

**Liebe Kundin, lieber Kunde,
bitte beachten Sie:**

Seit 13. Juli 2021 firmieren wir unter



DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH

**Freundliche Grüße
Ihre DIHK-Bildungs-gGmbH**

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 Ausbildenden 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 → Externenprüfung. 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 Ausbildende zahlt eine anfallende Prüfungsgebühr (siehe §§ 37 bis 50 BBiG).

■ Leitbetrieb mit Partnerbetrieben

Der Leitbetrieb schließt die Ausbildungsverträge ab und organisiert die phasenweise Ausbildung bei Partnerbetrieben (Form der Verbundausbildung).

■ Lernauftrag

Betriebliche Tätigkeiten werden zu Ausbildungssituationen umgewandelt und für die Bearbeitung am Arbeitsplatz so aufbereitet, dass Lernen und Arbeiten miteinander verknüpft werden. Da der Auszubildende selbstständig einen realen (Kunden-)Auftrag bearbeitet, muss dem Lernauftrag eine besonders sorgfältige Analyse der bereits vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vorausgehen. Diese Methode bietet die Chance, viele Inhalte miteinander zu verknüpfen und berufliche Handlungsfähigkeit in besonderem Maße zu fördern.

■ Lernberater

In der Ausbildung wird der Lernberater im Zusammenhang mit dem neuen Rollenverständnis des Ausbilders gesehen. Hier hat ein Wandel vom Unterweiser zum Lernberater oder Moderator stattgefunden.

■ Lernbüro

ist ein → Lernort. Es eignet sich dazu, abseits von der Hektik und Unruhe des Betriebsgeschehens Lernaufgaben zu bearbeiten. Infrage kommen dabei zum Beispiel die Bearbeitung von Leittexten oder Projekten in Partner- oder Gruppenarbeit. Die entsprechenden Themenstellungen für die Bearbeitung

von Projekten sind vielfältig. Denkbar sind die Vorbereitung einer Präsentation zur Firmengeschichte, die Aufbereitung einer Umfrage oder die Erstellung einer Übersicht der Organisation des Ausbildungsbetriebes. Lernbüros können mit Schreibtischen, Besprechungsecken, Computern, → Flipcharts oder anderen Medien ausgestattet sein.

■ Lernen

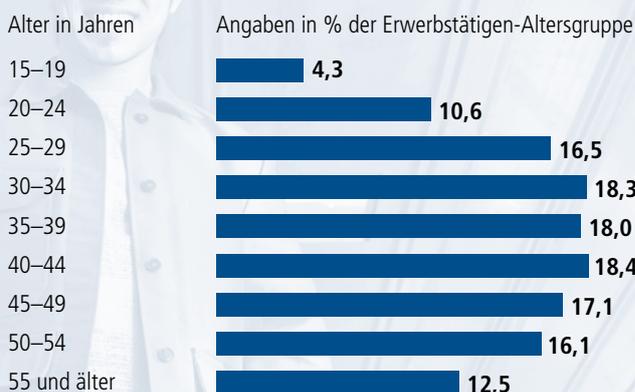
ist eines der meistuntersuchten menschlichen Phänomene in der Psychologie. Trotzdem gibt es keine einheitliche Definition. Aufgrund von Auseinandersetzung mit sich selbst und mit der Umwelt ändert sich Verhalten dauerhaft, vorausgesetzt es handelt sich nicht um Reifungsprozesse.

■ Lernerfolgskontrolle

ist der Vergleich zwischen den gesetzten Lernzielen und dem tatsächlichen Leistungs- und Kenntnisstand des Auszubildenden. Der Ausbilder ist verpflichtet, die Ausbildung zielorientiert zu gestalten, daher sollte er nach jeder Ausbildungseinheit den Lernerfolg kontrollieren. Stellt er Abweichungen fest, muss er Korrekturmaßnahmen einleiten. Lernerfolgskontrollen können in schriftlicher oder mündlicher Form durchgeführt werden, oft ist auch die Beobachtung in der Arbeitssituation aufschlussreich. In der Berufsausbildung sind die → Zwischenprüfung und die → Abschlussprüfung ebenfalls Lernerfolgskontrollen.

Lebenslanges Lernen: Nach der Ausbildung folgt die Weiterbildung

Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung* in Deutschland



Quelle: Destatis

* Innerhalb der letzten 12 Monate (Berichtsjahr 2018)

ifl 103 0520

■ Lebenslanges Lernen

Dies bedeutet Lernen zu allen Lebenszeiten und in allen Lebenssituationen. Zum Lernen aus beruflichen Gründen kommt das Lernen aus sozialen und persönlichen Gründen. Dazu gehört z. B. die Gesundheitsbildung ebenso wie die politische Bildung. Wer lebenslang lernt, lernt nicht nur im Rahmen von → Anpassungsfortbildung, → Erhaltungsfortbildung → höher qualifizierende Berufsbildung, → Erweiterungsfortbildung sondern auch Inhalte, die nichts mit den beruflichen Anforderungen zu tun haben, aber die persönliche Entwicklung fördern.

Q



■ Qualifikation

beschreibt die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten über die Mitarbeiter (Fachkräfte) verfügen müssen. Auf diese Qualifikation hin wird die jeweilige Berufsausbildung geplant und durchgeführt. Wegen der ständigen Veränderungen bauen Ausbildungsordnungen auf dem Prinzip der Handlungskompetenz auf. Damit haben → Schlüsselqualifikationen einen neuen Stellenwert erhalten. Überfachliche Qualifikationen sind notwendige Teile einer auf berufliche Handlungsfähigkeit angelegten Ausbildung. Der DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) beschreibt Qualifikation als das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Institution festgestellt hat,

dass die individuellen Lernergebnisse vorgegebenen Standards entsprechen.

Quelle: www.dqr.de

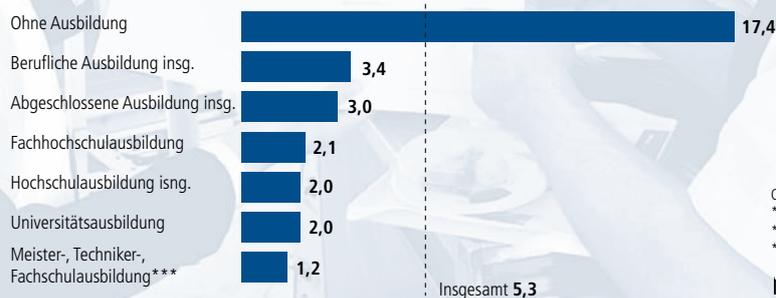
Dazu gehören:

- Selbstständigkeit
- Kommunikations- und Kritikfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Lernfähigkeit

Qualifikation steht in direktem Zusammenhang zur Gefahr einer Arbeitslosigkeit einer Person – je höher die Qualifikation, desto niedriger das Risiko des Arbeitsplatzverlustes.

Qualifikation schützt vor Arbeitslosigkeit

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland*, in %**



Quelle: IAB
*Berichtsjahr 2018
**Zivile Erwerbspers. gleicher Qualifikation (ohne Azubis)
***Basis: ILO

104 1019

Die Auszubildenden führen Tätigkeiten aus, bearbeiten beispielhafte Fälle des entsprechenden Bereiches. Ein Vorteil dieser Vorgehensweise ist es, dass mit „Echt-Arbeit“ ausgebildet werden kann. Der Ausbilder hat die Möglichkeit, in der Ausbildungsphase mehrere methodische Gestaltungsmöglichkeiten anzuwenden. Neben dem aktiven Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten fördert das Arbeiten in einer Übungsfirma auch die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen (insbesondere die Entwicklung der Sozialkompetenz).

■ Umschulung (berufliche)

bedeutet gemäß § 1 BBiG das Erlernen eines neuen Berufes oder einer neuen Tätigkeit

- aus gesundheitlichen Gründen (z. B. eine Friseurin leidet unter Allergien und erlernt den Beruf der Industriekauffrau),
- aus Gründen des Wegfalls von Berufen (z. B. Drogist),
- aus Gründen der Schrumpfung ganzer Wirtschaftsbereiche (z. B. Landwirtschaft oder Bergbau),
- aus Gründen von Strukturänderungen in einer Stadt oder einem Landkreis (z. B. durch Betriebschließung entfallen bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsplätze).

Umschulungen werden sowohl in Betrieben als auch bei Bildungsträgern durchgeführt.

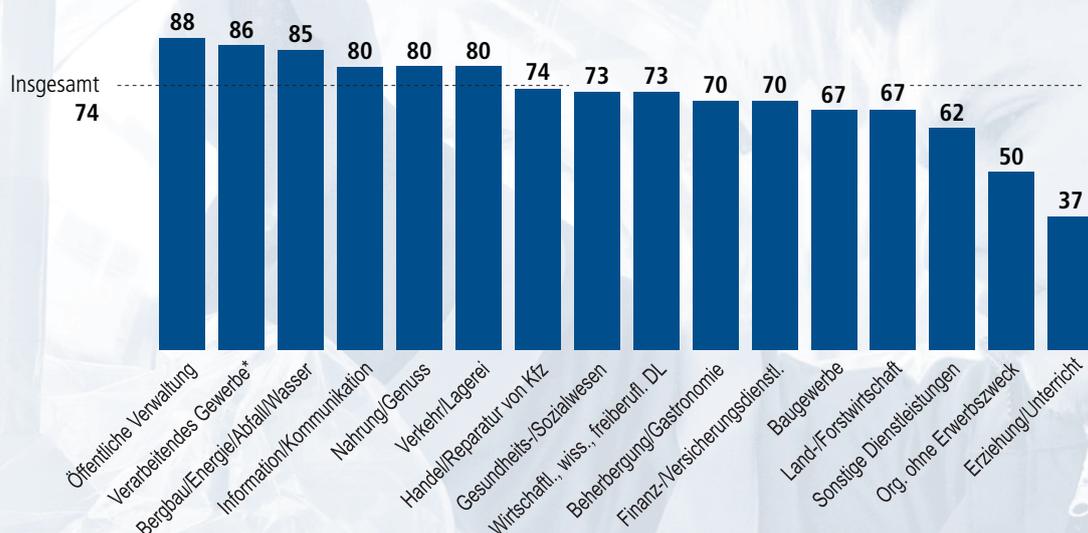
■ Übernahme nach der Ausbildung

Im Sinne der beruflichen Weiterentwicklung schützt das BBiG (§ 12) die Entschlussfreiheit des Auszubildenden. Eine vertragliche Vereinbarung über die Weiterbeschäftigung von Auszubildenden ist daher nichtig. Erst in den letzten sechs Monaten der Ausbildungsdauer kann sich der Auszubildende verpflichten, ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Ob dies ein befristetes (Zeitvertrag) oder unbefristetes Arbeitsverhältnis

sein kann, wird im BBiG offen gehalten. Der Auszubildende kann gegenüber dem Ausbildenden keinen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung ableiten. In der betrieblichen Praxis verständigen sich der Ausbildende und der Auszubildende frühzeitig vor dem Ausbildungsende über die Frage der möglichen Übernahme. Tarifverträge können Übernahmeverpflichtungen beinhalten. Für die Mitglieder der JAV gelten Sonderregelungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Übernahme nach der Ausbildung – so stehen die Chancen

Deutschland, Übernahmequoten 2019 nach Wirtschaftszweigen in %



Quelle: IAB *Mittelwert für „Verbrauchsgüter“, „Produktionsgüter“ u. „Investitions-/Gebrauchsgüter“ (92/82/84)

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
Z

die → Eignung der Ausbildungsstätte gewacht. Festgestellte Mängel müssen innerhalb einer gesetzten Frist beseitigt werden, anderenfalls droht die Untersagung des Einstellens und Ausbildens durch die nach Landesrecht zuständige Behörde (§ 33 BBiG).

■ Vorpubertät

Das Kind beginnt, sich zum Erwachsenen zu entwickeln. Neben körperlichen Veränderungen findet eine Vielzahl von psychischen Veränderungen statt.

■ Vortrag

ist eine mündliche, mediengestützte Kenntnisvermittlung in Monologform. Der Vortrag ist eine passive Methode (siehe auch → Kurzvortrag).

■ vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Wenn es die Leistungen eines Auszubildenden rechtfertigen, kann er vor Ablauf der Ausbildungsdauer zur Prüfung zugelassen werden. Hierzu sind Ausbildender und Berufsschule zu hören (§ 45 Abs. 1 BBiG).

■ Vorstellungsgespräch

Trotz aller möglichen Verfahren das Eignungspotenzial des Bewerbers herauszufinden, bleibt das Einstellungs- oder Vorstellungsgespräch die wichtigste Entscheidungsgrundlage. Nach dem Gespräch sollte die Entscheidung für oder gegen den Bewerber getroffen werden. Je nach Organisation des Unternehmens werden am Gespräch unterschiedliche Personen beteiligt sein. Unabhängig davon, ob das Gespräch vom Personalleiter, vom Ausbildungsleiter oder vom Unternehmer selbst in seiner Funktion als Ausbilder oder von dem von ihm bestellten Ausbilder geführt wird, es bedarf immer einer guten Vorbereitung und einer guten Gesprächsführung. Auf keinen Fall sollte der Bewerber mit zu vielen Gesprächsteilnehmern konfrontiert werden.

Mehrere Ziele sind im Vorstellungsgespräch zu erreichen. Eignung (Begabungen und Fähig-

keiten), Neigung (Interesse an den Tätigkeiten) und Motivation gerade diesen Beruf erlernen zu wollen, müssen besprochen werden. Wichtig ist auch der persönliche Eindruck über Auftreten und Aussehen des Bewerbers. Letztlich muss geprüft werden, ob sich Eignung und Neigung mit den Anforderungen und Vorstellungen des Betriebes decken.

Manchmal stellt sich die Frage, ob Eltern bei Einstellungsgesprächen anwesend sein sollten. Gegen eine Teilnahme von Eltern spricht das Argument, dass der Gesprächsführende möglicherweise nicht den Jugendlichen, sondern eher die Eltern kennen lernt und deren Motivation, ihrem Kind eine Ausbildungsstelle zu besorgen. Letztlich ist zu beachten, dass nicht die Eltern Vertragspartner sind und die Verantwortung für die Ausbildung übernehmen, sondern die Jugendlichen selbst.

Wettbewerb um Ausbildungsplätze

Das Vorstellungsgespräch – der erste Eindruck zählt

Typischer Ablauf eines strukturierten Interviews

1 Begrüßung

2 Fragen zum Warum der Bewerbung und zur Berufswahl

3 Fragen zum schulischen Werdegang, sonstigen Ausbildungen und Tätigkeiten

4 Fragen zur persönlichen Situation des Bewerbers und zum Gesundheitszustand

Abschluss des Gesprächs und Verabschiedung

8

Fragen des Bewerbers, etwa zur Ausbildung und einer eventuellen Übernahme

7

Test- und Prüfungsfragen

6

Informationen über das Unternehmen, den Beruf und seine Anforderungen sowie zur betrieblichen Ausbildung

5

Quelle: BIBB

imw 110 0714