeben ist, kann also durch eine positive Lernumwelt gefördert werden, durch eine ungünstige Lernumwelt jedoch verkümmern. Defizite, die durch eine negative Lernumwelt entstanden sind, können auch wieder in positiver Richtung beeinflusst werden.

■ Anpassungsfortbildung

ist eine Form der beruflichen Fortbildung. Diese soll die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten und anpassen, um aktuellen beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können, z. B. EDV-Lehrgang bei Einführung neuer Software.

■ Anrechnung beruflicher Vorbildung

Berufliche Vorbildung durch den Besuch berufsbildender Schulen oder durch eine andere Berufsausbildung kann ganz oder teilweise auf die Ausbildung angerechnet werden (§ 7 BBiG).

■ Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Ausbildungs-/Arbeitszeit

Auszubildende sind vom Ausbildenden für den Berufsschulbesuch freizustellen, siehe → Freistellung, und unterliegen einem → Beschäftigungsverbot für bestimmte Zeiten nach und vor der Berufsschule. Die Ausbildungsvergütung ist für die Zeit des Berufsschulbesuchs weiterzuzahlen. Für jugendliche Auszubildende gilt der § 9 JArbSchG, für über 18-jährige Auszubildende gilt der § 15 BBiG. Obwohl zwei verschiedene Rechtsgrundlagen vorhanden sind, gelten die gleichen Regelungen für die Anrechnung der Zeit in der Berufsschule auf die Ausbildungszeit (laut § 15 Abs. 2 BBiG), bzw. die Arbeitszeit (laut § 9 Abs. 2 JArbSchG). Bei Blockunterricht gilt: Die Zeit in der Berufsschule inklusive Pausen wird mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit angerechnet. Bei Teilzeitunterricht wird der Berufsschultag einschließlich der Pausen angerechnet. Wenn an einem Berufsschultag keine Beschäftigung mehr erfolgt, dann wird dieser Tag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungs- bzw.

Arbeitszeit angerechnet. Hinsichtlich der Anrechnung der Wegezeit von der Schule zum Betrieb existiert aus formal juristischer Sicht derzeit eine Regelungslücke. Hier bleibt die Rechtsprechung abzuwarten.

■ Anrechnungsmodell

Struktur eines Ausbildungsberufes, auch gestufte Ausbildung genannt. Eine Ausbildungsverordnung kann vorsehen, dass eine andere Ausbildung auf eine Berufsausbildung angerechnet wird, z. B. Verkäufer und Einzelhandelskaufmann, im Gegensatz zur → Stufenausbildung.

■ Appell

Mit jeder Aussage will der → Sender den → Empfänger in irgendeiner Form aktivieren, ihn zu etwas bewegen. Appelle können sehr offenkundig sein bzw. klar ausgesprochen werden oder eher unterschwellig sein („Wozu ich dich veranlassen möchte“). Der Appell ist eine von vier Botschaften im Kommunikationsmodell von Schulz von Thun (siehe auch → verbale Kommunikation).

■ Arbeitsblatt

Im Arbeitsblatt werden Stoffinformation, Arbeitsaufträge, Raum für eigenständige Lösungen sowie manchmal auch Elemente der Erfolgssicherung und der Erfolgskontrolle vereint. Es kann bei Bedarf entwickelt und eingesetzt werden und die konkrete betriebliche Realität besser berücksichtigen als Lehrbücher. Wenn das Arbeitsblatt richtig aufbereitet ist und sich am entdeckenden Lernen und an der betrieblichen Praxis orientiert, fördert es die



Selbstständigkeit. Das Arbeitsblatt wird häufig auch als Oberbegriff für Informationsblatt oder Merkblatt, Aufgabenblatt, Arbeitsanweisung und Lernhilfeblatt verwendet.

■ **Arbeitsförderung**

ist eine Maßnahme der staatlichen Arbeitsmarktpolitik. Ziel ist es, dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Die Instrumente der staatlichen Arbeitsförderung sind im Sozialgesetzbuch geregelt und werden von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern umgesetzt.

■ **arbeitsgleiche Gruppenarbeit**

Bei dieser Form der Arbeitsverteilung bearbeiten alle Gruppen das gleiche Thema (siehe auch → Gruppenarbeit).

■ **Arbeitsmittel**

sind alle Geräte, Gegenstände, Werkzeuge, Maschinen oder Anlagen, die zur Arbeit benötigt werden. Sie werden zu → Ausbildungsmitteln, sobald sie im Rahmen der Ausbildung eingesetzt werden und sind dann nach § 14 BBiG dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen.

■ **Arbeitsplatzschutzgesetz**

Im Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum → Wehrdienst (ArbPlSchG) ist festgelegt, dass ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis für die Zeit des Wehrdienstes oder einer Wehrübung ruht. Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse dürfen nicht aus diesem Anlass gekündigt werden. Die Wehrpflicht wurde zum 1.7.2011 ausgesetzt.

■ **Arbeitsprobe**

ist die Erledigung einer praktischen Arbeitsaufgabe im Rahmen einer Lernzielkontrolle oder einer Prüfung, vor allem im handwerklichen oder gewerblich-technischen Bereich.

■ **Arbeitsrecht**

regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Da Arbeitnehmer nur ist, wer abhängige Arbeit leistet, wird das Arbeitsrecht auch als Sonderrecht der abhängigen Arbeit bezeichnet. Das Arbeitsrecht unterscheidet individuelles und kollektives Arbeitsrecht.

Dabei ist Individualarbeitsrecht der Teil, der die sich aus dem Abschluss eines Arbeitsvertrages ergebenden Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt.

Das kollektive Arbeitsrecht dagegen regelt das Recht der Arbeitsverbände in Beruf und Betrieb, ihre Verträge (z. B. Tarifverträge) und ihre Arbeitskämpfe (Streik und Aussperrung).

Das Arbeitsrecht umfasst privatrechtliche Regeln, die speziell im Interesse der Parteien des Arbeitsvertrages festgesetzt sind (z. B. Kündigungsfristen), und öffentlich-rechtliche Regeln, die im Interesse der Öffentlichkeit ergangen sind (z. B. Unfallverhütungsvorschriften), sich aber zugunsten der Parteien des Arbeitsvertrages auswirken. Im Vordergrund der arbeitsrechtlichen Regelungen steht der Schutz des Arbeitnehmers.

■ **Arbeitsschutzrecht**

Unter Arbeitsschutzrecht versteht man die Gesamtheit der Rechtsnormen, die dem Arbeitgeber öffentlich-rechtliche Pflichten auferlegen, um die Arbeitnehmer vor Gefahren zu schützen (siehe auch → öffentliches Recht).

■ **Arbeitsstättenverordnung**

Diese Verordnung dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.

■ **Arbeitstage**

Urlaubsvorschriften berechnen Urlaubsansprüche teils nach Werktagen und teils nach Arbeitstagen. Ist der Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen definiert, so bezieht sich dies auf die tariflich vereinbarte Fünf-Tage-Woche. Dann sind pro Urlaubswoche fünf Urlaubstage anzurechnen (→ Werktage).

■ **arbeitsteilige Gruppenarbeit**

Bei dieser Form der Arbeitsverteilung bearbeitet jede Arbeitsgruppe ein anderes Thema (siehe auch → Gruppenarbeit).

■ **Arbeitsvertrag**

Diese Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommt aufgrund zweier sich entsprechender Willenserklärungen zustande. Nach § 2 Nachweisgesetz ist eine Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen notwendig.

■ Arbeitszeit

wird geregelt in → Tarifverträgen, → Betriebsvereinbarungen, → Arbeitsverträgen und allgemein im → Arbeitszeitgesetz. Für die Beschäftigung Jugendlicher gilt das → Jugendarbeitsschutzgesetz.

■ Arbeitszeitgesetz

regelt u. a. die werktägliche Arbeitszeit, die Ruhepausen, die Ruhezeit, die Nacht- und Schichtarbeit, die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung bzw. -ruhe für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, sofern sie nicht unter das → Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, sowie für alle Arbeitnehmer.

■ Arbeitszergliederung

Bei der Arbeitszergliederung wird ein Ausbildungsinhalt in einzelne Arbeitsschritte aufgeteilt. Die Analyse der zu erlernenden Arbeitsschritte wird aufgegliedert in folgende Abschnitte:

- Was wird gemacht?
- Wie wird es gemacht?
- Warum wird es so gemacht?
- Welche Arbeitsmittel werden dafür benötigt?

■ ärztliche Untersuchung

Jugendliche unter 18 Jahren müssen nach § 32 JArbSchG vor der Aufnahme einer dauerhaften beruflichen Beschäftigung ärztlich untersucht werden (→ Erstuntersuchung). Nach Ablauf eines Jahres muss eine Nachuntersuchung erfolgen (§ 33f. JArbSchG). Weitere Untersuchungen sind auf freiwilliger Basis möglich. Die Untersuchungen beziehen sich auf den Gesundheits- und Entwicklungszustand und körperliche Beschaffenheit des Jugendlichen (§ 37 JArbSchG). Die Nachuntersuchungen beziehen sich darüber hinaus auf die Auswirkungen der Beschäftigung auf die Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen. Der Arzt stellt für den Arbeitgeber eine Bescheinigung aus, dass die Untersuchung stattgefunden hat. In dieser Bescheinigung ist vermerkt, welche Arbeiten die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen beeinträchtigen. Die ärztliche Bescheinigung ist der IHK als zuständiger Stelle bei der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vorzulegen.

■ Assessment-Center (AC)

Der Begriff Assessment-Center kommt aus dem amerikanischen Sprachgebrauch (to assess = bewerten, beurteilen, einschätzen). Als Verfahren wurde es erstmals in den 1920er Jahren zur Auswahl von Offiziersanwärtern eingesetzt. Seit den 1960er Jahren werden Assessment-Center zunächst in den USA, heute weltweit zur Beurteilung und Auswahl von Führungskräften und Führungsnachwuchskräften genutzt. Bestandteile eines Assessment-Centers sind in der Regel: Rollenspiele, Planspiele, Gruppendiskussionen, Einzelvorträge, Fallstudien und psychologische Testverfahren.

Das Assessment-Center ist ein eignungsdiagnostisches Verfahren. Grundidee ist es, die Kandidaten in Situationen (Übungen) zu beobachten, die die Anforderungen der künftigen Aufgabe so gut als möglich abbilden. Mehrere Beobachter halten anhand von Beobachtungsbögen das Verhalten der Teilnehmer in jeder Situation fest. Die so genannten Anforderungsdimensionen werden auf einer Skala bewertet, was den Vergleich der Teilnehmer untereinander erlaubt. Auch der einzelne Kandidat kann so in seinem Verhalten und/oder in seiner Leistung über die verschiedenen Übungen hinweg betrachtet werden. Die Qualität des Assessment-Centers hängt wesentlich von der Qualität der Arbeit der Beobachter sowie der eindeutigen Definition der Anforderungskriterien ab.

