

Nr: 10

Erlasdatum: 28. März 1972

Fundstelle: BAbI 5/1972

Beschließender Ausschuss: Bundesausschuss für Berufsbildung

---

## **Empfehlung für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern**

### **Vorbemerkung**

Der Bundesausschuß für Berufsbildung hat zur Konkretisierung und Erläuterung der entsprechenden Bestimmungen in gemäß [§ 21 BBiG](#) vorgesehenen Rechtsverordnungen den nachfolgenden Rahmenstoffplan für den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse ausgearbeitet.

Der Rahmenstoffplan beschränkt sich auf die Inhalte der Rechtsverordnungen und umfaßt nur diejenigen pädagogischen Kenntnisse, die heute als Mindestvoraussetzung von Ausbildenden und Ausbildern gefordert werden müssen. Diese Zwecksetzung war maßgebend für das Gewicht der einzelnen Bereiche und für einen von der sonst üblichen wissenschaftlichen Gliederung abweichenden Aufbau. Außerdem wurden die gegenwärtig und in naher Zukunft bestehenden Schwierigkeiten weitestgehend berücksichtigt, die sich aus der großen Zahl der Ausbilder und aus der derzeit nicht ausreichenden Zahl geeigneter Ausbildungseinrichtungen ergeben.

Auf der Grundlage dieses Rahmenstoffplanes sollten Rahmenlehrpläne für einzelne Ausbildungsmaßnahmen erstellt werden. Dabei ist davon auszugehen, daß der Inhalt nicht nur in geschlossenen Lehrgängen vermittelt werden kann. Auch die Reihenfolge und Gliederung des Rahmenstoffplanes muß nicht unbedingt eingehalten werden.

Alle Inhalte des Rahmenstoffplanes sollen möglichst lernzielorientiert, exemplarisch und integriert vermittelt bzw. erarbeitet werden. Neben Vortrag und Unterricht sind insbesondere Übung und Anwendung zu betonen.

Um dies zu erreichen, sollen innerhalb des **gesamten** Ablaufs der Ausbildungsmaßnahmen vermittelte Kenntnisse erprobt und durch Anwendung gefestigt werden. Das kann z. B. dadurch geschehen, daß die Teilnehmer zwischendurch in ihre Ausbildungstätigkeit zurückkehren. Exemplarische Darstellung. Übung und Selbstarbeit sind insbesondere bei der Vermittlung und Erarbeitung der Kenntnisse zur Planung und Durchführung der Berufsausbildung zu bevorzugen.

Ausbildungsmaßnahmen auf der Grundlage dieses Rahmenstoffplanes können in allen geeigneten Formen und Einrichtungen, im Direktunterricht, Fernunterricht und Medienverbund durchgeführt werden.

Für die Durchführung von Lehrgängen sollen die einzelnen Sachgebiete des Rahmenstoffplanes

im Verhältnis 1 : 5 : 3 : 1 zueinander gewichtet werden. Die erforderliche Mindeststundenzahl für einen Lehrgang beträgt:

Teil 1	= 12 Stunden
Teil 2	= 60 Stunden
Teil 3	= 30 Stunden
Teil 4	= 18 Stunden
zus.	= 120 Stunden

Die durchschnittliche Stundenzahl für einen Lehrgang beträgt:

Teil 1	= 16 Stunden
Teil 2	= 80 Stunden
Teil 3	= 46 Stunden
Teil 4	= 18 Stunden
zus.	= 160 Stunden

Anzustreben wäre als Stundenzahl:

Teil 1	= 20 Stunden
Teil 2	= 100 Stunden
Teil 3	= 60 Stunden
Teil 4	= 20 Stunden
zus.	= 200 Stunden

## **1. Grundfragen der Berufsbildung**

### **1.1 Berufsbildung im Bildungssystem**

- 1.11 Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland
- 1.12 Berufsbildungssysteme in europäischen und außereuropäischen Industriestaaten
- 1.13 Einfluß des Wirtschaftssystems auf die Berufsbildung
- 1.14 Die einseitige Orientierung des Bildungssystems an akademischen Bildungsgängen
- 1.15 Der Weg von der traditionellen Berufsbildung zur wissenschaftsorientierten Berufsbildung

### **1.2 Gesellschaftspolitische Grundsätze der Berufsbildung**

- 1.21 Horizontale und vertikale Durchlässigkeit
- 1.22 Erhaltung der individuellen beruflichen Leistungsfähigkeit durch berufliche Fortbildung und Umschulung
- 1.23 Förderung des beruflichen Fortkommens und der Berufstätigkeit durch Arbeitsmarktforschung und Berufsaufklärung

1.24 Berufsbildung und Sozialpolitik

### **1.3 Ausbildungsstätten im System der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland**

1.31 Das duale System – Organisationsformen und methodisch-didaktische Prinzipien

1.32 Berufsbildung in Schulen Möglichkeiten und Grenzen

1.33 Berufsbildung in Betrieben Möglichkeiten und Grenzen

1.34 Aufgaben und Ziele überbetrieblicher Einrichtungen

1.35 Abgrenzungs- und Koordinierungsprobleme zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung

### **1.4 Aufgaben, Stellung und Verantwortung des Ausbilders**

1.41 Ausbilder als Fachmann und Berater

1.42 Ausbilder als Anwalt des Jugendlichen

1.43 Ausbilder als Vertreter des Auszubildenden und als Vorgesetzter

1.44 Der Ausbilder im Spannungsfeld betrieblicher oder individueller Ansprüche und gesellschaftspolitischer Bedürfnisse

## **2. Planung und Durchführung der Ausbildung**

### **2.1 Ausbildungsinhalte und –ziele**

2.11 Die Funktion der Ausbildungsordnung, ihre Gliederung und ihre Mindestinhalte

Ausbildungsdauer, Kenntnisse und Fertigkeiten als Mindestgegenstand der Ausbildung, Ausbildungsrahmenplan als Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung, Prüfungsanforderungen für Zwischenprüfungen und Abschlußprüfung.

2.12 Die verschiedenen Formen der Ausbildungsordnungen

Ausbildungsordnung nach [§ 25 BBiG](#) und [§ 26 BBiG](#) (Stufenausbildung).

2.13 Etwaige Zusatzbestimmungen in der Ausbildungsordnung

- z. B. Ausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte, Anrechnung anderer Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen.
- 2.14 Vergleichbar geregelte Ausbildungsberufe
- 2.15 Übergangsvorschriften gemäß [Berufsbildungsgesetz](#)
  - Weitergeltung von Berufsbildern, Berufsbildungsplänen, Fachlichen Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens und der Gesellenprüfung, Prüfungsanforderungen.
- 2.16 Wie entstehen Ausbildungsordnungen, wer erläßt sie, wie können sie verändert werden<sup>2\*</sup>
- 2.17 Zusätzliche Ausbildungsinhalte
  - z. B. betriebsspezifische, branchenübliche und überfachliche Inhalte.

## 2.2 Didaktische Aufbereitung der Ausbildungsinhalte

- 2.21 Bestimmungen, die zusätzlich zur Ausbildungsordnung zu beachten sind:
  - Dauer und Zweck der Probezeit ([§ 13 BBiG](#)); Verpflichtung zur planmäßigen, sachlich und zeitlich gegliederten Durchführung der Berufsausbildung ([§ 6 BBiG](#)); Verantwortung des Ausbildenden für die Vermittlung aller in der Ausbildungsordnung genannten Kenntnisse und Fertigkeiten ([§ 6 BBiG](#)), Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer ([§ 29 BBiG](#), [§ 27 a](#) und [b HwO](#)) und vorzeitige Abschlußprüfung ([§ 40 BBiG](#), [§ 37 HwO](#)).
- 2.22 Die Einführung des Auszubildenden in die Ausbildungsstätte
  - Die Notwendigkeit einer individuellen Einführung. Besondere Betreuung des Auszubildenden in den ersten Wochen.
  - Persönliche Bekanntmachung mit den für die Ausbildung zuständigen und sonstigen nach [§ 9 BBiG](#) weisungsberechtigten Personen. Kennenlernen der Lernorte. Besprechung des Ausbildungsplanes.
- 2.23 Festlegung von Lernzielen, Gliederung der Ausbildung
  - Zielplanung, Stoffplanung, Verlaufsplanung nach pädagogischen Gesichtspunkten wie Grundausbildung – Fachausbildung – Anwendungsausbildung, Bestimmung von Unterrichts- und Zwischenzielen.
  - Gegenseitige Abhängigkeit von Ausbildungsinhalten, sachlogische und lernpsychologische Stoffplanung.
  - Steigerung des Schwierigkeitsgrades, Erweiterung des Anteils selbständigen

Lernens.

Die zunehmende Bedeutung der Kenntnisanteile in der modernen Ausbildung.  
Systematisierung der Verlaufskontrolle durch Überprüfung unter Verwendung standardisierter Übungsstücke und Fallbeispiele; durch Arbeitsproben, Zusatzaufgaben, Selbstkontrolle usw.

Planmäßige Befähigung und Herausforderung des Auszubildenden zur aktiven Mitgestaltung der Ausbildung.

#### 2.24 Festlegung der einzelnen Ausbildungsabschnitte

Festlegung der lehrgangsgebundenen, produktionsgebundenen und sonstigen Ausbildungsabschnitte unter Berücksichtigung pädagogischer Erfordernisse sowie der Gegebenheiten der Ausbildungsstätte, den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene.

Auswahl der Lernorte, wie betriebliche und überbetriebliche Ausbildungswerkstätten, Ausbildungsecken, Ausbildungslabors, ausbildungswirksame Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze in anderen Betrieben.

Berücksichtigung des Lehrplans der Berufsschule.

Erstellen des Ausbildungsplanes für alle Auszubildenden in einer Ausbildungsstätte, für eine Gruppe von Auszubildenden, für einzelne Auszubildende unter Nennung von Inhalten, Zielen, Lernorten und Ausbildern.

#### 2.25 Zusammenarbeit bei der Realisierung des Ausbildungsplanes

Abstimmung mit der Berufsschule, Austausch von Ergebnissen und Erfahrungen.

Inanspruchnahme der Berufsberatung bei Problemen der psychologischen und physiologischen Eignung des Auszubildenden, bei Lernschwierigkeiten, bei Stufenausbildung und Wechsel des Ausbildungsberufes.

Unterstützung durch die Ausbildungsberater bei der Festlegung von Lernzielen und Ausbildungsabschnitten, Auswahl der Lernorte, Mittel und Methoden, Korrektur des Ausbildungsplanes usw.

Kontakte mit den Erziehungsberechtigten.

### **2.3 Lehrverfahren und Lernprozesse in der Ausbildung**

#### 2.31 Wesen und Begriff des Lernens

Das Lernen im vorwissenschaftlichen Sprachgebrauch. Definition des Lernens aus der Lernpsychologie. Der Zusammenhang zwischen Lernen und Funktionsreife. Lernziele und Lerninhalte (Lerngegenstände).

#### 2.32 Ablauf des Lernprozesses (Stufenmodelle)

z. B. Ingangkommen des Lernens; Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand; Vervollkommnung, Festigung und Sicherung des Erlernten.

#### 2.33 Bedeutung und Aufgaben der planmäßigen Unterweisung und Unterrichtung

Die planmäßige Unterweisung als organisatorischmethodischer Komplex sinnvoll miteinander kombinierter und aufeinander abgestimmter Lernhilfen.

Das Lehren in Stufen als ein typisches Merkmal der planmäßigen Unterweisung.

Die planmäßige Unterweisung und der Unterricht als sich ergänzende Lehrverfahren.

Die planmäßige Arbeitsunterweisung als Einführung in die typischen und immer wiederkehrenden Grundfertigkeiten und Grundverhaltensweisen des Ausbildungsberufes.

Die Vorteile einer planmäßigen Unterweisung wie intensives, integratives und rationelles Lernen, Steigerung des Lerninteresses, nachhaltiger Lernerfolg, Einschränkung der Unfallgefahr, geringere Fehlerhäufigkeit in der Anwendungsausbildung.

Intentionale und funktionale Beeinflussung des Lernprozesses.

#### 2.34 Methodischer Aufbau der planmäßigen Unterweisung

Die Notwendigkeit einer Anpassung der Unterweisungsmethode an das Lernziel und den Lernprozeß.

Bei der Gliederung der Unterweisung zu beachtende Hinweise:

*Vorbereitung:* Weckung der Aufnahmebereitschaft – Vermittlung von Lernmotiven – Beseitigung von Hemmungen.

Bekanntmachen mit der neuen Aufgabe – Herausheben des Kerns der Aufgabe – Hinweis auf die Bedeutung der Aufgabe – Anknüpfung an den vorhandenen Erfahrungs- und Wissensbestand (Vorkenntnisse) – Unsicherheit nehmen durch Ermutigung – Vermeidung von langatmigen Einfühlungen.

*Erarbeitung:* Veranlassen des Auszubildenden zum Durchdenken der Aufgabe und der Lösungsmöglichkeiten – Gelegenheit zum Selbsttun und Selbstprobieren bieten.

Vorführung oder Veranschaulichung des Arbeitsvorganges durch den Ausbilder – schrittweises Vormachen und Erläutern (sagen, zeigen und erklären) von Teilvorgängen in komplizierten Fällen – Herausheben von Kernpunkten als Orientierungshilfen und Gedächtnisstützen.

*Übung:* Hilfeleistung bei der Vervollkommnung, Festigung, Sicherung des Gelernten.

Hinreichende Gelegenheit zum Üben geben – Kontrollieren und Anerkennen von ..

Übungsfortschritten – Fehler rechtzeitig abstellen – Erst auf Genauigkeit und Qualität achten, dann auf Schnelligkeit – "Intervalltraining" durchführen – Übungsbedingungen abwandeln.

Vermeidung von typischen Unterweisungsfehlern wie klischeehafte Anwendung des vorgegebenen Unterweisungsschemas, ständige Unter- oder Überforderung des Auszubildenden, unzureichende Beachtung der individuellen Lernweise des Auszubildenden, unzureichende Motivierung des Auszubildenden, ungünstige Lernbedingungen.

#### 2.35 Arbeitszergliederung als Voraussetzung der planmäßigen Arbeitsunterweisung

Die Zerlegung des **Gesamtvorganges** einer beruflichen Tätigkeit in Teilvorgänge.

Die Bedeutung der Arbeitszergliederung wie das Wieder-Bewußtwerden der automatisierten Teilvorgänge einer beruflichen Tätigkeit, besseres Verständnis für die Lern- und Ausführungsschwierigkeiten des Anfängers, Verringerung der Gefahr, den Auszubildenden zu überfordern.

#### 2.36 Lehrgespräch

Die verschiedenen Formen und Einsatzmöglichkeiten des Lehrgesprächs.

Das Lehrgespräch als ein Beitrag zur Entfaltung und Förderung der Initiativen des Auszubildenden.

#### 2.37 Demonstration

Die Demonstration als ein Verfahren zur anschaulichen Darstellung abstrakter, komplexer und für den Lernenden nicht wahrnehmbarer Arbeitsvorgänge.

#### 2.38 Programmierte Unterweisung und Programmierter Unterricht

Grundlagen des programmierten Lehrens und Lernens, Formen der Programme.

Anwendung von Programmen in der Einzel- und Gruppenausbildung, zum Selbstunterricht, zum Niveaueausgleich usw.

#### 2.39 Anwendung von Ausbildungsmitteln

Die Bedeutung einer sorgfältigen Auswahl von Ausbildungsplatz, Werkzeugen, Materialien, Maschinen, Geräten usw.

Die verschiedenen Lernziele im Hinblick auf Lerninhalte, Methoden, Prozesse bei der Anwendung unterschiedlich gestalteter Ausbildungsmittel, Fachliteratur wie Lehrbücher, Fachbücher, Fachzeitschriften, Bedienungsanleitungen, Schalt- und Funktionspläne.

Aufgaben- und Arbeitsblätter, Berichte, Merkblätter, Buchauszüge, Graphiken, Tabellen, Skizzen, Diagramme.

Schaubilder und Tafeln wie Schreibtafeln, Hafttafeln, Stecktafeln sowie

Tafelkonstruktionen.

Modelle, Schaukästen, Unterweisungs-, Übungs-, Schalt- und Demonstrationsbretter usw. Die Verwendungsmöglichkeiten von Geräten, Maschinen, Teilaggregaten und von anderen Gegenständen aus dem Programm der Ausbildungsstätte als Modell.

Tonbandgeräte, Diaprojektoren, Tageslichtschreiber, Filmgeräte, Tonbänder, Tonbildschauen, Folien, Lehrfilme, Endlosfilmbänder.

Funk und Fernsehen.

Unterrichts- und Ausbildungsprogramme.

### 2.310 Lern- und Führungshilfen

Zweck und Aufgaben von Lernhilfen wie Ingangbringen und Optimierung des Lernprozesses durch Motivierung und Überwindung von Lernschwierigkeit.

Die Beteiligung des Auszubildenden bei der Bestimmung und Änderung der Lerngegenstände, Lernschritte und Methoden; bei der Kontrolle des Lernfortschritts und bei der Auswahl der Lernorte (Demokratisierung der Berufsausbildung).

Die Abhängigkeit der Lernhilfen von der jeweiligen Lernsituation.

Die Lernhilfen des Ausbilders geordnet nach dem Ablauf des Lernprozesses, wie Motivationshilfen z. B. Hemmungen nehmen, Interesse wecken, Bedeutung der Aufgabe herausstellen;

Lösungshilfen

z. B. Zeit zum Probieren lassen, Denkipulse geben, Vormachen, Demonstrieren, Erklären, Alternativlösungen aufzeigen und begründen lassen;

Übungshilfen

z. B. Übungsaufgaben bereitstellen, Fehler rechtzeitig abstellen, Übungsaufgaben variieren, Intervalltraining durchführen.

Hinweise für die richtige Gestaltung der wichtigsten Lernhilfen wie Motivierung, Denk- und Handlungsimpulse, Vormachen, Demonstration, Erklärung, Lehrgespräch, planmäßige Unterweisung.

Zweck und Gefahren von Anreizsystemen.

### 2.311 Beurteilen und Bewerten

Die Bedeutung des planmäßigen Beurteilens und Bewertens für den Ausbildungserfolg.

Die Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen des Ausbildungsstandes, des Ausbildungszieles und der Teilziele.



Konsequenzen aus den Beurteilungs- und Bewertungsergebnissen für  
Ausbildungsplan, Lehr- und Lernverfahren, Ausbildungsmittel und Lernorte.

Anwendung von Hilfsmitteln wie Bewertungsrichtlinien, Bewertungsbogen, Tests,  
Aufgabenbatterien, Prüfungsaufgaben usw.

Erstellen von Bewertungsbögen, Abfassen von Beurteilungen.

Die Beteiligung des Auszubildenden an Beurteilungen und Bewertungen  
allgemein und an seiner eigenen Beurteilung und Bewertung.

### **3. Der Jugendliche in der Ausbildung**

#### **3.1 Notwendigkeit und Bedeutung einer entwicklungsgemäßen und situationsgerechten Berufsausbildung**

3.11 Die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation als allgemeiner  
Erziehungsgrundsatz

z. B. Eignung, Neigungen und Interessen, soziale Herkunft und Umgebung,  
Vorbildung, bereits erworbene Fertigkeiten usw.

3.12 Die Beachtung der physischen, psychischen und sozialen Gegebenheiten als  
Voraussetzung des Ausbildungserfolges

3.13 Die Kenntnis der typischen Anforderungen des Berufsfeldes und der  
lernpsychologischen Gesetzmäßigkeiten als Voraussetzung für den  
Unterweisungserfolg

3.14 Klischeevorstellungen und Pauschalurteile als psychologische Barriere für eine  
entwicklungsgemäße Berufsausbildung

#### **3.2 Typische Entwicklungserscheinungen und Verhaltensweisen im Jugendalter**

3.21 Das menschliche Leben als Prozess der Entwicklung und des Hineinwachsens  
des Einzelnen in das Normensystem der Gesellschaft

3.22 Das Verhalten des Jugendlichen in der Gruppe

Die Entstehung und der Zerfall der Gruppe.

Die Gruppenstruktur und Rangordnung (Soziogramm).

Führungsstil und Gruppenverhalten.

Die Rolle des Einzelnen in der Gruppe (Rollenverhalten, Rollenkonflikte).

Die Einbeziehung des Jugendlichen in die Gruppe der Erwachsenen.

Der Einfluß der Gruppe auf die Lernmotivation des Einzelnen.

### 3.23 Die Jugend als gesellschaftliche Gruppe

Der sogenannte Generationenkonflikt und die Rolle der Jugend in der Gesellschaft (Anpassung und/oder Widerstand).

Die Abhängigkeit der Erscheinungsform der Jugend von der jeweiligen Zeitsituation (politische und unpolitische Jugendorganisationen).

Die Lebens- und Erscheinungsformen der heutigen Jugend, ihre Ursachen und arbeitspädagogischen Konsequenzen, wie z. B. Akzeleration (Entwicklungsbeschleunigung), jugendliche "Subkulturen", Drogenmißbrauch und gesundheitliche Folgen.

## 3.3 Die Auseinandersetzung des Jugendlichen mit Arbeit und Beruf

Der Berufsfindungsprozeß; jugendliche Berufspläne, Berufswahlreife und der Einfluß der Umwelt auf die Berufswahl (Berufsberatung, Modeberufe usw.). Der Zusammenhang von Motivation, Eignung, Neigung, Berufsfreude und Berufsethos.

Die Berufskrise (Jugendkrise) und das Problem der Über- und Unterforderung.

## 3.4 Betriebliche und außerbetriebliche Umwelteinflüsse

Die Bedeutung der persönlichen und sachlichen Beeinflussungsfaktoren auf die Entwicklung des Jugendlichen

wie z. B. der Familie, der Schule, des Betriebes, der Jugendgruppen, der Massenmedien.

Das Problem der Freizeitgestaltung und der sozialen Gefährdung und die Verantwortung der Ausbilder.

## 3.5 Pädagogische Hinweise für eine entwicklungsgemäße Berufsausbildung

3.51 Die entwicklungsgemäße Anwendung der allgemeinen Erziehungsmittel

wie z. B. Anerkennung (Lob, Belohnung u. a.), Kritik (Beanstandung, Tadel u. a.), Gebot und Verbot, Strafe, Wettbewerb, Kontrolle usw.

### 3.52 Hinweise für das Verhalten bei besonderen Erziehungsschwierigkeiten

Typische Verhaltensweisen von Jugendlichen als Abwehrreaktionen oder Fehlhaltungen,

wie z. B. Arroganz, Aufsässigkeit und Trotz, übergroße Ängstlichkeit, Faulheit, Oberflächlichkeit und mangelnde Konzentrationsfähigkeit, Kontaktarmut, Bummelei.

Die Vielfalt der Ursachen von Fehlhaltungen, wie z. B. falsche Behandlung durch den Berufsausbilder (Überbeanspruchung usw.), altersbedingte Entwicklungsschwierigkeiten, Krankheit, persönliche Schwierigkeiten im außerbetrieblichen Bereich.

### 3.53 Planmäßiges Vorgehen des Ausbilders bei der Behandlung von Erziehungsschwierigkeiten und bei Anwendung der allgemeinen Erziehungsmittel

wie z. B. Ermittlung des Sachverhaltes, Erforschung der Ursachen und Zusammenhänge, Festlegung der Wege und Maßnahmen zur Behebung der Erziehungsschwierigkeiten, Ausführung und Kontrolle der Erziehungsmaßnahmen.

## 3.6 **Gesundheitliche Betreuung des Jugendlichen einschl. der Vorbeugung gegen Berufskrankheiten**

Leistungskurve und Unfallverhütung, Grundkenntnisse der Psychohygiene, wie z. B. Gestaltung des Arbeitsablaufes, Zeitplanung (täglich anfallende Arbeit, Dauerarbeit usw.) und Leistungskurve (Jahres-, Monats-, Wochen-, Tagesleistungskurve), Bedeutung der Arbeitspausen, der richtigen Ernährung, des ausreichenden Schlafes, der vernünftigen Freizeitgestaltung.

## 4. **Rechtsgrundlagen**

### 4.1 **[Verfassung – Berufsbildungsgesetz](#)**

4.11 [Artikel 12 Abs. 2](#) und [12a Abs. 5 des Grundgesetzes](#) als übergeordnete Ausgangspunkte

### 4.12 **[Berufsbildungsgesetz](#)**

Geltungsbereich – Zuständigkeiten

Überwachung der Berufsausbildung

- 4.13 Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses und Berufsausbildungsvertrags
- 4.14 Eignung der Ausbildungsstätten und Ausbildenden
- 4.15 Ordnung der Berufsausbildung – Ausbildungsordnung – Rechtsverordnung – Vorschriften der zuständigen Stellen
- 4.16 Prüfungen

#### **4.2 Die Institutionen des [Berufsbildungsgesetzes](#)**

- 4.21 Aufgaben der Ausschüsse bei Bund, Ländern und zuständigen Stellen
- 4.22 Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

#### **4.3 Arbeits- und Sozialrecht – Jugendschutz**

##### 4.31 *Betriebsrat und Jugendvertretung*

Mitwirkung und Mitbestimmung

( [§§ 70, 96](#) bis [98 BetrVerfG](#)).

##### 4.32 *Tarifvertrag* – Tarifpartner, Tariffähigkeit, Geltung der Tarife – Bestimmung im Ausbildungsvertrag

##### 4.33 *Arbeitsvertrag und Ausbildungsvertrag*

Allgemeine Bestimmungen – Kündigung – Mutterschutz – Lohnfortzahlung –  
Arbeitszeitordnung – Sozialversicherung.

##### 4.34 [Arbeitsförderungs-](#) und [Bundesausbildungsförderungsgesetz](#)

Berufsberatung – Arbeitsberatung – Berufsausbildungsbeihilfe – Förderung der  
Fortbildung und Umschulung. Förderung des Besuchs weiterführender Schulen.

##### 4.35 *Schutz der Jugend*

###### *Jugendarbeitsschutz*

Arbeitszeit – Pausen – Aufenthaltsräume – Urlaub, Beschäftigungsverbote und -  
beschränkungen, ärztliche Untersuchungen, Auslage des Gesetzes und  
Aushang über Arbeitszeit, Aufsicht – Ordnungswidrigkeiten.

###### *In der Öffentlichkeit*

[Jugendwohlfahrts-](#) und [Jugendschutzgesetz](#).

4.36 Unfall- und Gesundheitsschutz

Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaften.

#### **4.4 Rechtliche Beziehungen zwischen Ausbildenden, Ausbildern und Auszubildenden**

4.41 Ausbildungsvertrag als privatrechtlicher Vertrag

Vertragsgrundsätze aus dem [BGB](#), z. B.

Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten,

Schadenersatz bei Nichterfüllung,

Haftungsfragen.

4.42 Mindestinhalte und Mindestpflichten durch Gesetz geregelt

z. B. [§§ 6 und 9 BBiG](#), § 10 JugArbSchG.

4.43 Aufsicht durch zuständige Stellen über Einhaltung – Verwaltungsrechtsweg bei Verwaltungsakten.

---