Wie entstehen Ausbildungsberufe?

Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen

mit Glossar

Bitte nicht mehr bestellen.

Die Print-Publikation ist leider vergriffen.
(Nur als Download verfügbar)

In Zusammenarbeit mit

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Wie entstehen Ausbildungsberufe?

Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen

mit Glossar

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär · Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung
BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dbb.de abrufbar.

ISBN 3-88555-726-6

Vertriebsadresse:
Bundesinstitut für Berufsbildung
53043 Bonn
Telefax: (02 28) 1 07 29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
Bestell-Nr.: 09.077

© 2003 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär
53043 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: MIC GmbH, Köln
Satz: Medienhaus Froitzheim AG, Bonn, Berlin
Druck und Weiterverarbeitung: Druckerei Plump, Rheinbreitbach
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

ISBN 3-88555-726-6

Gedruckt auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier

Inhalt

Leitfaden 5

1 Einleitung 6

2 Die Vorarbeiten und das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren 8

3 Der Erarbeitungsprozess 10

4 Das Produkt Ausbildungsordnung 17

5 Der Abstimmungsprozess 24

6 Finale: Der Erlass der Verordnung 27

7 Anhang mit Beispielen 29

Glossar 49

Abkürzungsverzeichnis 88

Stichwortverzeichnis 89

Autorenteam und Redaktion 91

LEITFADEN

1 EINLEITUNG

Funktion von Ausbildungsordnungen

Ausbildungsordnungen legen Ausbildungsziele und Ausbildungsinhalte der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe als Mindestanforderungen fest. Sie sind Rechtsverordnungen, die bundesweit gelten und den betrieblichen Teil der Dualen Berufsausbildung regeln. Der schulische Teil der Dualen Berufsausbildung fällt in der Bundesrepublik Deutschland laut Grundgesetz in die Zuständigkeit der Länder. Diese stellen Lehrpläne auf, die auf Rahmenlehrplänen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) basieren. Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne werden parallel und in Abstimmung miteinander erarbeitet, um einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Ausbildung in Betrieb und Schule zu ermöglichen.

Ausschließlichkeitsgrundsatz

Nach dem Ausschließlichkeitsgrundsatz darf für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Jugendliche unter achtzehn Jahren dürfen nicht in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet. Ausbildungsordnungen sind damit zugleich auch ein Instrument der Qualitätssicherung in der Beruflichen Bildung.

Ausbildungsordnungen sind rechtlich verbindlich für alle in der Berufsausbildung Beteiligten: Ausbildende, Ausbilder und Ausbilderinnen, Auszubildende, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, zuständige Stellen des öffentlichen Dienstes, der freien Berufe und der Landwirtschaft. Da ein Ausbildungsverhältnis auf einem privatrechtlichen (Ausbildungs-)Vertrag zwischen einem Betrieb und einem Auszubildenden beruht, haben Auszubildende damit einen gegebenenfalls auch einklagbaren Rechtsanspruch auf die Vermittlung der in der Ausbildungsordnung festgelegten Mindestqualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse).

Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe grenzen sich in zweierlei Hinsicht von den Erwerbsberufen im Beschäftigungssystem – wie sie beispielsweise in der Klassifikation der Bundesanstalt für Arbeit verwandt wird – und deren Bezeichnungen ab:

- als Ausbildungsgang beschreibt der Ausbildungsberuf den Qualifizierungsprozess für die Fachkräfteebene und verfolgt dabei u.a. auch pädagogische Aspekte (berufliche Handlungskompetenz)
- als Abschluss des Ausbildungsganges verkörpert der Ausbildungsberuf die mit ihm erworbene „Qualifikation" (Transparenz für den Arbeitsmarkt).

Das Konsensprinzip

Grundsätzlich erlässt die Bundesregierung keine Ausbildungsordnung, der die zuständigen Sozialparteien nicht zugestimmt haben (Konsensprinzip). Dadurch kommt es zwar während der Neuordnung vereinzelt zu Zeitverzögerungen und Stillstand; diese Auswirkungen treten jedoch gegenüber den Vorteilen

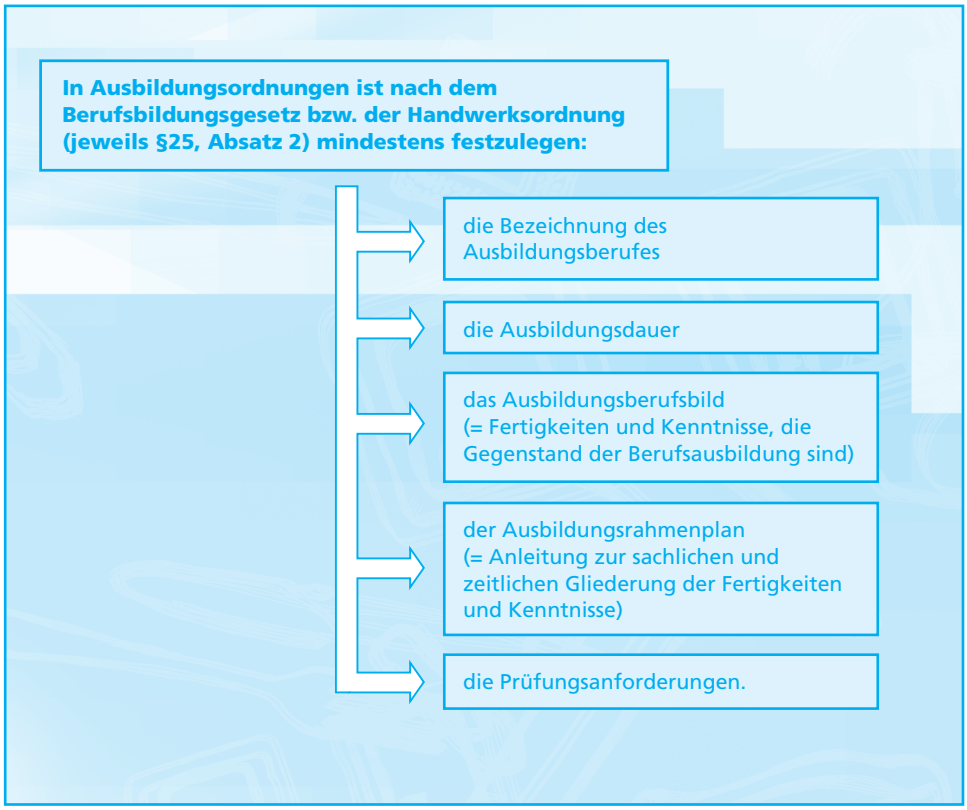
(z.B. allgemeine Akzeptanz der erarbeiteten Ausbildungsordnungen durch die Ausbildungspraxis, Tragfähigkeit von geschlossenen Kompromissen) in den Hintergrund.

Das Konsensprinzip ist Grundlage für die Zusammenarbeit aller am Neuordnungsverfahren Beteiligten. Es stellt insbesondere ein Recht der Sozialparteien auf Mitgestaltung dar, dem naturgemäß auch die Pflicht zu Einigung gegenübersteht, um Neuordnungsverfahren zu einem positiven Abschluss bringen zu können.

Rechtliche Grundlagen von Ausbildungsordnungen

Rechtliche Grundlage für den Erlass von Ausbildungsordnungen sind § 25, Absatz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 25, Absatz 1 Handwerksordnung (HwO). Hier ist geregelt, dass das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) oder das sonst zuständige Fachministerium (welches dies ist, wird gegebenenfalls von den Ministerien vorab geklärt) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Ausbildungsberufe staatlich anerkennen, die Anerkennung aufheben und für Ausbildungsberufe Ausbildungsordnungen erlassen kann.

Eine Ausbildungsordnung besteht aus dem Verordnungstext und dem ihm als Anlage beigefügten Ausbildungsrahmenplan – bestehend aus sachlicher und zeitlicher Gliederung. Ein Beispiel für eine Ausbildungsordnung finden Sie im Anhang (A 1).



Die äußere Form von Rechtsverordnungen richtet sich nach der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien, Besonderer Teil (GGO II).

2 DIE VORARBEITEN UND DAS ERARBEITUNGS- UND ABSTIMMUNGSVERFAHREN

Bevor die eigentliche Arbeit der Sachverständigen beginnt, sind bereits Vorarbeiten geleistet worden. Die Sozialpartner haben sich auf ein Neuordnungsverfahren verständigt, ein Projektantragsgespräch (Abk.: Antragsgespräch) hat stattgefunden, in dessen Verlauf zwischen den Ressorts (Fachministerium und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)) und den Spitzen- und Fachorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die bildungspolitischen Eckwerte (Abk.: Eckwerte) der Ausbildungsordnung festgelegt worden sind. An dem Gespräch, zu dem das zuständige Fachministerium eingeladen hatte, haben außerdem Vertreter des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie der KMK teilgenommen.

Die im Antragsgespräch festgelegten Eckwerte sind Grundlage für die Arbeit der Sachverständigen. Sie beinhalten folgende für die anschließende Arbeit der Sachverständigen verbindliche Festlegungen über:

- Ausbildungsberufsbezeichnung
- Ausbildungsdauer
- Struktur und Aufbau der Ausbildungsordnung
- Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse[1]
- Berufsfeldzuordnung
- zeitliche Gliederung
- Umweltschutz.

Nach der Festlegung der Eckwerte erstellt das zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem BMBF einen Projektantrag und leitet diesen dem Bund-Länder-Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrpläne“ (Abk.: Koordinierungsausschuss – KOA –) zur Beschlussfassung zu. Nur wenn im KOA zwischen Bund und Ländern Einvernehmen besteht, kann mit einem Neuordnungsverfahren begonnen werden. Am Ende des Erarbeitungsverfahrens muss zwischen Bund und Ländern Einvernehmen darüber bestehen, dass der Entwurf der Ausbildungsordnung erlassen und den Ländern der Entwurf des Rahmenlehrplans zur Umsetzung empfohlen wird.

Nach einem positiven Beschluss im KOA weist das zuständige Fachministerium das BIBB an, den Entwurf einer Ausbildungsordnung zu erarbeiten.

[1] Bei diesem Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse handelt es sich um einen sogenannten „weichen“ Eckwert; wenn die Sachverständigen es für erforderlich halten, können im Erarbeitungsverfahren Änderungen vorgenommen werden.

Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber – in der Regel das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) – und der Arbeitnehmer – in der Regel der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – werden vom BIBB gebeten, ihm die im Antragsgespräch vereinbarte Anzahl an Sachverständigen und deren Stellvertreter zu benennen.

3 DER ERARBEITUNGSPROZESS

Stationen im Erarbeitungsprozess

Der Erarbeitungsprozess[2] umfasst folgende Aufgaben für die Sachverständigen:

- Festlegung der Berufsbildpositionen und der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse
- Festlegung der zeitlichen Gliederung
- Festlegung der Prüfungsbereiche, -inhalte und -formen sowie
- Erarbeitung des Ausbildungsprofils.

Das BIBB lädt die Sachverständigen des Bundes zur konstituierenden Sitzung ein, in der zunächst ein Arbeits- und Terminplan für das Verfahren vereinbart wird. Die Bundesregierung und die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, dass die Arbeit der Sachverständigen im Regelfall maximal acht Monate nach dem Beschluss des Koordinierungsausschusses abgeschlossen sein soll. Eine intensive und schnelle Rückkoppelung zwischen Sachverständigen, Organisationen, Fach-Verbänden, Gewerkschaften und Betrieben zu den jeweiligen Teilergebnissen muss daher von allen am Neuordnungsverfahren Beteiligten gewährleistet werden.

Festlegung der Berufsbildpositionen und der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse

Der erste Arbeitsschritt besteht in der Festlegung der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse. Bei der Formulierung der Fertigkeiten und Kenntnisse (= Lernziele) sind einige Regeln zu beachten. Grundsätzlich gilt, das Lernziele (Ausbildungsziele) so gefasst werden sollen, dass sie für Absolventen aller Bildungsgänge und gegebenenfalls auch für Jugendliche ohne Schulabschluss vermittelbar sind, denn: Es gibt keine formalen Zugangsvoraussetzungen für die Aufnahme einer Erstausbildung.

Beispiel: Berufsbildposition „Anfertigen von Entwürfen und Modellen“ aus dem Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse (Bühnenmaler und -plastiker/Bühnenmalerin und -plastikerin)[3]

---

2 Eine Übersicht über die Stationen des Erarbeitungsprozesses finden Sie im Anhang als Teil F.
3 VO über Berufsbildung zum Bühnenmaler und -plastiker/zur Bühnenmalerin und -plastikerin vom 1. 2. 2000 (Bundesgesetzblatt I, S. 83)

	Berufsbildposition	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse
7	Anfertigen von Entwürfen und Modellen	a) lineare und plastische Zeichnungen, insbesondere von Architekturen und Landschaften, anfertigen b) Modelle, insbesondere Architekturen und Landschaftsteile, anfertigen und plastisch gestalten c) lineare und plastische Zeichnungen, insbesondere von Lebewesen und Phantasiedarstellungen, anfertigen d) Dekorationen, insbesondere von Lebewesen und Phantasiedarstellungen, modellieren und plastisch gestalten

Eine weitere Grundregel ist: Lernziele sollen „berufliches Endverhalten" beschreiben, das heißt, es sind Tätigkeiten einer beruflichen Fachkraft zu beschreiben, ohne dass diese in Lernzwischenschritte aufgelöst werden. Lernziele sind daher **handlungsorientiert** zu formulieren. Dies heißt u.a., dass kognitive Lernzielformulierungen wie z.B. „kennen", „lernen", „verstehen" nicht verwendet werden sollen. Als unterste Form der Handlungsorientiertheit kann z.B. das Verb „unterscheiden" verwandt werden. Erklären und erläutern sind zugelassen, wenn der Adressat z.B. der Kunde ist.

Lernzielbeispiel (aus den IT-Berufen)

> „Störungen unter Einsatz von Diagnosewerkzeugen analysieren und beheben, Fehlertypologie und Fehlerhäufigkeiten ermitteln."

Es nutzt nichts, dass der/die Auszubildende bzw. die spätere Fachkraft ausschließlich Kenntnisse hat, wie er/sie (theoretisch) Störungen in einem System beheben könnte. Er/sie muss Störungen analysieren und praktisch beheben können, d.h., theoretisches Wissen in praktisches Handeln umwandeln können. Das theoretische (kognitive) Wissen ist integraler Bestandteil des Handelns.

Bei der Formulierung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Lernziele) sind darüber hinaus folgende Vorgaben zu beachten:

- Lernziele sind technikoffen und verfahrensoffen zu formulieren, das heißt, sie sollen nicht bestimmte Arbeitsverfahren und Techniken festschreiben. Eine technikoffene und verfahrensneutrale Formulierung der Lernziele ermöglicht den Betrieben, die Ausbildungsvorschriften flexibel – entsprechend der jeweils eingesetzten Technik – umzusetzen. Technikoffene bzw. technikneutrale Formulierungen bewirken darüber hinaus, dass die Lernziele auch bei technischen Weiterentwicklungen bzw. Verfahrensveränderungen noch aktuell bleiben und nicht so schnell veralten wie technikgebundene Ausbildungsvorschriften. (Beispiel: Anwenden

von Informations- und Kommunikationssystemen statt: Arbeiten mit dem Internet, BTX usw.) Aufgabe der Sachverständigen ist es, zwischen notwendiger Offenheit für künftige Entwicklungen und Anforderungen und konkreter Verstehbarkeit eines Lernzieles auszutarieren.

- Lernziele sollen Ausbildungsinhalte bündeln und komplexe Tätigkeiten und Aufgaben nicht in einzelne Arbeitsschritte auflösen. Durch zusammenfassende und in der Ausbildung ausprägbare Beschreibungen der Ausbildungsinhalte soll die Flexibilität und Dynamik von Ausbildungsordnungen verstärkt werden. Eine zu detaillierte Festlegung wie auch eine zu große Offenheit der in der Berufsausbildung zu vermittelnden handlungsorientierten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten würde dies beeinträchtigen.

- bestimmte und unbestimmte Artikel (der, die, das, ein, eine usw.) werden nicht verwandt.

- Lernziele zielen auf die selbständige Wahrnehmung der Tätigkeiten und Aufgaben, sofern nicht ausdrücklich formuliert wird, dass z.B. nur eine mitwirkende Funktion eingenommen wird (durch das Verb „mitwirken“).

  Beispiel a: Messwerte erfassen:

  Die zu erfassenden Messwerte werden beschrieben, Messgeräte und Methoden werden nicht festgelegt. Es können also unterschiedliche (d.h. die betriebsüblichen) Messgeräte und Verfahren angewendet werden. Somit können eventuelle technologische Veränderungen aufgefangen werden.

  Beispiel b: Informations- und Kommunikationssysteme anwenden:

  Hier werden keine Software- und Hardwarekomponenten angegeben.

  Eine funktions- bzw. aufgabenorientierte Formulierung kann Alternativen für betriebsspezifische Besonderheiten eröffnen.

  Beispiel c: Unbeschichtete und beschichtete Oberflächen vor- und nachbehandeln:

  Das Lernziel ist für verschiedene Werkstoffe (Holz, Metall, Kunststoff) und damit für die Ausbildung in verschiedenen Branchen auslegbar.

  Beispiel d: Vorschriften beachten:

  Wenn rechtliche Vorschriften bei der Durchführung von Arbeitsaufträgen zu beachten sind (z.B. Entsorgungsvorschriften), muss im Ausbildungsrahmenplan darauf hingewiesen werden. Dazu ist es aber nicht notwendig jedes Gesetz und jede Verordnung einzeln aufzulisten.

Beispiel e: Normen beachten:

Einzelne Normen (z.B. DIN, ISO), die im Rahmen von Arbeitsschritten eingehalten werden müssen, werden nicht benannt. Im Ausbildungsrahmenplan wird nur das Lernziel beschrieben (z.B.: Schriftgut verfassen und verwalten), zu dessen Erreichung die Kenntnisse der jeweiligen Normen notwendig sind.

- Begriffe wie „z.B.“, „wie“, „usw.“ sind nicht zulässig, da sie unbestimmt und juristisch nicht überprüfbar sind. Statt dessen werden mit „insbesondere“ Inhalte hervorgehoben, die aus einem breiteren, nicht genau fassbaren Spektrum auf jeden Fall zu vermitteln sind.

- Alternativen können auch durch **„oder“**-Formulierungen eröffnet werden. Hier entscheidet der Ausbildungsbetrieb, welche der Alternativen dem Auszubildenden vermittelt werden (z.B. „Werkstücke an numerisch gesteuerten oder an konventionellen Maschinen bearbeiten“, „Programme an numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen erstellen oder konventionelle Werkzeugmaschinen einrichten“)

- Soweit eine abschließende Aufzählung von Fertigkeiten, Werkstoffen, Werkzeugen, Verfahren usw. nicht möglich oder gewünscht ist, bestimmte Verfahren aber verbindlich festgeschrieben werden sollen, können diese durch das Wort „insbesondere“ im Lernziel hervorgehoben werden (z.B. „Werkstücke zur Oberflächenbehandlung, insbesondere durch Reinigen, vorbereiten“). Hier muss „reinigen“ vermittelt werden. Andere Formen der „Behandlung“ können entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten vermittelt werden

- Es können Lernziele mit einschränkenden Zusätzen versehen werden, die den Umfang der zu erwerbenden Qualifikationen einschränken, z.B.: „Materialien mit mechanischen Maschinen bearbeiten“. Hier sind nur konventionelle Maschinen zu berücksichtigen (andere Maschinen, wie zum Beispiel numerisch gesteuerte, können vermittelt werden, sie gehören aber nicht zum Mindestinhalt).

Standard-Berufsbild-positionen

Durch eine Vereinbarung zwischen den Sozialparteien und den Ministerien vom 17.04.1997 sind einige fachübergreifende Berufsbildpositionen einschließlich der Lernziele formal und inhaltlich standardisiert worden. Diese Formulierungen sind in alle Ausbildungsberufe aufzunehmen. Darüber hinausgehende berufsspezifische Inhalte in diesen Bereichen sind unter entsprechenden anderen fachlichen Berufsbildpositionen zu formulieren.

Standard-Berufsbildpositionen bei *gewerblich-technischen Ausbildungsberufen:*

- Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
- Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Umweltschutz.

Standard-Berufsbildpositionen bei *kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen:*

- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Umweltschutz.

Da bei den kaufmännisch-verwaltenden Berufen die Inhalte zum Arbeits- und Tarifrecht, zu Organisation und Aufbau des Betriebes in unterschiedlichem Umfang bereits berufsspezifische Fachinhalte darstellen, gibt es hierzu keine für alle Berufe einheitliche Standards.

In den *Berufen des öffentlichen Dienstes* werden die Standard-Berufsbildpositionen analog den o.g. Positionen formuliert, abhängig davon, ob es sich um einen eher verwaltenden oder eher technischen Beruf handelt.

In den *Freien Berufen* werden die „Standard-Berufsbildpositionen" individuell an den jeweiligen Ausbildungsberuf angepasst.

Festlegung der zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan

Der nächste Arbeitsschritt ist die Erarbeitung einer zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan.

Zur zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans stehen zwei Methoden zur Verfügung. Vorwiegend in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen werden Zeitrichtwerte genutzt; vorwiegend in kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen wird die Zeitrahmenmethode angewandt.

Unabhängig von der Methode wird im Zusammenhang mit der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes festgelegt, in welchem Ausbildungsjahr einzelne Ausbildungsinhalte vermittelt werden sollen, beziehungsweise ob diese vor oder nach der Zwischenprüfung vermittelt werden sollen.

Die Art der zeitlichen Gliederung, die für einen zu ordnenden Ausbildungsberuf gewählt wird, gilt als bildungspolitischer Eckwert, wird im Antragsgespräch beim Fachministerium festgelegt und ist für das Erarbeitungsverfahren verbindlich.

Zeitrichtwerte

Die Anwendung von Zeitrichtwerten basiert auf der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16./17.09.1980.

Bei dieser Gliederung werden die Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans zu Inhaltsabschnitten gebündelt. Für jeden Inhaltsabschnitt wird ein zeitlicher Richtwert in Wochen vorgegeben. Dieser gibt an, in welchem zeitlichen Umfang die Ausbildungsinhalte schwerpunktmäßig vermittelt und vertieft werden sollen. Der zeitliche Richtwert ist darüber hinaus auch ein Indiz für die Bedeutung des jeweiligen Inhaltsabschnitt im Vergleich zu den anderen Inhaltsabschnitten.

Bei der Festlegung der Richtwerte sind 52 Wochen (Kalenderjahr) pro Ausbildungsjahr zugrunde zu legen.

Bei übergreifenden Ausbildungsinhalten (insbesondere den Standard-Berufsbildpositionen), die während der gesamten Ausbildung vermittelt werden, kann in die zeitliche Gliederung der Hinweis aufgenommen werden: „während der gesamten Ausbildung zu vermitteln". Von der Zuordnung von Ausbildungsinhalten, die während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt werden sollen, soll nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden, weil sonst die vom Berufsbildungsgesetz geforderte zeitliche Gliederung insgesamt an Aussagekraft einbüßt.

Zeitrahmenmethode

Die Zeitrahmenmethode basiert auf der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16.05.1990. Sie wurde erstmals 1991 bei den Büroberufen eingesetzt und in der Folge für sämtliche kaufmännische Ausbildungsberufe genutzt.

Bei dieser Methode werden die Anleitungen zur sachlichen Gliederung und die zur zeitlichen Gliederung in getrennten Anlagen dargestellt. Für jede Berufsbildposition oder Teilposition wird ein Zeitrahmen in Monaten vorgegeben, in dem die Qualifikationen schwerpunktmäßig vermittelt werden sollen. Dabei liegt der Zeitrahmen zwischen zwei und sechs Monaten. Die Anleitung zur zeitlichen Gliederung kann durch weitere Hinweise (z.B. zur Fortführung und Vertiefung bereits vermittelter Inhalte, zur Schwerpunktsetzung oder zur Kombination einzelner Positionen) ergänzt werden.

Aus der zeitlichen Gliederung ist zu ersehen, in welchem Ausbildungsjahr die einzelnen Inhaltsabschnitte schwerpunktmäßig zu vermitteln sind. Dabei wird ein variabler Zeitraum angegeben (z.B. von insgesamt zwei bis sechs Monaten).

Fachübergreifende Ausbildungsinhalte, zum Beispiel „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit", sind laut Ausbildungsrahmenplan „während der gesamten Ausbildung" und/oder „im Zusammenhang mit anderen Ausbildungsinhalten" zu vermitteln.

Festlegung der Prüfungsanforderungen

In einem weiteren Schritt werden die materiellen Prüfungsanforderungen erarbeitet. Diese legen das Ziel, den Zeitpunkt, den Umfang, den Inhalt, die Struktur (Gliederung in Prüfungsteile und Prüfungsbereiche), die Form (Methode, z.B. schriftlich, mündlich, praktisch, integriert) und die Dauer für die Zwischenprüfung sowie die Abschlussprüfung/Gesellenprüfung fest. Für die Abschlussprüfung/Gesellenprüfung enthalten die Prüfungsanforderungen zudem noch Festlegungen über die Gewichtung einzelner Prüfungsteile und Prüfungsbereiche, die Bestehensregelung sowie die Möglichkeiten einer mündlichen Ergänzungsprüfung.

Bei der Formulierung der Prüfungsanforderungen sind einige Vorgaben zu berücksichtigen, die in der Empfehlung zur Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen (Beschluss des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 11.2.1980) enthalten sind. Im Zusammenhang mit einer Modernisierung des beruflichen Prüfungswesens haben die Vorgaben in den letzten Jahren allerdings Weiterentwicklungen erfahren. Diese betreffen vor allem die Vorgaben zur Prüfungsstruktur und zur Prüfungsform, worüber den Erfordernissen einzelner Berufe stärker entsprochen werden soll.

Grundsätzlich ist bei der Festlegung der Prüfungsanforderungen darauf zu achten, dass die Prüfungsinhalte so beschrieben werden, dass ein hinreichender inhaltlicher Bezug zu den Lernzielen gegeben ist und die Untergliederung in Prüfungsteile und Prüfungsbereiche ein differenziertes Prüfungsergebnis sicherstellt.

Das Ausbildungsprofil

Die Arbeit der Sachverständigen schließt mit der Erstellung des Ausbildungsprofils zum jeweiligen Ausbildungsberuf ab.

Ein Ausbildungsprofil listet in prägnanter und übersichtlicher Form die wesentlichen Fertigkeiten auf, die in einem Ausbildungsberuf erworben werden. Das Ausbildungsprofil wird in deutscher, englischer und französischer Sprache widergegeben und soll dem/der Ausgebildeten von der zuständigen Stelle zusammen mit dem Abschlusszeugnis überreicht werden.

Ein Ausbildungsprofil hat keine rechtsbindende Wirkung. Es dient vor allem der Förderung der internationalen Mobilität sowie der Information der an der Berufsausbildung Beteiligten und der Fachöffentlichkeit.

Wie ein Ausbildungsprofil aussehen soll, können Sie dem in Anhang beigefügten Beispiel entnehmen. (Anhang, Teil B)

4 DAS PRODUKT AUSBILDUNGSORDNUNG

Der Verordnungstext

Der dritte große Schritt im Erarbeitungsprozess ist die Formulierung des sogenannten Paragraphenteils der Ausbildungsordnung.

In der Regel soll die Bezeichnung einer Ausbildungsordnung lauten:

„Verordnung über die Berufsausbildung zum.../zur...".

Beispiele:

- „Verordnung über die Berufsausbildung zum Bootsbauer/zur Bootsbauerin"[4]
- „Verordnung über die Berufsausbildung zum Reiseverkehrskaufmann/zur Reiseverkehrskauffrau"[5].

Staatliche Anerkennung

Die Anerkennung eines Ausbildungsberufes erfolgt über die Regelung eines Ausbildungsganges in Form einer Ausbildungsordnung. Die Zuweisung zur zuständigen Stelle erfolgt in der Regel durch das in der Präambel genannte verordnende Bundesministerium.

Erstes Beispiel: ausschließliche Anerkennung für den Bereich Industrie und Handel:

„Der Ausbildungsberuf Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin wird staatlich anerkannt."[6]

Zweites Beispiel: ausschließliche Anerkennung für den Bereich Handwerk:

„Der Ausbildungsberuf Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin wird für die Ausbildung für das Gewerbe Nummer 71, Gebäudereiniger, der Anlage A der Handwerksordnung staatlich anerkannt."[7]

Es kann allerdings auch geregelt werden, dass der Beruf zwei zuständigen Stellen zugeordnet wird. In diesen Fällen wird zum Beispiel formuliert:

Drittes Beispiel: Anerkennung für die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk:

---

4 VO über die Beraufsausbildung zum Bootsbauer/zur Bootsbauerin vom 26. 6. 2000 (BGBl. I S. 987)
5 VO Beraufsausbildung zum Reiseverkehrskaufmann/zur Reiseverkehrskauffrau vom 24. 6. 1998 (BGBl. I S. 611)
6 VO Berufsausbildung zum Fassadenmonteur/zur Fassadenmonteurin vom 19.5.1999 (BGBl. I S. 997, § 1)
7 VO Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin vom 21.4.1999 (BGBl. I S. 797, § 1)

„Der Ausbildungsberuf Bootsbauer/Bootsbauerin wird gemäß § 25 Handwerksordnung für die Ausbildung für das Gewerbe Nummer 41, Boots- und Schiffsbauer, der Anlage A der Handwerksordnung sowie gemäß § 25 des Berufsbildungsgesetzes staatlich anerkannt“.[8]

Viertes Beispiel: Anerkennung für die Ausbildungsbereiche Öffentlicher Dienst und gewerbliche Wirtschaft:

„Die Ausbildungsberufe

1. Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik,

2. Fachkraft für Wasserwirtschaft

werden staatlich anerkannt. Soweit die Ausbildung im Bereich des öffentlichen Dienstes stattfindet, sind sie Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes. Im Übrigen sind sie Ausbildungsberufe der gewerblichen Wirtschaft.“[9]

Berufsbezeichnung

Die Berufsbezeichnung soll (seit 1979) in den nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten Berufen in männlicher und weiblicher Form angegeben werden, sie kann aber auch in neutraler Form („Fachkraft für...“) aufgeführt werden. Dadurch soll auch sprachlich verdeutlicht werden, dass die anerkannten Ausbildungsberufe Frauen und Männern in gleicher Weise zugänglich sind.

Der vielfach angestrebte Schutz der Berufsbezeichnung im Sinne eines Titelschutzes wird durch den Erlass einer Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG nicht erreicht. Um Überschneidungen und Verwechslungen zwischen schulischen und außerschulischen Berufsausbildungen sowie Weiterbildungsabschlüssen bereits durch die Berufsbezeichnung auszuschließen und zugleich mehr Übersichtlichkeit und Transparenz zu erreichen, dürfen aufgrund von Absprachen mit der KMK folgende Berufsbezeichnungen **nicht** verwendet werden:

- Assistent/Assistentin:

  Diese Bezeichnung bleibt vollschulischen Bildungsgängen vorbehalten.

- Techniker/Technikerin, Betriebswirt/Betriebswirtin:

  Diese Bezeichnungen bleiben der Fortbildung bzw. fachschulischen Bildungsgängen vorbehalten.

Es gibt allerdings Ausbildungsberufe (Mathematisch-Technischer Assistent/Mathematisch-Technische Assistentin, Zahntechniker/Zahntechnikerin), die diese Bezeichnungen tragen. Dabei handelt es sich aber um traditionelle Bezeichnungen, die bereits vor den genannten Absprachen eingeführt worden sind.

---

[8] VO über die Berufsausbildung zum Bootsbauer/zur Bootsbauerin vom 26.6.2000 (BGBl. I S. 987, § 1)

[9] VO Berufsausbildung zur Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik und zur Fachkraft für Wasserwirtschaft vom 21.7.2000 (BGBl. I S. 1148, § 1)

Handwerksberufe tragen als Berufsbezeichnung stets die Bezeichnung des Handwerks, es sei denn, dem Handwerk sind mehrere Berufe zugeordnet.

Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer soll nicht weniger als zwei und nicht mehr als drei Jahren betragen (→ Eckwerte). Ausnahme: Bei einer Stufenausbildung muss in einem Paragraphen die Dauer insgesamt und die Dauer der einzelnen Stufen angegeben werden. Beispiel: § 2 Ausbildungsdauer bei den Bauberufen (von 1999). Mitunter werden auch Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren verordnet; diese Dauer ist mit der Regelung des BBiG gerade noch vereinbar.

Berufsgrundbildungsjahr

Soweit ein anerkannter Ausbildungsberuf in einer Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung (z.B. Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung der gewerblichen Wirtschaft vom 17. Juli 1978, BGBl. I S. 1061) einem Berufsfeld zugeordnet wird, sollen die Groblernzeile des schulischen und des „kooperativen" (dualen) Berufsgrundbildungsjahres inhaltlich übereinstimmen. Dies bedeutet insbesondere, dass die im kooperativen Berufsgrundbildungsjahr im Betrieb zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse und die im schulischen Berufsgrundbildungsjahr zu vermittelnde Fachpraxis sich weitgehend entsprechen.

Seit 1980 werden in entsprechenden Ausbildungsordnungen (für gewerblich-technische Berufe) folgende Vorschriften über die ausdrückliche Berücksichtigung des Berufsgrundbildungsjahres aufgenommen.

Beispiel: „Die Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr vermittelt eine berufsfeldbreite Grundbildung, wenn die betriebliche Ausbildung nach dieser Verordnung und die Ausbildung in der Berufsschule nach den landesrechtlichen Vorschriften über das Berufsgrundbildungsjahr erfolgen."[10]

Der Hinweis darauf, dass der Beruf einem Berufsfeld zugeordnet wurde, erfolgt bei kaufmännisch-verwaltenden Berufen durch die Formulierung: „Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung ist insbesondere zulässig, soweit eine berufsfeldbezogene Grundbildung vorausgegangen ist oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern."

Ausbildungsberufsbild

Das Ausbildungsberufsbild umfasst die Berufsbildpositionen, aus denen der Ausbildungsberuf mindestens (vgl. § 25, Abs. 2, Nr. 3 BBiG/HwO) besteht. Das Ausbildungsberufsbild wird im Verordnungstext durch folgende Formulierung festgelegt:

„Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse".

[10] VO Berufsausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin vom 30.6.1999 (BGBl. I S. 1495, § 3)

Berufsbild-positionen

Die einzelnen Positionen des Ausbildungsberufsbildes werden im Verordnungstext nummeriert aufgeführt, wobei die Liste auch mit Unterpositionen versehen werden kann. Die Berufsbildpositionen beschreiben schlagwortartig die (Teil-)Kompetenzen, wobei die entsprechenden Lernziele im Ausbildungsrahmenplan handlungsorientiert formuliert werden.

Ausbildungs-rahmenplan

Nach § 25 Abs. 2 Nr.4 BBiG sowie HwO muss die Ausbildungsordnung eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung für die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse (den Ausbildungsrahmenplan) enthalten. Im Ausbildungsrahmenplan werden die im Ausbildungsberufsbild festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse nach Breite und Tiefe konkretisiert. Diese Konkretisierung wird jedoch nicht im Paragraphenteil der Verordnung vorgenommen, sondern in einer Anlage, auf die in diesen Paragraphen wie folgt verwiesen wird:

„Die Fertigkeiten und Kenntnisse sollen nach den in der Anlage/den Anlagen 1 und 2 enthaltenen Anleitungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung (Ausbildungsrahmenplan) vermittelt werden".

In den Paragraphen zum Ausbildungsrahmenplan werden auch Spezialisierungsmöglichkeiten (z.B. Schwerpunkte, Einsatzgebiete oder Wahlpflichtbausteine) eines Ausbildungsberufes angegeben. Dabei ist zwischen Spezialisierungen zu unterscheiden, die

a. die Form der Vermittlung von Ausbildungsinhalten (z.B. Einsatzgebiete),

b. die betriebsspezifische Struktur der Ausbildung (z.B. Wahlqualifikationseinheiten)

betreffen.

Flexibilitäts-klausel

Der Paragraph über den Ausbildungsrahmenplan enthält auch die sog. „Flexibilitätsklausel", um deutlich zu machen, dass zwar die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse obligatorisch sind, aber von der Reihenfolge und insoweit auch von dem im Ausbildungsrahmenplan vorgegebenen sachlichen Zusammenhang abgewichen werden kann:

„Eine vom Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern".

Die Flexibilitätsklausel erlaubt es nicht, Ausbildungsinhalte zu verändern, wegzulassen oder zu ersetzen.

Zielsetzung der Berufsausbildung

Nach § 1 Abs. 2 BBiG hat Berufsausbildung eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, sowie den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen. Eine qualifizierte berufliche Tätigkeit (im Gegensatz zu einfachen oder lediglich vielseitigen Tätigkeiten) liegt dann vor, wenn die Tätigkeit vollständige Handlungen umfasst, d.h. neben dem selbständigen Durchführen von Handlungen auch selbständiges Planen und Kontrollieren dieser Handlungen erfolgt.

Diese Zielsetzung der Berufsausbildung wird standardmäßig wie folgt formuliert:

„Die in dieser Rechtsverordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, dass der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 7 und 8 nachzuweisen".

Berufsausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte

Nach § 27 BBiG/§ 26a HwO kann die Ausbildungsordnung festlegen, dass die Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt wird, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert.

Da es sich hierbei um eine Frage handelt, wie die betriebliche Ausbildung organisiert wird und Ausbildungsordnungen hierfür grundsätzlich keine Vorgaben machen, wird eine Vorschrift zur überbetrieblichen Ausbildung ausnahmsweise nur erlassen, wenn in einem Tarifvertrag eine Umlagefinanzierung für die überbetriebliche Ausbildung vereinbart worden ist. Dies ist beispielsweise in der Bauwirtschaft der Fall.

Durchführung der Berufsausbildung

Unter einem gesonderten Paragraphen wird in Ausbildungsordnungen für Berufe im Öffentlichen Dienst die dienstbegleitende Unterweisung als Sonderfall der Berufsausbildung geregelt. Sie dient der Ergänzung und Vertiefung der Berufsausbildung und hat im Öffentlichen Dienst Tradition.

Ausbildungsplan

Mit dieser Bestimmung wird obligatorisch auf die Verpflichtung verwiesen, auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans für den Auszubildenden beziehungsweise die Auszubildende einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen. Dieser betriebliche Ausbildungsplan wird Bestandteil des Ausbildungsvertrages (§ 4 BBiG).

Berichtsheft

Nach dem Berufsbildungsgesetz ist die Führung eines Berichtsheftes nicht vorgeschrieben. Dies erfolgt erst durch die obligatorische Regelung in der Ausbildungsordnung.

Zwischenprüfung

Im Laufe der Berufsausbildung ist zur Ermittlung des Ausbildungsstandes eine Zwischenprüfung durchzuführen (§ 41 BBiG/§ 39 HwO). Die Anforderungen dieser Zwischenprüfung sind in der Ausbildungsordnung festzulegen (§ 25, Abs. 2, Nr. 5 BBiG/HwO).

Abschluss-prüfung

§ 34 BBiG sowie § 31 HwO legen fest, dass in anerkannten Ausbildungsberufen Abschlussprüfungen/Gesellenprüfungen durchgeführt werden müssen. Die Anforderungen an diese Prüfung sind nach § 25, Abs. 2, Nr. 5 BBiG/HwO in Ausbildungsordnungen festzulegen. Diese Anforderungen beziehen sich im wesentlichen auf die sogenannten materiellen Anforderungen[11] wie:

- Gegenstand der Prüfung
- Form und Dauer der Prüfung
- Gewichtung von Prüfungsleistungen, Voraussetzungen des Bestehens der Prüfung
- Möglichkeit der mündlichen Ergänzungsprüfung.

Aufhebung der Vorschriften

Falls Ausbildungsregelungen aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des BBiG bestehen, die bisher nach § 108 BBiG fortgalten, müssen diese im Zuge einer erstmaligen Regelung dieser Berufsausbildung nach dem BBiG in einem gesonderten Paragraphen des Verordnungstextes aufgehoben werden.

Übergangs-regelung

Die Neuordnung von Ausbildungsordnungen wird zu einem bestimmten Termin (in der Regel am 01.08. eines Jahres) in Kraft gesetzt. Um in zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende privatrechtliche Ausbildungsverträge nicht Kraft Gesetzes einzugreifen, wird für diese Ausbildungsverhältnisse die Anwendung der bisherigen Vorschriften weiter zugelassen. Die Vertragsparteien können jedoch auch die Anwendung der neuen Regelung vereinbaren.

Die Standardformulierung dafür lautet:

„Auf Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung bestehen, sind die bisherigen Vorschriften weiter anzuwenden, es sei denn, die Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung der Vorschriften dieser Verordnung."

Ist eine längere Übergangsfrist aufgrund zwingender Gegebenheiten erforderlich, sollte folgende Formulierung gewählt werden:

„Für Berufsausbildungsverhältnisse, die bis zum ... beginnen, können die Vertragsparteien die Anwendung der bisherigen Vorschriften vereinbaren."

Inkrafttreten/ Außerkrafttreten

Das Inkrafttreten der Ausbildungsordnung für den neuen beziehungsweise neu geordneten Ausbildungsberuf wird mit folgender Standardformulierung festgelegt:

„Diese Verordnung tritt am . . . in Kraft."

[11] Die Regelungen zum Prüfungsverfahren ergeben sich unmittelbar aus dem Gesetz und aus der von der zuständigen Stelle zu erlassenden Prüfungsordnung (§ 41 BBiG/§ 38 HwO).

Wenn beim Inkrafttreten der Neuordnung bereits eine alte Ausbildungsordnung nach dem BBiG/der HwO bestand, so muss diese wie folgt außer Kraft gesetzt werden:

„Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur vom . . . (BGBI: I S.) außer Kraft"

Schluss des Verordnungstextes

Am Ende des Verordnungstextes erscheinen das Erlassdatum und die Unterschrift der/des zuständigen Fachministerin/Fachministers (Name). Falls nicht die Ministerin/der Minister selbst unterschreibt, wird z.B. formuliert „Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Im Auftrag" (Name).

5 DER ABSTIMMUNGSPROZESS

Ein Charakteristikum des Dualen Systems der Berufsausbildung ist es, dass die Ausbildung an den beiden Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule durchgeführt wird. Für die Berufsausbildung in den Betrieben hat der Bund die Regelungskompetenz, die er durch den Erlass von Ausbildungsordnungen wahrnimmt. Weder die Pflicht zum Besuch der Berufsschule noch Form und Inhalt des Berufsschulunterrichts können vom Bund geregelt werden. Diese Regelungskompetenz fällt ausschließlich in die Zuständigkeit der Länder[12].

Die Berufsschule hat nach Landesrecht die Aufgabe, Berufsschülern (Auszubildenden) berufsbezogene und allgemeine Lerninhalte zu vermitteln.

Für den berufsbezogenen Berufsschulunterricht wird von der KMK ein Rahmenlehrplan entwickelt und mit dem Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Ausbildung zeitlich und inhaltlich abgestimmt. Die Rahmenlehrplangestaltung folgt dem „Lernfeldkonzept“, das die KMK in der zweiten Hälfte der 90er Jahre verabschiedet hat. Seither wird der Rahmenlehrplan nach Lernfeldern strukturiert. In den Lernfeldern werden festgelegt:

Zielformulierungen (Qualifikation und Kompetenzen, die am Ende schulischer Lernprozesse in einem Lernfeld erwartet werden.)

Inhalte (didaktisch begründete Auswahl berufsfachlicher Inhalte, die den Mindestumfang beschreiben, der zur Erfüllung des Lernziels im Lernfeld erforderlich ist.)

Zeitrichtwerte (sollen in der Regel zwischen 40 und 80 Unterrichtsstunden betragen und unter 20 teilbar sein.)

Auch der Entwurf des Rahmenlehrplans wird nach einem festgelegten Verfahren erarbeitet. Der Rahmenlehrplan wird von der KMK beschlossen und den Ländern zur Anwendung empfohlen. Jedes Land kann darüber entscheiden, ob und inwieweit es den Rahmenlehrplan der KMK bei der Entwicklung des Rahmenlehrplans des Landes übernimmt. Der Unterricht in den berufsübergreifenden Fächern erfolgt ebenfalls nach den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften.

Mit der engen Abstimmung der Systematik der Lernfelder, ihrer Zielformulierung und Inhalte mit dem Ausbildungsrahmenplan werden wesentliche Voraussetzungen für eine optimale Abstimmung von Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildung geschaffen.

12 Das BBiG enthält in Bezug auf die Berufsschule lediglich die Vorschrift, dass der Ausbildende den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen hat (§ 7 BBiG).

Der Rahmenlehrplanausschuss

Parallel zur Arbeit der Sachverständigen des Bundes erarbeiten die Sachverständigen der Länder den Entwurf für den Rahmenlehrplan für den berufsbezogenen Unterricht. Sie werden von der Kultusministerkonferenz (KMK) benannt. Jeweils ein Land übernimmt die Federführung bei der Erarbeitung des Rahmenlehrplans. Aus diesem Land wird auch der beziehungsweise die Vorsitzende des Rahmenlehrplanausschusses benannt.

Der/die Vorsitzende des Rahmenlehrplanausschusses nimmt in der Regel an den Sitzungen der Sachverständigen des Bundes teil. Umgekehrt nimmt der Projektleiter/die Projektleiterin aus dem BIBB in der Regel ebenfalls an den Sitzungen des Rahmenlehrplanausschusses teil. Im Interesse einer verstärkten Kooperation und Information können darüber hinaus auch weitere Sachverständige an den Sitzungen des jeweils anderen Ausschusses teilnehmen.

„Getrennte" und „Gemeinsame" Sitzungen

Neben den „getrennten Sitzungen" beider Sachverständigengruppen oder der Teilnahme einzelner am jeweils anderen Ausschuss, können – wenn die beiden Gremien dies für eine bessere Abstimmung ihrer Arbeiten für erforderlich halten – auch Sitzungen von Sachverständigen des Bundes und der Länder gemeinsam durchgeführt werden. Zu diesen Gemeinsamen Sitzungen lädt abwechselnd das BMBF und die KMK ein.

Liste der Entsprechungen

Zur Vorbereitung und Durchführung der inhaltlichen und zeitlichen Abstimmung von Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan erstellt der Projektleiter/die Projektleiterin des BIBB in Zusammenarbeit mit dem/der Rahmenlehrplanvorsitzenden eine Liste der Entsprechungen (auch Entsprechungsliste oder Abstimmungsliste genannt). Die Entsprechungsliste wird dem BMBF zugeleitet, das diese mit der Einladung zur letzten Gemeinsamen Sitzung an die Sachverständigen versendet.

Die Liste enthält eine nach Ausbildungs-/Schuljahren gegliederte Übersicht darüber, welche Lernziele der Ausbildungsordnung mit welchen Lernfeldern des Rahmenlehrplanes inhaltlich und zeitlich korrespondieren. Dadurch soll eine möglichst koordinierte Vermittlung betrieblicher und schulischer Ausbildungsinhalte ermöglicht werden.

Anhörung der Spitzenorganisationen

Wenn die Arbeiten am Verordnungsentwurf abgeschlossen sind, erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite den Entwurf zur Stellungnahme. Die Spitzenorganisationen haben hier noch einmal die Möglichkeit, Änderungsvorschläge einzubringen. Das BIBB versendet den Verordnungsentwurf an die Spitzenorganisationen (mit einer Fristsetzung von in der Regel 5 Wochen), der Vorlage wird der Rahmenlehrplanentwurf beigefügt. Die Kultusministerkonferenz leitet ihrerseits das Verfahren zur Freigabe des Rahmenlehrplanentwurfs für die Abstimmung in der Gemeinsamen Sitzung ein.

Gemeinsame Sitzung

Nach der „Befragung" der Spitzenorganisationen lädt das BMBF das Fachministerium, das BIBB, die Spitzenorganisationen sowie die Sachverständigen zur „Gemeinsamen Sitzung" ein.

In der Gemeinsamen Sitzung werden

- notwendige Änderungen/Ergänzungen des Ausbildungsordnungsentwurfs vorgenommen (z.B. aufgrund der Stellungnahmen der Spitzenorganisationen aus der Befragung)
- die inhaltliche und zeitliche Abstimmung der Inhalte von Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan anhand der Entsprechungsliste überprüft und gegebenenfalls korrigiert
- die Inhalte des Ausbildungsprofils abschließend beraten.

Das BIBB veranlasst die Übersetzung der Ausbildungsprofile in die englische und die französische Sprache. Das BMBF veranlasst die Veröffentlichung im Bundesanzeiger.

Mit der Gemeinsamen Sitzung ist zugleich die Arbeit der Projektleiter und Projektleiterinnen sowie der Sachverständigen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren abgeschlossen.

6 FINALE: ERLASS DER VERORDNUNG

Das Abstimmungsergebnis über den Verordnungsentwurf wird dem Länderausschuss des BIBB zur Stellungnahme zugeleitet. Der Länderausschuss leitet die Vorlage mit einer Stellungnahme an den Ständigen Ausschuss des Hauptausschusses des BIBB weiter. Ein positives Votum des Ständigen Ausschusses des Hauptausschusses des BIBB zu dem Verordnungsentwurf gilt zugleich als Empfehlung an den Verordnungsgeber, die Ausbildungsordnung in der vorliegenden Fassung zu erlassen. Der Länderausschuss und der Ständige Ausschuss können, sie müssen aber keine Stellungnahme abgeben.

Die Entwürfe von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan werden dem Bund-Länder-Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne“ zur Zustimmung und somit endgültigen Abstimmung zwischen dem Bund und den Ländern vorgelegt. Kann hier kein Einvernehmen erzielt werden, findet ein sogenanntes Kontaktgespräch zwischen Beauftragten des Bundes und der Kultusminister der Länder statt.

Der Verordnungstextentwurf mit Ausbildungsrahmenplan wird durch den Verordnungsgeber dem Bundesministerium der Justiz zur Rechtsförmlichkeitsprüfung zugeleitet. Außerdem wird der Einvernehmensminister BMBF um offizielle Erteilung des Einvernehmens zur Verordnung gebeten. Nach erteiltem Einvernehmen und erfolgter Rechtsförmlichkeitsprüfung erlässt der Verordnungsgeber (in der Regel das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) die Ausbildungsordnung, die im Bundesgesetzblatt verkündet wird.

Das Inkrafttreten der Ausbildungsordnung (Rechtsverordnung) erfolgt in der Regel zum Beginn des nächsten Ausbildungsjahres, also zum 01. August.

Der Rahmenlehrplan wird vom Unterausschuss „Berufliche Bildung“ der KMK beschlossen und von den Kultusministerien der Länder in Landesrahmenlehrpläne umgesetzt, die nach jeweiligem Landesrecht für die Berufsschulen verbindlich sind.

Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan werden zusammen mit dem Ausbildungsprofil im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Veröffentlichung soll möglichst drei bis fünf Monate vor dem Inkrafttreten erfolgen, damit sie von Betrieben und Berufsschulen umgesetzt werden kann.

7 ANHANG MIT BEISPIELEN

A 1: Beispiel Ausbildungsrahmenplan
Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien / zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien vom 11. September 1998

A 2: Beispiel Verordnungstext
Auszug aus dem Verordnungstext für die Berufsausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien / zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien vom 11. September 1998

B: Beispiel Ausbildungsprofil
Auszug aus dem Ausbildungsprofil
Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

C: Beispiel Zeitrichtwerte
Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Mechatroniker / zur Mechatronikerin vom 4. März 1998

D: Beispiel Zeitrahmenmethode
Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Kaufmann im Gesundheitswesen / zur Kauffrau im Gesundheitswesen vom 21. Juni 2001

E: Beispiel Rahmenlehrplan
Auszug aus dem Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien / zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

F: Verfahren Abstimmung von Ausbildungsverordnungen (AO) und Rahmenlehrplänen (RLP)

G: Begriffe, die im Zusammenhang mit Spezialisierungen und Differenzierungen in Ausbildungsordnungen verwendet werden

H: Die Vier-Ebenen-Struktur von Prüfungen

A 1: Beispiel Ausbildungsrahmenplan

Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien / zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien vom 11. September 1998

A: gemeinsame Ausbildung
1. Qualifikationseinheiten nach § 4 Abs.1

Lfd. Nr.	Qualifikationseinheit	zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zeitliche Richtwerte in Wochen im Ausbildungsmonat	
			1.–18.	19.–36.
1	2	3	4	
1	Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht (§ 4 Abs. 1 Nr. 1)	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung erklären b) gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen d) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen e) wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen	während der gesamten Ausbildung zu vermitteln	
2	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes (§ 4 Abs. 1 Nr. 2)	a) Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern b) Grundfunktionen des ausbildenden Betriebes, wie Beschaffung, Fertigung, Absatz und Verwaltung erklären c) Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen d) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben		
…	…	…	…	
9	Qualitätsmanagement (§ 4 Abs. 1 Nr. 9)	a) Maßnahmen des Qualitätsmanagements im eigenen Arbeitsbereich anwenden b) Arbeitsabläufe fortwährend auf Einhaltung der Vorgaben kontrollieren; bei Abweichungen Systemeinstellungen korrigieren c) Pflege, Wartung und Instandhaltung der eingesetzten Werkzeuge, Geräte und Systeme als Teil des Qualitätsmanagements erkennen und Maßnahmen einleiten	2	
10	Datenhandling II (§ 4 Abs. 1 Nr. 10)	a) Leistungsmerkmale von Netzwerken bewerten, den Datenfluss im Netz optimieren b) Leistungsmerkmale von Hard- und Softwareschnittstellen hinsichtlich Kompatibilität beurteilen und aufeinander abstimmen c) Daten übernehmen, unter Berücksichtigung der Standardisierbarkeit transferieren und konvertieren d) Komprimierungsverfahren abgestimmt auf den Datentyp auswählen und Komprimierung durchführen e) metastrukturierte Dateien erstellen und verwalten f) Daten für die Mehrfachnutzung übernehmen, transferieren und konvertieren		11
…	…	…	…	

B: Ausbildung in den Fachrichtungen
1. Qualifikationseinheiten nach § 4 Abs. 3
1.1. Fachrichtung Medienberatung

Lfd. Nr.	Qualifikationseinheit	zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zeitliche Richtwerte in Wochen im Ausbildungsmonat	
			1.–18.	19.–36.
1	2	3	4	
1	Projektplanung (§ 4 Abs. 3 Nr. 1.1)	a) Projekte planen, insbesondere Personal-, Sachmittel-, Termin- und Kostenplanung durchführen b) Urheberrecht und verwandte Schutzrechte bei der Planung von Medienprodukten berücksichtigen c) betriebliche Standards zur Projektdurchführung bei unterschiedlichen Aufgabenstellungen anwenden d) qualitätssichernde Maßnahmen durchführen		7
…	…	…	…	
4	projektbezogene Datenbearbeitung (§ 4 Abs. 3 Nr. 1.4)	a) Datenquelle prüfen und auswerten b) Projektziele definieren, Teilziele ableiten c) Ausgabeformate für die weitere Verarbeitung bestimmen d) Text-, Bild- und Grafikdateien mit Anwendungsprogrammen bearbeiten e) Daten mit Konvertierungssoftware transformieren f) Routineprozesse identifizieren und durchführen g) eindeutige Datenhierarchien erzeugen, Daten darin ablegen h) Arbeitsvorgänge dokumentieren und Ergebnisse kontrollieren		7

A 2: Beispiel Verordnungstext

Auszug aus dem Verordnungstext für die Berufsausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien / zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien vom 11. September 1998

Auf Grund des § 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie:

§ 1
Staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes

Der Ausbildungsberuf Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien wird staatlich anerkannt. Es kann in folgenden Fachrichtungen ausgebildet werden:

1. Medienberatung
2. Mediendesign
3. Medienoperating
4. Medientechnik

§ 2
Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert drei Jahre.

§ 3
Struktur und Zielsetzung der Berufsausbildung

(1) Die Ausbildung gliedert sich in

1. gemeinsame Qualifikationseinheiten gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 bis 12
2. zwei vom Ausbildenden festzulegenden Qualifikationseinheiten aus der gemeinsamen Auswahlliste gemäß § 4 Abs. 2
3. fachrichtungsbezogene Qualifikationseinheiten gemäß § 4 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 sowie
4. weitere vom Ausbildenden festzulegenden Qualifikationseinheiten aus den fachrichtungsbezogenen Auswahllisten:
   a. zwei Qualifikationseinheiten aus der fachrichtungsbezogenen Auswahlliste I gemäß § 4 Abs. 4 Nr. 1
   b. eine Qualifikationseinheit aus der fachrichtungsbezogenen Auswahlliste II gemäß § 4 Abs. 4 Nr. 2.

(2) Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Die in Satz 1 beschriebene Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 8 bis 12 nachzuweisen.

§ 4
Ausbildungsberufsbild

(1) Gegenstand der gemeinsamen Ausbildung sind mindestens die mit folgenden Qualifikationseinheiten zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Berufbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Arbeitsorganisation
6. Gestaltungsgrundlagen
7. Datenhandling I
8. Medienintegration I
9. Qualitätsmanagement
10. Datenhandling II
11. Medienintegration II
12. Telekommunikation
13. zwei Qualifikationseinheiten aus der gemeinsamen Auswahlliste gemäß Absatz 2.

B: Beispiel Ausbildungsprofil

Auszug aus dem Ausbildungsprofil
Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

1. Berufbezeichnung:

Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien
Anerkannt durch Verordnung vom 4. Mai 1998 (BGBl. I S. 875)

2. Ausbildungsdauer:

Drei Jahre
Die Ausbildung erfolgt zu einem Drittel der Ausbildungszeit in einer der vier Fachrichtungen

- Medienberatung
- Mediendesign
- Medienoperating
- Medientechnik

Die Ausbildung findet an den Lernorten Betrieb und Berufsschule statt.

3. Arbeitsgebiet

Mediengestalter/innen für Digital- und Printmedien arbeiten in Unternehmen der Informationsverarbeitung und Kommunikationsproduktherstellung, wie z.B. bei:

– Werbe- und Multimediaagenturen und Werbestudios
– Medienconsultingunternehmen
– Herstellern von Online- und Offlinemedien
– Verlagen
– Unternehmen der Druck- und Medienvorstufe sowie der Datentechnik
– Druckereien (Offset-, Tief- oder Digitaldruck)
– Reprografie- und Mikrografiebetrieben sowie
– Herstellern von Fotogravurdruckformvorlagen.

Ihr Arbeitsgebiet umfasst die produktbezogene Kundenberatung, die Gestaltung und Aufbereitung von Daten sowie deren technische Verarbeitung zur Realisierung von Medienprodukten.

C: Beispiel Zeitrichtwerte

Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Mechatroniker / zur Mechatronikerin vom 4. März 1998

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufbildes	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	Zeitliche Richtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr			
			1	2	3/4	
1	2	3	4			
1	Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht (§ 3 Nr. 1)	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung, erklären b) gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen d) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen e) wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen	während der gesamten Ausbildung zu vermitteln			
2	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes (§ 3 Nr. 1)	a) Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern b) Grundfunktionen des ausbildenden Betriebes wie Beschaffung, Fertigung, Absatz und Verwaltung erklären c) Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Belegschaft zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen d) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben				
...	...	...				
...	...	...	...	...	...	...
13	Installieren und Testen von Hard- und Softwarekomponenten (§ 3 Nr. 13)	a) Hard- und Softwareschnittstellen, Kompatibilitäten von Hardwarekomponenten sowie Systemvoraussetzungen für Software prüfen b) Systemkomponenten zusammenstellen und verbinden c) Hardware konfigurieren, Software installieren und anpassen		3		
		d) Netzwerke und Bussysteme installieren und konfigurieren e) Signale an Schnittstellen prüfen, Protokolle interpretieren, Systeme testen			4	
		f) Versionswechsel von Software durchführen g) Änderungen in der Hard- und Software dokumentieren				4
14	Aufbauen und Prüfen von elektrischen, pneumatischen und hydraulischen Steuerungen (§ 3 Nr. 14)	a) elektrische, pneumatische und hydraulische Schaltungen aufbauen und verbinden b) Einrichtungen zur Versorgung mit elektrischer, pneumatischer und hydraulischer Energie anschließen, prüfen und einstellen c) Druck in pneumatischen und hydraulischen Systemen messen und einstellen	4			
		d) Aufgabenstellung, insbesondere Bewegungsabläufe und Wechselwirkung an Schnittstellen des zu steuernden Systems, analysieren e) Steuerungskonzepte zuordnen und Steuerungseinrichtungen auswählen f) elektrische, pneumatische und hydraulische Schaltungen nach vorgegebenen Problemstellungen aufbauen g) Sensoren, Aktoren und Wandler installieren h) das Zusammenwirken von verknüpften Funktionen prüfen und einstellen, Fehler unter Beachtung der Schnittstellen eingrenzen			9	
...	...	...	...	...	...	...

D: Beispiel Zeitrahmenmethode

Auszug aus dem Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Kaufmann im Gesundheitswesen / zur Kauffrau im Gesundheitswesen vom 21. Juni 2001

1. Ausbildungsjahr

(1) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis vier Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

1.1 Stellung, Rechtsform und Struktur,
1.2 Berufsbildung, arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen, Lernziele a bis d,
1.3 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
1.5 Qualitätsmanagement, Lernziel a,
2.1 betriebliche Organisation, Lernziel a,
3.2 Arbeitsorganisation, Lernziele a bis d,
3.3 Teamarbeit und Kooperation, Lernziele a, c und e,

zu vermitteln.

(2) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis fünf Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufbildpositionen

1.2 Berufsbildung, arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen, Lernziele e und f,
1.4 Umweltschutz,
3.1 Informations- und Kommunikationssysteme,
5.1 betriebliches Rechnungswesen, Lernziele a bis c und e,
5.2 Kosten- und Leistungsrechnung, Lernziele a und b,
6. Personalwirtschaft, Lernziele b, e und f,

zu vermitteln.

(3) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis sechs Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

2.2 Beschaffung, Lernziele c und d,
2.3 Dienstleistungen, Lernziel a,
3.4 kundenorientierte Kommunikation, Lernziel d,
4.1 Märkte, Zielgruppen, Lernziele a bis c,
7. Organisation, Aufgaben und Rechtsfragen des Gesundheits- und Sozialwesens, Lernziele a bis c und f,
8. medizinische Dokumentation und Berichtswesen; Datenschutz

zu vermitteln.

2. Ausbildungsjahr

(1) In einem Zeitraum von insgesamt zwei bis vier Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

2.3 Dienstleistungen, Lernziele b und c,
3.4 kundenorientierte Kommunikation, Lernziel a und b,
4.1 Märkte, Zielgruppen, Lernziel d,
4.2 Verkauf,
10. Marketing im Gesundheitswesen zu vermitteln und im Zusammenhang damit die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen
3.4 kundenorientierte Kommunikation, Lernziel d,
4.1 Märkte, Zielgruppen, Lernziele a bis c,

fortzuführen.

(2) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis sechs Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

1.5 Qualitätsmanagement, Lernziele b und c,
2.2 Beschaffung, Lernziele b und e,
3.2 Arbeitsorganisation, Lernziel e,
3.3 Teamarbeit und Kooperation, Lernziele b und d,
6. Personalwirtschaft, Lernziel a, c und d,
9. Materialwirtschaft zu vermitteln und im Zusammenhang damit die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen
1.3 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
1.4 Umweltschutz,
2.2 Beschaffung, Lernziele c und d,
3.1 Informations- und Kommunikationssysteme,
3.3 Teamarbeit und Kooperation, Lernziele a, c und e,
6. Personaltwirtschaft, Lernziele b, e und f,

fortzuführen.

(3) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis sechs Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

2.1. betriebliche Organisation, Lernziel b,
5.1 betriebliches Rechnungswesen, Lernziele d, f und g,
5.2 Kosten- und Leistungsrechnung, Lernziele c und d,
5.4 Finanzierung, Lernziel a,
7. Organisation, Aufgaben und Rechtsfragen des Gesundheits- und Sozialwesens, Lernziele d, e und g,
11.1 Finanzierung im Gesundheitsbereich, Lernziele a und e,
11.2 Leistungsabrechnung, Lernziele a bis d,
11.3 Besonderheiten des Rechnungswesens im Gesundheitsbereich, Lernziel a,
12. Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen, Lernziele a und b,

zu vermitteln.

3. Ausbildungsjahr

(1) In einem Zeitraum von insgesamt vier bis sechs Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

11.1 Finanzierung im Gesundheitsbereich, Lernziele b bis d,
11.2 Leistungsabrechnung, Lernziele e bis h,
11.3 Besonderheiten des Rechnungswesens im Gesundheitsbereich, Lernziel b und c,

zu vermitteln und im Zusammenhang damit die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

5.1 betriebliches Rechnungswesen,
5.2 Kosten- und Leistungsrechnung,
11.2 Leistungsabrechnung, Lernziele a bis d,

fortzuführen.

(2) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis sechs Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

2.1 betriebliche Organisation, Lernziel c,
2.2 Beschaffung, Lernziel a,
3.4 kundenorientierte Kommunikation, Lernziele c und e,
5.3 Controlling,
5.4 Finanzierung, Lernziel b,

zu vermitteln und im Zusammenhang damit die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

2.3 Dienstleistungen,
3.3 Teamarbeit und Kooperation,
3.4 kundenorientierte Kommunikation, Lernziele a und d,
4.2 Verkauf,
10. Marketing im Gesundheitswesen

fortzuführen.

(3) In einem Zeitraum von insgesamt drei bis sechs Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

12. Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen, Lernziel c,

zu vermitteln und im Zusammenhang damit die Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildpositionen

1.5 Qualitätsmanagement,
7. Organisation, Aufgaben und Rechtsfragen des Gesundheits- und Sozialwesens,
8. medizinische Dokumentation und Berichtswesen; Datenschutz,
9. Materialwirtschaft

fortzuführen.

E: Beispiel Rahmenlehrplan

Auszug aus dem Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien / zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. März 1998)

1. Ausbildungsjahr, 320 Stunden Fachtheorie

Pflichtlernfelder:

Betriebliche Geschäftsprozesse 40 Stunden	Entwickeln und Anwenden von Gestaltungsgrundsätzen 60 Stunden	Herstellen von Medienprodukten 80 Stunden	Hardwarekonfiguration und Datenhandling 80 Stunden

1 Wahlpflichtlernfeld (60 Stunden) aus:

Kaufmännische Auftragsbearbeitung	Herstellen von Fotografien	Herstellen von Multimediaprodukten	Herstellen von Druckvorlagen	Bearbeiten von Bild- und Tonaufnahmen	Herstellen von Druckprodukten	Druckweiterverarbeitung

2. Ausbildungsjahr, 280 Stunden Fachtheorie

Pflichtlernfelder:

Organisieren betrieblicher Arbeitsabläufe 40 Stunden	Entwickeln und Realisieren von Gestaltungsvarianten 60 Stunden	Analysieren und Verarbeiten der Daten für die Medienproduktion 60 Stunden

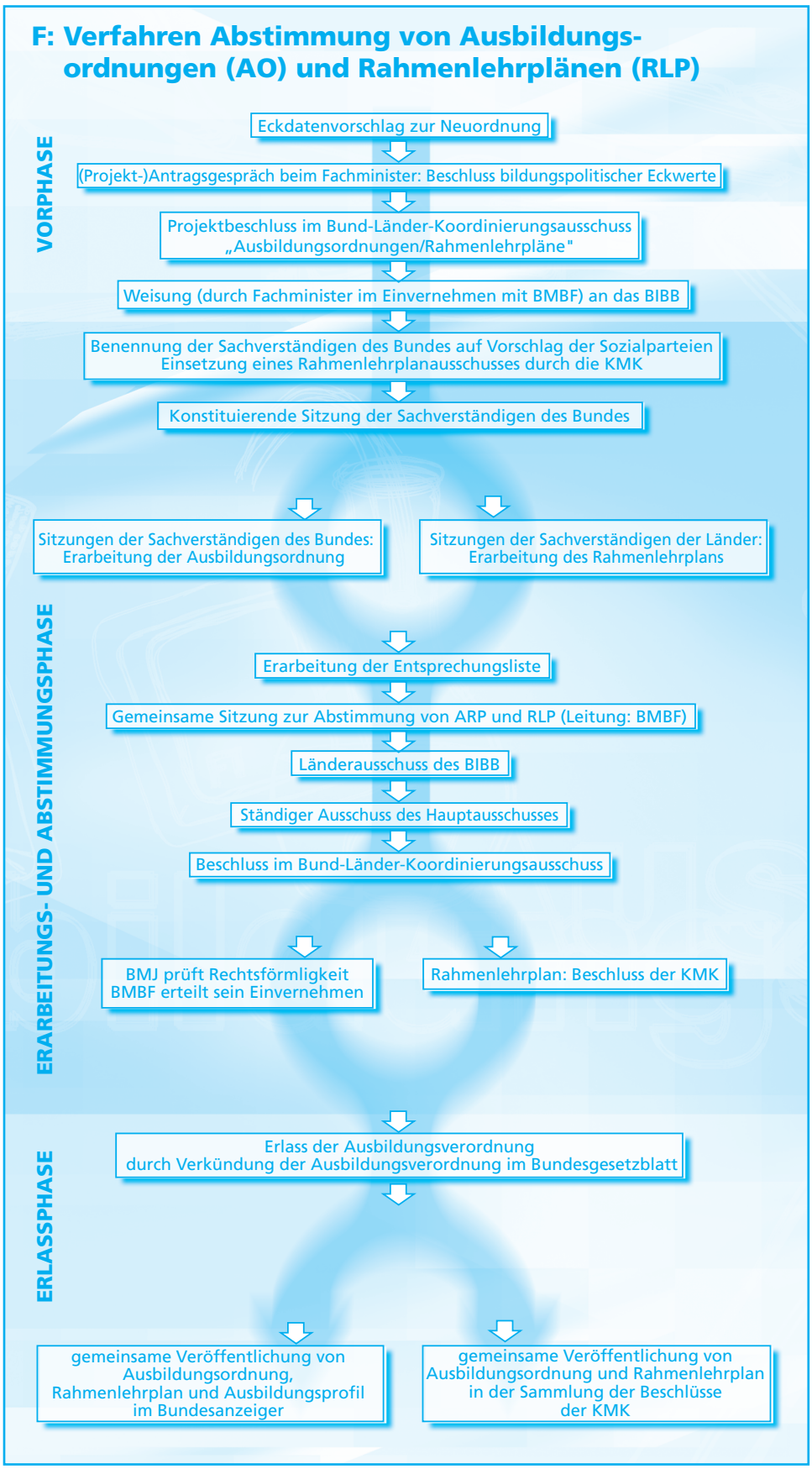
2 Wahlpflichtlernfelder (jeweils 60 Stunden) aus:

Kalkulieren von Medienprodukten	Fotogravurzeichnung	Analysieren von Werbekonzeptionen	Gestalten von Printmedien	Ausarbeiten von Druckvorlagen
Gestalten von Multimediaprodukten	Konzipieren und Realisieren von Multimediaproduktionen	Digitaldruck	Herstellen von Druckformen	Ausführen von reprografischen Arbeiten

3. Ausbildungsjahr, 280 Stunden Fachtheorie in einer der vier Fachrichtungen

Medienberatung	Mediendesign	Medienoperating	Medientechnik
Projektmanagement 80 Stunden	Entwicklung von Gestaltungskonzeptionen 80 Stunden	Planen von Medienprodukten 60 Stunden	Planen des Produktionsablaufs 60 Stunden
Kundenspezifische Medienberatung 80 Stunden	Gestalten von Medienprodukten 80 Stunden	Verarbeiten von Produktionsdaten 100 Stunden	Steuern von Herstellungsprozessen 100 Stunden
Bearbeiten projekt-bezogener Daten 40 Stunden	1 Wahlpflichtlernfeld (40 Stunden) aus: Datenmanagement Herstellen von Fotogravur-zeichnungen	Steuern von Ausgabeprozessen 40 Stunden	1 Wahlpflichtlernfeld (40 Stunden) aus: Reprografie Digitaldruck Mikrografie
Herstellen von Medienprodukten (Projekt)			80 Stunden

F: Verfahren Abstimmung von Ausbildungsordnungen (AO) und Rahmenlehrplänen (RLP)



G: Begriffe, die im Zusammenhang mit Spezialisierungen und Differenzierungen in Ausbildungsordnungen verwendet werden

Um branchenspezifische Besonderheiten, Betriebsgrößen, Organisationsformen, betriebliche Spezialitäten (Produktpalette, Vertriebsform, Herstellungstechnik, Zielgruppe etc.) aufzufangen und darzustellen, werden Begriffe verwendet, die in der folgenden Tabelle aufgeführt werden. Als Zeiteinheit für den sachgerechten Zeitanteil, der für die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse in der Ausbildungsordnung vorgesehen ist, werden „Wochen", „Monate" oder „verteilt über einen Zeitraum" genommen.

Zur Zeit werden folgende Möglichkeiten verwandt:

- im Verordnungstext
  - als Auswahlliste (vgl. Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien)
  - als Aufzählung mit Öffnungsklausel (z.B. Einsatzgebiete, Sacharbeitsgebiete, Fachbereiche etc.)
- im Ausbildungsrahmenplan
  - als Fachpläne
  - als Branchenpläne
  - als Fachbereiche
  - als Fachaufgaben im Zusammenhang mit Einsatzgebieten.

Bezeichnung	Entsprechung	Grund der Spezialisierung / Differenzierung	Zeitanteil	Darstellungsform
Fachrichtung		Branchenspezifische Besonderheiten (z.B. Kaufmann im Groß- und Außenhandel / Kauffrau im Groß- und Außenhandel)	Als 3. Ausbildungsjahr	Separate Darstellungsform: ▸ Im Verordnungstext im Zusammenhang mit der Berufsbezeichnung ▸ im Ausbildungsberufs-bild ▸ als separate Prüfung ▸ als eigener Teil des Ausbildungsrahmenplans

Bezeichnung	Entsprechung	Grund der Spezialisierung / Differenzierung	Zeitanteil	Darstellungsform
Schwerpunkt		Betriebliche Spezialitäten (Produktpalette, Vertriebsform, Herstellungstechnik, Zielgruppe etc) (z.B. Buchhändler / Buchhändlerin)	3–5 Monate angefangen im 2. Ausbildungsjahr	Eigener Teil des Ausbildungsrahmenplans
Pflichtqualifikationseinheiten	▶ Basisqualifikationen ▶ Kernqualifikationen ▶ Gemeinsame Qualifikationseinheiten ▶ integrativ zu vermittelnde Qualifikationen ▶ gemeinsame Pflichtqualifikationseinheiten ▶ arbeitsbereichs- oder berufsfeldübergreifende (Pflicht-) Qualifikationseinheiten	Vereinheitlichung der dem Beruf profilgebenden Inhalte zur Erhöhung einer breiten Arbeitsmarktverwertbarkeit. Verwendet bei Berufen mit Fachrichtung (z.B. Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital-und Printmedien)	Verteilt über die gesamte Ausbildungsdauer	Im Verordnungstext im Ausbildungsberufsbild
Berufsspezifische Pflichtqualifikationseinheiten	▶ Berufsbezogene Pflichtqualifikationseinheiten ▶ Berufstypische Pflichtqualifikationseinheiten ▶ Profilgebende Pflichtqualifikationseinheiten	Vereinheitlichung der dem Beruf profilgebenden Inhalte zur Erhöhung einer breiten Arbeitsmarktverwertbarkeit. Verwendet bei Monoberufen einer Berufsgruppe wie den Labor- und Produktionsberufen der chemischen Industrie (Biologielaborant / Biologielaborantin, Chemielaborant / Chemielaborantin, Lacklaborant / Lacklaborantin; Chemikant / Chemikantin, Pharmakant / Pharmakantin)	Verteilt über die gesamte Ausbildungsdauer	Im Strukturparagraphen des Verordnungstextes, im Ausbildungsberufsbild
Fachbereiche mit Öffnungsklausel	Fachpläne		Unterschiedliche Modelle (vgl. Ausführungen im Glossar Seite 79)	Im Strukturparagraphen des Verordnungstextes sowie als Anhang zum Ausbildungsrahmenplan
Einsatzgebiete mit Öffnungsklausel	▶ Einsatzbereiche ▶ Arbeitsbereiche ▶ Sacharbeitsgebiete	Zusätzliche betriebliche Spezialität, deren Inhalte nicht von allen Betrieben vermittelt werden können; (zur Vermittlung von Inhalten, die zwar von allen vermittelt werden müssen, aber in ihrer betrieblichen Ausprägung jedoch völlig unterschiedlich sind z.B. IT-Berufe)	In der Regel: Zeitraum von 3–6 Monaten, frühestens im 3. Ausbildungsjahr beginnend	Im Strukturparagraphen des Verordnungstextes, Einsatzgebiete werden im Ausbildungsberufsbild; immer nur mit einer eigenen Berufsbild position „Fachaufgaben im Einsatzgebiet“ (im Ausbildungsrahmenplan) vermittelt

Bezeichnung	Entsprechung	Grund der Spezialisierung / Differenzierung	Zeitanteil	Darstellungsform
Wahlqualifikations-einheiten	▶ Wahlpflichtqualifikations-einheiten ▶ Wahlpflichtbausteine	Aufbauend auf den Pflichtqualifikationen, wird fach- und branchenübergreifende Ausbildung unter Berücksichtigung betrieblicher Besonderheiten (z.B. Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien; Laborberufe der chemischen Industrie) ermöglicht.Die Verwendung von Wahlqualifikationseinheiten kommt insbesonders in Betracht, wenn die Branche hochspezialisiert ist, jeder Betrieb ein anderes Spektrum bearbeitet, und somit Fachrichtungen noch differenziert werden müssen.Mit diesem Modell können die Betriebe ihrem Spektrum entsprechend dann verschiedene Qualifikationen einzelner Bereiche miteinander kombinieren. Durch die Pflicht zur Wahl vorgegebener Bausteine bleibt eine gewisse Übersichtlichkeit in der Endqualifikation und im Berufsprofil erhalten.	13 Wochen je Einheit, insgesamt höchstens 78 Wochen, in der Regel nicht mehr als 1/3 der Ausbildungszeit	Im Strukturparagraphen des Verordnungstextes; im Ausbildungsberufsbild als eigene Positionen im Ausbildungsrahmenplan

H: Die Vier-Ebenen-Struktur von Prüfungen

1. EBENE **Eine Prüfung**

umfasst in der Regel zwei

2. EBENE **Prüfungsteile**

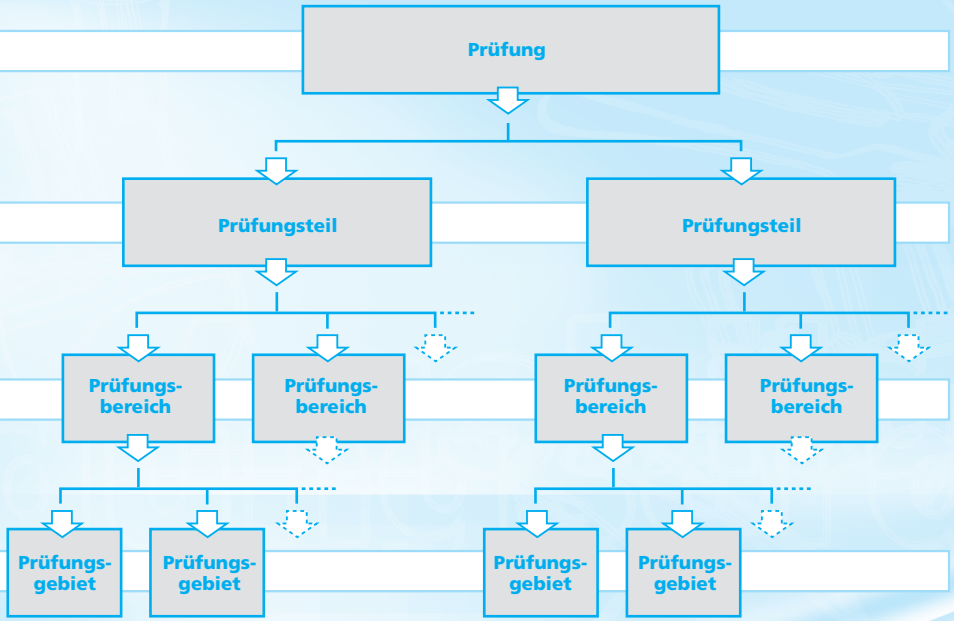
Jeder Prüfungsteil wird
wiederum in (zumeist mehrere)

3. EBENE **Prüfungsbereiche**

unterteilt.
Innerhalb der Prüfungsbereiche können
zur inhaltlichen Konkretisierung

4. EBENE **Prüfungsgebiete**

unterschieden werden.



GLOSSAR

Abschlussprüfung

In der Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfung wird festgestellt, ob der Auszubildende beziehungsweise die Auszubildende die wesentlichen Qualifikationen erworben hat, die erforderlich sind, um eine qualifizierte berufliche Tätigkeit ausüben zu können. Gemäß dem in der Ausbildungsordnung festgelegten → Qualifikationsbegriff (Fähigkeit zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren) soll der beziehungsweise die Auszubildende in der Abschlussprüfung nachweisen, dass sie beziehungsweise er berufliche Aufträge und Anforderungen analysieren, die einzelnen Arbeitsschritte selbständig planen, vorbereiten und durchführen sowie das Ergebnis der eigenen Arbeit kontrollieren, beurteilen und bewerten kann. Auch soll er/sie sich kritisch mit seiner Arbeitsweise sowie ihren Arbeitsergebnissen auseinander setzen können.

Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfungen gliedern sich in der Regel in die Prüfungsteile:

- schriftliche Prüfung (einschließlich möglicher mündlicher Ergänzungsprüfung)
- praktische Prüfung einschließlich mündlicher Prüfung.

Der **schriftliche Prüfungsteil** gliedert sich in:

Prüfungsbereiche (früher Prüfungsfächer): in der Regel zwei oder drei schriftliche → Prüfungsbereiche, die zur inhaltlichen Konkretisierung in → Prüfungsgebiete gegliedert werden sollen, sowie der Standard-Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde. Die Prüfungsbereiche sollen nicht die Bezeichnung einer Berufsbildposition haben.

Der **praktische Prüfungsteil**

In den gewerblich-technischen Berufen wird der praktische Prüfungsteil in der Regel in Arbeitsprobe und/oder Prüfungsstück untergliedert.

Es gibt seit 1997 eine Reihe von Ausbildungsordnungen, insbesondere bei den neueren Berufen, die von dieser Struktur abweichen. Beispiele:

- Für die vier informationstechnischen Berufe (IT-Berufe von 1997, Fundstelle: VO Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 10.7.1997 (BGBl. I S. 1741)) ist eine betriebliche Projektarbeit vorgesehen, die neben der praktischen Durchführung eine schriftliche Dokumentation sowie eine mündliche Präsentation und ein Fachgespräch umfasst.
- Bei den neugeordneten Ausbildungsberufen für die Druckindustrie und Medienwirtschaft sowie für die chemische Industrie sind im Rahmen einer praktischen Aufgabe Wahlqualifikationen bei der Abschlussprüfung zu berücksichtigen.

Besonderheiten bei Ausbildungsberufen mit Spezialisierungen:

- Bei → Ausbildungsberufen mit Schwerpunkten sind die fachlichen Besonderheiten der Schwerpunkte in den Prüfungsanforderungen zu berücksichtigen.
- Bei → Ausbildungsberufen mit Fachrichtungen ist in einer getrennten Abschlussprüfung sowohl ein gemeinsamer Prüfungsbereich als auch ein fachrichtungsspezifischer Prüfungsbereich zu beschreiben.
- Generell sollte die Bezeichnung → „Prüfungsbereiche" verwendet werden.

Begriffliche Vorgaben für die Bezeichnung „Abschlussprüfung" bzw. „Gesellenprüfung"

Bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in der Industrie wird im Verordnungstext die Bezeichnung „Abschlussprüfung" verwandt, bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen des Handwerks die Bezeichnung „Gesellenprüfung". Werden Ausbildungsordnungen für gewerblich-technische Berufe sowohl auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes als auch der Handwerksordnung gemeinsam erlassen, lautet die Überschrift des Paragraphen, der die Prüfungsanforderungen enthält, „Abschlussprüfung und Gesellenprüfung".

Anhörung der Spitzenorganisationen
Nach der Fertigstellung des Ausbildungsordnungsentwurfes haben die Sozialparteien vor der Gemeinsamen Sitzung nochmals die Möglichkeit, Veränderungen, Ergänzungen beziehungsweise Korrekturen einzubringen. Das BIBB versendet Entwürfe von Ausbildungsordnungen an die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite mit einer Fristsetzung von 5 Wochen zur Stellungnahme.

Anpassungsfortbildung → Aufstiegsfortbildung

Antragsgespräch → Projektantragsgespräch

Arbeitsprobe → Prüfungsformen

Aufgabe der Sachverständigen des Bundes ist die Erarbeitung eines Entwurfs der neuen Ausbildungsordnung. Hierzu gehören:

- der Verordnungstext einschließlich der Prüfungsanforderungen,
- die Ausbildungsinhalte sowie die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung im Ausbildungsrahmenplan.

Außerdem erarbeiten die Sachverständigen das sogenannte → Ausbildungsprofil.

Die **Aufstiegsfortbildung** dient der weiteren beruflichen Entwicklung („Aufstieg“) und regelt das Erreichen eines höheren Qualifikationsniveaus. Sie ist neben der Anpassungsfortbildung und der Umschulung eine Kategorie der beruflichen Weiterbildung. Diese Begriffe entstammen dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Umschulung dient dem Umstieg von einem Beruf in einen anderen auf gleichrangigem Niveau (Umschulungsregelung nach §§ 47 BBiG bzw. 43 HwO). Anpassungsfortbildung soll vorhandene Qualifikationen a jour halten, ergänzen und erweitern.

Die nach Berufsbildungsgesetz beziehungsweise der Handwerksordnung durch Fortbildungsordnungen geregelte Aufstiegsfortbildung qualifiziert für mittlere Fach- und Führungsfunktionen, die eigene berufliche Kernqualifikation benötigen. Wegen der weitreichenden gleichartigen Wirkungen, die Fortbildungsordnungen im Vergleich zu Ausbildungsordnungen zur Folge haben, spricht man in Analogie zur Ausbildung von „Fortbildungsberufen“. Fortbildungsberufe setzen eine abgeschlossene Ausbildung und eine für den Fortbildungsabschluss einschlägige berufliche Praxis voraus (Vgl. §§ 46 BBiG und 42/45 HwO). Typische Abschlussbezeichnungen sind Meister/Meisterin, Fachwirt/Fachwirtin, Fachkaufmann/Fachkauffrau, Betriebswirt/Betriebswirtin.

Fortbildungsberufe können für neue Branchen besondere Bedeutung haben. Die Branche qualifiziert damit ihre mittlere Fach- und Führungsebene (als Branchenpromotoren), die naturgemäß aus Seiteneinsteigern besteht. Zudem wird über Fortbildungsberufe die Professionalisierungsgeschwindigkeit in der Branche erhöht (Ausbildung reproduziert pro Jahr nur etwa 2 bis 3 Prozent des Personals einer Branche). Nicht zuletzt aus diesem Grund wurden für die IT-Branche nach den IT-Ausbildungsberufen auch IT-Weiterbildungsberufe geschaffen, die auch von Seiteneinsteigern erworben werden können.

Geregelte Fortbildungsabschlüsse z.B. Meister, Fachwirte und ähnliche berechtigen in den meisten Bundesländern im Sinne einer fachgebundenen Hochschulreife zur Aufnahme eines Hochschulstudiums.

Weitere Informationen liefert der Leitfaden zur Entwicklung von Fortbildungsordnungen.

Aus der Zuständigkeit des die Verordnung erlassenden Fachministeriums lässt sich auch der **Ausbildungsbereich** und damit die zuständige Stelle erkennen; zum Beispiel, ob es sich um einen Ausbildungsberuf der gewerblichen Wirtschaft (Industrie, Handel, Handwerk), der Landwirtschaft, des öffentlichen Dienstes, der Hauswirtschaft, des Seeverkehrs oder der Freien Berufe handelt. Das zuständige Bundesministerium geht aus der Eingangsformel sowie der Unterschrift hervor.

Der Begriff Ausbildungsbereich bezieht sich in erster Linie auf die jeweils zuständige(n) Stelle(n). Die Zuordnung eines Ausbildungsberufs zu einem Ausbildungsbereich verwehrt nicht, dass in diesem Beruf auch in anderen Ausbildungsbereichen ausgebildet werden kann. Ausnahme: in Handwerksberufen darf nach der HwO in der Regel nur durch Handwerksmeister ausgebildet werden.

Wird eine Ausbildungsordnung ausnahmsweise durch mehrere Fachministerien erlassen, kann es notwendig werden, durch eine ausdrückliche Regelung in § 1

die Ausbildungsbereiche festzulegen, für die der Ausbildungsberuf anerkannt wird. In diesen Fällen ist zu regeln, unter welchen Voraussetzungen es sich um den Ausbildungsberuf des einen oder des anderen Bereichs handelt.

Ausbildungsbereiche sind:

- Industrie und Handel
- Handwerk
- Landwirtschaft
- Öffentlicher Dienst
- Freie Berufe
- Hauswirtschaft
- Seeschifffahrt.

Staatlich anerkannte **Ausbildungsberufe** grenzen sich in zweierlei Hinsicht von den Erwerbsberufen im Beschäftigungssystem ab:

Der Ausbildungsgang bei einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ist geregelt und führt zu einer Qualifikation auf Facharbeiter- beziehungsweise Fachangestelltenniveau. Der Abschluss der Ausbildung, das heißt der Ausweis eines erlernten Ausbildungsberufes, umfasst die erworbene Qualifikation und dient damit der Transparenz für den Arbeitsmarkt.

Bei der Anerkennung eines Ausbildungsberufes (beziehungsweise seiner Aufhebung) werden sowohl bildungs-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte als auch berufspädagogische Überlegungen berücksichtigt. Der ehemalige Bundesausschuss für Berufsbildung hat die Anforderungen an einen Ausbildungsberuf präzisiert und im Oktober 1974 eine „Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen“ erlassen. Sie bildet die Grundlage für die heutige Anerkennungs- und Verfahrenspraxis.

Im Einzelnen handelt es sich um folgenden Kriterien:

- hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetrieblich unabhängig ist
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit
- breit angelegte berufliche Grundbildung
- Möglichkeit eines geordneten Ausbildungsganges

- ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele
- Ausbildungsdauer zwischen zwei und drei Jahren
- Grundlage für Fortbildung und beruflichen Aufstieg
- Erwerb von Befähigung zum selbständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen.

Es ist gängige Praxis, dass die Initiative von allen in der Berufsbildung tätigen Institutionen ausgehen kann. In der Regel sind dies die Sozialparteien, die sich dabei unter anderem auch auf Ergebnisse von Forschungsprojekten des BIBB stützen. Über die Frage, ob sich der Tätigkeitsbereich für einen anerkannten Ausbildungsberuf eignet, wird vor dem → Antragsgespräch entschieden.

Ausbildungsberufe mit Spezialisierung sowie Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Ausbildungsberufsbild → Berufsbildpositionen

Ausbildungsdauer
Sie soll nicht weniger als zwei und nicht mehr als drei Jahren betragen (→ Eckwerte). Ausnahme: Bei einer Stufenausbildung muss in einem Paragraphen die Dauer insgesamt und die Dauer der einzelnen Stufen angegeben werden. Beispiel: § 2 Ausbildungsdauer bei den Bauberufen (von 1999) (Fundstelle: VO Berufsausbildung Bauwirtschaft vom 2.6.1999 (BGBl. I S. 1102)). Mitunter werden auch Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren verordnet; diese Dauer ist mit der Regelung des BBiG gerade noch vereinbar.

Ausbildungsordnungen sind Rechtsverordnungen, die das jeweilige Fachministerium aufgrund der Verordnungsermächtigung im BBiG oder in der HwO erlassen darf. Sie regeln den betrieblichen Teil der Berufsausbildung im Dualen System bundeseinheitlich. Der andere Teil des dualen Ausbildungssystems, der schulische Teil (Berufsschule), fällt in die Zuständigkeit der Bundesländer. Diese nehmen diese Aufgabe durch die Einrichtung von Berufsschulklassen wahr, für die sie auf der Ebene der KMK Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht entwickeln, die für den Berufsschulunterricht empfohlen werden.

Rechtliche Grundlagen für den Erlass von Ausbildungsordnungen sind § 25, Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 25, Absatz 1 Handwerksordnung (HwO). Hiernach sind in einer Ausbildungsordnung mindestens festzulegen:

- die Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- die Ausbildungsdauer,
- die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der jeweiligen Berufsausbildung sind (→ Mindestinhalte),
- die Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung (Durchführung) der Ausbildung,
- die Prüfungsanforderungen.

Weitere Regelungen können im Rahmen der Ermächtigung des § 25 BBiG/HwO in Ausbildungsordnungen aufgenommen werden, wenn dies für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung erforderlich ist. Hierzu gehören nicht Rechte und Pflichten, die das Vertragsverhältnis zwischen Betrieb und Auszubildendem betreffen; diese sind im wesentlichen im BBiG selbst abschließend geregelt.

Ausbildungsordnungen sind rechtlich verbindlich für alle an der Berufsausbildung Beteiligten: Ausbildende, Ausbilder und Ausbilderinnen, Auszubildende, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, zuständige Stelle des öffentlichen Dienstes usw. Da ein Ausbildungsverhältnis auf einem privatrechtlichen (Ausbildungs-)Vertrag zwischen einem Betrieb und einem Jugendlichen beruht, haben Auszubildende damit einen gegebenenfalls auch einklagbaren Rechtsanspruch auf die Vermittlung der in der Ausbildungsordnung festgelegten Mindestqualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse). Ausbildungsordnungen sind damit zugleich ein Instrument der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung.

Ein **Ausbildungsprofil** listet in prägnanter und übersichtlicher Form die wesentlichen Kenntnisse und Fertigkeiten auf, die in einem Ausbildungsberuf erworben werden. Somit wird ein rascher Überblick über das Qualifikationsprofil eines Ausbildungsberufs vermittelt. Ausbildungsprofile werden bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen erstellt und gemeinsam mit der Ausbildungsordnung im Bundesanzeiger sowie in einer „Sammelverordnung“ veröffentlicht. Das Ausbildungsprofil wird in deutscher, englischer und französischer Sprache beschrieben. Ein Ausbildungsprofil hat keine rechtsbindende Wirkung. Ausbildungsprofile sind ein praktischer Beitrag zur Förderung der Transparenz beruflicher Qualifikationen und der internationalen Mobilität junger Fachkräfte. Sie informieren Arbeitgeber im Ausland in knapper Form über die Qualifikationen deutscher Bewerberinnen und Bewerber. Als Beilage zum Abschlusszeugnis soll es diejenigen, die sich für einen Arbeitsplatz im Ausland interessieren, bei der Bewerbung unterstützen.

Die Ausbildungsprofile eignen sich darüber hinaus für die Information von (potenziellen) Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplatzsuchenden, für Veröffentlichungen, Fachpublikationen und Presseerklärungen. Die Beschreibung des Ausbildungsprofils soll deshalb zu Beginn des Neuordnungsverfahrens erfolgen.

Der **Ausbildungsrahmenplan** beinhaltet die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung. Er konkretisiert nach Breite und Tiefe die im Ausbildungsberufsbild festgelegten Berufsbildpositionen (→ Fertigkeiten und Kenntnisse). Er gibt damit eine sachliche und zeitliche Anleitung zur Durchführung der Ausbildung, jedoch keine methodischen und didaktischen Anleitungen. Der Ausbildungsrahmenplan wird in einen betrieblichen Ausbildungsplan umgesetzt, der jeweils die Grundlage für die individuelle Ausbildung im Betrieb bildet. Der Ausbildungsrahmenplan ist eine Anlage zum Verordnungstext.

Nach dem **Ausschließlichkeitsgrundsatz** (§ 28, Absatz 1 BBiG) darf für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Jugendliche unter achtzehn Jahren dürfen in Betrieben nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Hierdurch soll Jugendlichen eine qualitativ gesicherte Berufsausbildung gewährleistet werden. Ausnahmen sind Berufsausbildungen, die auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereiten (§ 28, Absatz 2 BBiG).

Eine gesetzliche Verpflichtung für Auszubildende, ein **Berichtsheft** zu führen, besteht nicht. Allerdings kann diese Pflicht durch die Ausbildungsordnung begründet werden. Der Ausbildende hat den Auszubildenden gemäß § 6 Absatz 1 Nr. 4 BBiG zum Führen eines vorgeschriebenen Berichtsheftes anzuhalten und das Heft regelmäßig durchzusehen. In diesem Falle ist die Vorlage des Berichtsheftes gemäß § 39 Absatz 1 Nr. BBiG auch Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung. Ist die Führung eines Berichtsheftes dagegen nicht vorgesehen, besteht weder eine Verpflichtung des Ausbildenden, den Auszubildenden zum Führen eines solchen Heftes anzuhalten, noch kann das Fehlen des Heftes für den Auszubildenden die Nichtzulassung zur Abschlussprüfung nach sich ziehen.

Empfehlungen zur Führung von Berichtsheften und zu deren Gestaltung hat der Bundesausschuss für Berufsbildung beschlossen (Fundstelle: BArbBl. 10/1971 S. 641).

Die **Berufsbezeichnung** ist das „Aushängeschild" eines Ausbildungsganges. Es soll daher eine Bezeichnung gewählt werden, die kurz, allgemein- und unmissverständlich über das Tätigkeitsfeld informiert.

Im Handwerk entsprechen die Berufsbezeichnungen überwiegend den Gewerken, die in der Anlage A der Handwerksordnung aufgeführt sind, wobei auch mehrere Berufe in einem Handwerk anerkannt werden können. In diesen Fällen können Handwerk und Berufsbezeichnung nicht übereinstimmen, da das Handwerk der Überbegriff ist.

Im übrigen wird, da die Ausbildungsberufe Männern und Frauen gleichermaßen zugänglich sind, sowohl eine männliche als auch eine weibliche Bezeichnung des Ausbildungsberufes festgelegt (Ausnahmen gibt es bei den Berufen im Bergbau).

Mit der Berufsbezeichnung wird auch die Rechtsgrundlage der Ausbildungsordnung festgelegt. Ist der Beruf ausschließlich dem Bereich „Industrie und

Handel“ zuzuordnen, ist § 25 BBiG Rechtsgrundlage. Bei einem Beruf, der dem Handwerk zuzuordnen ist, ist § 25 HwO Rechtsgrundlage. Wird der Beruf beiden Bereichen zugeordnet (Ausbildung in Industrie und Handel sowie in Handwerk), basiert er sowohl auf § 25 BBiG als auch auf § 25 HwO.

Bestimmte Begriffe bzw. Bezeichnungen dürfen, da sie anderen Bildungsgängen zugewiesen sind (z.B. dem Fachhochschulbereich und dem Fortbildungsbereich) gemäß einer Absprache zwischen Bund und Ländern grundsätzlich nicht in der Berufsbezeichnung verwandt werden:

- Assistent/Assistentin
- Techniker/Technikerin
- Betriebswirt/Betriebswirtin.

Berufsbildpositionen sind Vorgaben für den Ausbildungsrahmenplan und sollen die Ausbildungsinhalte zusammengefasst in übersichtlich knapper Form konkret und präzise wiedergeben. (Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Beschreibung des Ausbildungsberufsbildes 16./17. September 1980) (Fundstelle: Ergebnisniederschrift der Sitzung des HA 4/80 am 16./17. September 1980).

Der Begriff **Berufsfeld** ist im Zusammenhang mit der Einführung des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) formalrechtlich normiert.

Die Zuordnung eines Berufs zu einem Berufsfeld ist Voraussetzung dafür, dass eine Anrechnung eines Berufsgrundbildungsjahres entsprechend der BGJ-Anrechnungsverordnung in Betracht kommt.

Kriterium für die Zuordnung von Ausbildungsberufen zu Berufsfeldern ist eine weitgehende Ähnlichkeit beziehungsweise Verwandtschaft der Ausbildungsberufe bei grundlegenden Qualifikationen, so dass die Ausbildungsinhalte im ersten Jahr zu einer gemeinsamen Berufsgrundbildung in einem Berufsfeld zusammengefasst werden können.

Für die Zuordnung gibt es eine Standardformulierung:

a. für gewerblich-technische Berufe:
„Die Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr vermittelt eine berufsfeldbreite Grundbildung, wenn die betriebliche Ausbildung nach dieser Verordnung und die Ausbildung in der Berufsschule nach den landesrechtlichen Vorschriften über das Berufsgrundbildungsjahr erfolgen.“ (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin vom 30.6.1999 (BGBl. I S. 1495, § 3))
b. für kaufmännisch-verwaltende Berufe:
„Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung ist insbesondere zulässig, soweit eine berufsfeldbezogene Grundbildung vorausgegangen ist oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.“

Die Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung für das schulische BGJ von 1978 nennt insgesamt 13 Berufsfelder. Rund 250 der derzeit circa 360 Ausbildungsberufe sind jeweils einem Berufsfeld zugeordnet.

Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung
- Schwerpunkt: Absatzwirtschaft und Kundenberatung
- Schwerpunkt: Bürowirtschaft und kaufmännische Verwaltung
- Schwerpunkt: Recht und öffentliche Verwaltung

Berufsfeld II: Metalltechnik
- Schwerpunkt: Fertigungs- und spanende Bearbeitungstechnik
- Schwerpunkt: Installations- und Metallbautechnik
- Schwerpunkt: Kraftfahrzeugtechnik

Berufsfeld III: Elektrotechnik

Berufsfeld IV: Bautechnik

Berufsfeld V: Holztechnik

Berufsfeld VI: Textiltechnik und Bekleidung

Berufsfeld VII: Chemie, Physik und Biologie
- Schwerpunkt: Laboratoriumstechnik
- Schwerpunkt: Produktionstechnik

Berufsfeld VIII: Drucktechnik
- Schwerpunkt: Druckvorlagen- und Druckformherstellung
- Schwerpunkt: Drucktechnik und Druckverarbeitung, Buchbinderei

Berufsfeld IX: Farbtechnik und Raumgestaltung

Berufsfeld X: Gesundheit

Berufsfeld XI: Körperpflege

Berufsfeld XII: Ernährung und Hauswirtschaft
- Schwerpunkt: Gastgewerbe und Hauswirtschaft
- Schwerpunkt: Back- und Süßwarenherstellung
- Schwerpunkt: Fleischverarbeitung

Berufsfeld XIII: Agrarwirtschaft
- Schwerpunkt: Tierischer Bereich
- Schwerpunkt: Pflanzlicher Bereich

Bestehensregelung
In den Prüfungsanforderungen einer jeden Ausbildungsordnung ist ausgewiesen, welche Leistungen (insgesamt und in den einzelnen Prüfungsteilen und/oder -bereichen) erbracht werden müssen, um die Prüfung zu bestehen.

Häufig ist in Ausbildungsordnungen bestimmt, dass der beziehungsweise die Auszubildende bei ungenügenden Leistungen in einem beziehungsweise bei mangelhaften Leistungen in genau bezeichneten Prüfungsbereichen die Prüfung nicht bestehen kann. Diese Prüfungsbereiche werden damit zu sogenannten Sperr„fächern" erklärt, das heißt, ungenügende beziehungsweise mangelhafte Leistungen verhindern unabhängig vom Ergebnis in den anderen Prüfungsbereichen ein Bestehen der Prüfung.

Sperr„fächer" werden vorgesehen, um sicherzustellen, dass die wesentlichen beruflichen Qualifikationen vorhanden sind. Als „Sperrfach" kommt bei gewerblich-technischen Berufen z.B. das Fach/der Prüfungsbereich „Technologie" und bei kaufmännischen Berufen der mündliche Prüfungsbereich „Praktische Übung/Fallbezogenes Fachgespräch" vor. Berufsbedingt sind auch andere Sperr„fächer" möglich.

Die Bestehensregelungen müssen in Ausbildungsordnungen ebenso wie die → Prüfungsanforderungen aus rechtlichen Gründen klar und eindeutig formuliert werden. Bei der Festlegung der Bestehensregelung ist zu berücksichtigen, dass die Ermittlung einzelner Prüfungsergebnisse und der Gesamtergebnisse zunächst über ein Punktessystem erfolgt, das anschließend in Noten umgerechnet wird. Die Bestehensregelung ist daher so zu formulieren, dass die Prüfung nicht mit mehreren „mangelhaften" oder sogar „ungenügenden" Leistungen bestanden werden kann.

Betriebliche Projektarbeit → Prüfungsformen

Dauer der Prüfung
In den → Prüfungsanforderungen einer jeden Ausbildungsordnung wird der zeitliche Rahmen für die Zwischenprüfung und die Abschlussprüfung/Gesellenprüfung festgelegt. Es werden grundsätzlich Höchstzeiten angegeben, die den inhaltlichen Prüfungsanforderungen entsprechen sollen und nicht überschritten werden dürfen.

a) Zwischenprüfung

Bei kaufmännischen Ausbildungsberufen ist für die ausschließlich schriftlich erfolgende Zwischenprüfung eine Dauer von höchstens 180 Minuten vorgesehen.

Bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen wird die Zwischenprüfung schriftlich und praktisch durchgeführt. Der schriftliche Teil soll eine Höchstdauer von 180 Minuten nicht überschreiten, der praktische Teil soll maximal sieben Stunden dauern.

b) Abschlussprüfung/Gesellenprüfung

Bei kaufmännischen Ausbildungsberufen wird die Abschlussprüfung in der Regel schriftlich und mündlich durchgeführt. Der schriftliche Teil soll eine Höchstdauer von insgesamt 360 Minuten nicht überschreiten, der mündliche Teil soll zwischen 30 und 45 Minuten (einschließlich Vorbereitungszeit) dauern.

Bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen erfolgt die Abschlussprüfung in der Regel praktisch und schriftlich. Für den schriftlichen Teil liegt die Höchstdauer bei 360 Minuten. Die praktische Prüfung soll eine Dauer von 14 Stunden nur dann überschreiten, wenn dies berufsspezifisch erforderlich ist.

Die Höchstdauer einzelner Prüfungsteile muss sich an den inhaltlichen Prüfungsanforderungen orientieren.

Eckwerte

Das Verfahren zur Erarbeitung von Ausbildungsberufen richtet sich nach den sogenannten Eckwerten, die im Vorfeld von den Beteiligten festgelegt werden und durch die entsprechende Weisung des Fachministers – mit einer Ausnahme – für das Verfahren verbindlich sind.

Die Eckwerte sind im einzelnen:

- Ausbildungsberufsbezeichnung
- Ausbildungsdauer
- Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse (Berufsbeschreibung) (einziger Eckwert, der im Neuordnungsverfahren geändert werden kann)
- Berufsfeldzuordnung
- zeitliche Gliederung
- Umweltschutz.

Die Eckwertevorschläge für einen Ausbildungsberuf können auf unterschiedliche Weise entstehen:

- aufgrund von Vorgesprächen der Sozialparteien
- aufgrund von Ergebnissen von Forschungsprojekten oder Kurzgutachten, insbesondere des BIBB.

Zumeist entwickeln die Sozialparteien die Eckwerte, wenn sie Bedarf für eine Neuschaffung oder Überarbeitung eines Berufes sehen. Sie legen den Eckwertevorschlag über ihre Spitzenorganisationen, das heißt Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) sowie Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), dem Verordnungsgeber (in der Regel Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) mit der Bitte um Prüfung und Anberaumung des Antragsgesprächs vor.

Einsatzgebiete → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Erläuterungen geben Ausbildungsverantwortlichen in Betrieben Unterstützung für die Umsetzung der Inhalte des Ausbildungsrahmenplans sowie Berufsschulen Anregungen für die Kooperation und Abstimmung mit den Betrieben.

Die Erläuterungen können mit Sachverständigen aus dem Neuordnungsverfahren und dem BIBB erarbeitet werden. Die einzelnen Paragraphen des Verordnungstextes werden dabei umfassend kommentiert. Die Erläuterungen des Ausbildungsrahmenplans veranschaulichen darüber hinaus die Ausbildungsinhalte an Beispielen und machen die im Verordnungstext aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse für die Praxis greifbarer, weisen Lösungswege auf und geben Ausbildern und Ausbilderinnen praktische Hinweise zur Ausbildungsplanung und -durchführung.

Beispiele von Aufgaben für die Zwischen- und Abschlussprüfung in den neuen Berufen geben einen Einblick in die Prüfungsanforderungen und deren Spektrum. Ebenfalls beigefügt ist der Rahmenlehrplan, der über die Anforderungen des jeweiligen Berufsschulunterrichtes informiert.

Abgerundet werden die Erläuterungen durch Informationen über mögliche Weiterbildungen und Qualifizierungen in den jeweiligen Berufen.

Die Entwicklung zur technikoffenen und verfahrensneutralen Lernzielformulierung erfordert für eine erfolgreiche Implementierung neuer Ausbildungsordnungen den verstärkten Einsatz von Umsetzungshilfen, wie sie beispielsweise die Erläuterungen darstellen.

Die **Evaluierung** von Ausbildungsordnungen kann zum einen im Vorfeld einer Neuordnung durchgeführt werden. Zum Beispiel, um zu prüfen, ob Ausbildungsberufe zusammenzufassen, neue Ausbildungsberufe zu entwickeln oder bestehende zu aktualisieren sind. Sie kann zum anderen nach Abschluss eines Neuordnungsverfahrens durchgeführt werden. Dies ist vor allem bei neugeschaffenen Berufen erforderlich, um festzustellen, inwieweit die neuentwickelten Berufsprofile in der Ausbildungspraxis die notwendige Akzeptanz finden.

Um Evaluierungsdaten in hinreichender Breite und Tiefe zu erheben, bietet sich eine Kombination an aus qualitativen Methoden wie zum Beispiel:

- Sachverständigenbefragungen, Sachverständigengespräche (mit Experten aus Betrieben und Organisationen, Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebervertretungen, Berufsschulen und Universitäten)
- Dokumenten- und Literaturanalysen
- Interviews mit Einzelpersonen (Personal- und Ausbildungsverantwortliche, Unternehmer, Betriebsräte, Auszubildende, Fachkräfte)
- Gruppeninterviews

- Leitfadengestützte Interviews
- Anforderung von Sachverständigengutachten zu Themenschwerpunkten
- Betriebsbegehungen, teilnehmende Beobachtung (z.B. an Prüfungen)

und quantitativen Methoden wie zum Beispiel:

- schriftliche Befragung mit Hilfe standardisierter oder offen formulierter Fragebögen
- statistische Erhebungen und Auswertungen (amtliche Statistiken, Kammerstatistiken, Betriebsdaten, sonstige Quellen).

Fertigkeiten und Kenntnisse wie sie im BBiG als Begriffe verwendet werden, werden heute als berufliche Handlungskompetenz einer qualifizierten Fachkraft verstanden (→ Qualifikationsbegriff, → Katalog der Kenntnisse und Fertigkeiten).

Flexibilitätsklausel
Der Paragraph über den Ausbildungsrahmenplan enthält auch die sogenannte „Flexibilitätsklausel", um deutlich zu machen, dass zwar die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse obligatorisch sind, aber von der Reihenfolge und insoweit auch von dem im Ausbildungsrahmenplan vorgegebenen sachlichen Zusammenhang abgewichen werden kann:

„Eine vom Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern".

Die Flexibilitätsklausel erlaubt es nicht, Ausbildungsinhalte zu verändern, wegzulassen oder zu ersetzen.

Fortbildungsberuf → Aufstiegsfortbildung
Analog zum Ausbildungsberuf kann man in der nach § 46,2 BBiG geregelten Weiterbildung auch von Fortbildungsberufen sprechen.

Funktion der Prüfung

a) Zwischenprüfung

Die Zwischenprüfung dient der Lernstandskontrolle. Mit ihr wird der Ausbildungsstand ermittelt, um Ausbildungsdefizite des Auszubildenden rechtzeitig erkennen und gegebenenfalls beheben zu können. Das Ergebnis der Zwischenprüfung hat keine rechtlichen Folgen für die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses und geht auch nicht in das Ergebnis der Abschlussprüfung ein. Jedoch ist die Teilnahme an der Zwischenprüfung Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

b) Abschlussprüfung/Gesellenprüfung

In der Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfung wird am Ende der Ausbildung festgestellt, ob der Auszubildende beziehungsweise die Auszubildende die wesentlichen Qualifikationen erworben hat, die erforderlich sind, um eine qualifizierte berufliche Tätigkeit ausüben zu können. Gemäß dem in der Ausbildungsordnung festgelegten Qualifikationsbegriff (Fähigkeit zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren) soll der und die Auszubildende in der Abschlussprüfung nachweisen, dass sie Arbeitsaufgaben in ihrem Beruf selbständig planen, vorbereiten und durchführen sowie das Ergebnis der eigenen Arbeit kontrollieren, beurteilen und bewerten können. Auch sollen sie sich kritisch mit ihrer Arbeitsweise sowie ihren Arbeitsergebnissen auseinandersetzen können.

Die Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfung wird nach dem Willen des Gesetzgebers als eine Einheit („punktuell") durchgeführt. Bis zu einem gewissen Grade dürfen einzelne Prüfungshandlungen (z.B. der praktische und der schriftliche Teil) zeitlich auseinander liegen, sie dürfen andererseits aber nicht soweit von einander entfernt liegen, dass die Teile objektiv als selbständige Teilprüfungen zu betrachten wären.

In einer begrenzten Zahl von Berufen wird ab 2002 die sogenannte „gestreckte Abschlussprüfung" erprobt. Hier besteht die Abschlussprüfung aus zwei Teilen, die in der Regel am Ende des zweiten und am Ende des dritten Ausbildungsjahres durchgeführt werden. Die Zwischenprüfung entfällt. An ihre Stelle tritt der erste Teil der Abschlussprüfung.

Ganzheitliche Aufgabe → Prüfungsformen

Gesellenprüfung → Abschlussprüfung

Gestreckte Abschlussprüfung → Funktion der Prüfung

Gewichtung der Prüfungselemente
Für die Entscheidung, ob die Abschlussprüfung bestanden ist oder nicht, kann es zweckmäßig sein, einzelne Prüfungselemente entsprechend ihrer Bedeutung für die berufliche Handlungsfähigkeit zu gewichten.

Dem berufsspezifisch wichtigsten Prüfungsbereich kann beispielsweise das doppelte Gewicht (Fundstelle: Empfehlung des Hauptausschusses für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen vom 11.2.1980 (BWP, Heft 2 / 1980)) beigemessen werden (Beispiel: Veranstaltungskaufmann / Veranstaltungskauffrau (Fundstelle: VO über die Berufsausbildung für Kaufleute im den Dienstleistungsbereichen Gesundheitswesen, Sport- und Fitnesswirtschaft sowie Veranstaltungswirtschaft vom 25.6.2001 (BGBl I S. 1262)), während die weiteren Prüfungsbereiche einfach gewichtet werden (Beispiel: Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste / Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste/zur Fach-

angestellten für Medien- und Informationsdienste vom 3.6.1998 (BGBl I S. 1257)).

Es ist auch möglich, festzulegen, mit welchem Prozentanteil die einzelnen Prüfungselemente in das Ergebnis eines Prüfungsteils (z.B. schriftlicher Prüfungsteil; Beispiel Chemikant/Chemikantin, Fundstelle: VO über die Berufsausbildung zum Chemikanten/zur Chemikantin vom 12.3.2001 (BGBl I S. 350)) oder das Gesamtergebnis (Beispiel Industriekaufmann/Industriekauffrau, Fundstelle: VO über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau vom 23.7.2002 (BGBl I S. 2764)) eingehen soll.

Soweit Ausbildungsordnungen keine Gewichtungsangaben enthalten, ist von einer Gleichgewichtung der Prüfungsbereiche auszugehen (Beispiel: Koch/Köchin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Koch / zur Köchin vom 13.2.1998 (BGBl I S. 364)).

Gewichtungsangaben in der Ausbildungsordnung sind für Prüfungsausschüsse verbindlich, sie sichern bundeseinheitliche Prüfungsstandards und Bestehensentscheidungen.

Die **Implementierung** (Einführung) neuer beziehungsweise neugeordneter Ausbildungsberufe in die Ausbildungspraxis ist umso erfolgreicher, je intensiver der Einführungsprozess durch die Sozialparteien, die Arbeitsämter, die Fachministerien sowie das BMBF und nicht zuletzt seitens des BIBB durch Information und Beratung unterstützt wird.

Von ganz entscheidender Bedeutung sind Implementierungsstrategien bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe. Dies gilt vor allem dann, wenn mit der Neuordnung Beschäftigungsbereiche ohne duale Ausbildungstradition für die Berufsausbildung erschlossen werden sollen oder Betriebe erreicht werden sollen, die bisher aufgrund ihrer Produkt-, Produktions- oder Dienstleistungsstruktur nicht ausgebildet haben.

Das BMWA unterstützt diesen Prozess durch sein Schnellinformationssystem. Wer daran interessiert ist, in den Verteiler aufgenommen zu werden, muss dem BMWA seine e-mail-Adresse senden. Die Verbände und Kammern informieren ebenfalls über die Entwicklung von Berufen (Beispiel: www.dihk.de/Aus- und Weiterbildung/Ausbildungsberatung/Neue Berufe)

Zur Unterstützung des Einführungsprozesses setzt das BIBB über die → Erläuterungen hinaus unterschiedliche Implementierungsinstrumente ein:

- Publikationen über Good-Practice-Beispiele
- Fachtagungen
- Fachartikel sowie
- Lehr- und Lernmaterialien.

Integrierte Prüfung → Prüfungsformen

Der **Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse (Berufsbeschreibung)** umfasst auf der ersten Stufe die → Berufsbildpositionen, wie sie im Antragsgespräch als Eckwert einvernehmlich im Sinne einer ersten Festlegung vereinbart worden sind. Er ist für die Sachverständigen inhaltliche Vorgabe für die weitere Konkretisierung des zu ordnenden Ausbildungsgangs. Der Katalog kann geändert und ergänzt werden, wenn sich dies im weiteren Verfahren als notwendig erweisen sollte. Das festgelegte Berufsprofil muss dabei erhalten bleiben.

Konsensprinzip
Grundsätzlich erlässt die Bundesregierung keine Ausbildungsordnung, der die zuständigen Sozialparteien nicht zugestimmt haben (Konsensprinzip). Dadurch kommt es zwar während der Neuordnung vereinzelt zu Zeitverzögerungen und Stillstand; diese Auswirkungen treten jedoch gegenüber den Vorteilen (z.B. allgemeine Akzeptanz der erarbeiteten Ausbildungsordnungen durch die Ausbildungspraxis, Tragfähigkeit von geschlossenen Kompromissen) in den Hintergrund.

Das Konsensprinzip ist Grundlage für die Zusammenarbeit aller am Neuordnungsverfahren Beteiligten. Es stellt insbesondere ein Recht der Sozialparteien auf Mitgestaltung dar, dem naturgemäß auch die Pflicht zu Einigung gegenübersteht, um Neuordnungsverfahren zu einem positiven Abschluss bringen zu können.

In der **konstituierenden Sitzung** der Sachverständigen des Bundes werden Sitzungstermine und -orte sowie die Arbeitsplanung für das Neuordnungsverfahren vereinbart.

Zu beachten ist, dass die Arbeit der Sachverständigen im Regelfall maximal acht Monate nach dem Beschluss des Koordinierungsausschusses abgeschlossen sein soll. Eine intensive und schnelle Rückkoppelung zwischen Sachverständigen, Organisationen, (Fach-)Verbänden, Gewerkschaften und Betrieben zu den jeweiligen Teilergebnissen muss daher von allen am Neuordnungsverfahren Beteiligten gewährleistet werden.

Der Bund-Länder-**Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrpläne“** (KOA) (auch Bund-Länder-Koordinierungsausschuss genannt) ist eines der Gremien, die mit dem Gemeinsamen Ergebnisprotokoll (30.05.1972) eingerichtet worden sind. Er besteht auf Länderseite aus Vertretern der Kultusressorts aller Länder und auf Bundesseite aus Vertretern der fachlich zuständigen Bundesministerien.

Der Koordinierungsausschuss hat Grundsätze für die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen vereinbart, und er hat über Beginn, Durchführung und Ergebnisse von Abstimmungsprojekten (zu ordnende Ausbildungsberufe) zu entscheiden.

Er ist das Gremium, in dem Bund und Länder sich abschließend darüber verständigen, dass der Entwurf der Ausbildungsordnung erlassen und der Entwurf des Rahmenlehrplanes den Ländern empfohlen werden kann.

Kundenberatungsgespräch/Situationsaufgabe → Prüfungsformen

Lernfelder sind ein Strukturierungsprinzip für den → Rahmenlehrplan. In den Lernfeldern werden festgelegt:

- Zielformulierungen
- Inhalte
- Zeitrichtwerte.

Die Bezeichnung eines Lernfeldes sollte – kurz und aussagekräftig formuliert – die berufliche Handlungskompetenz zum Ausdruck bringen, die in der Ausbildung angestrebt wird.

Die *Zielformulierung* beschreibt die Qualifikationen und Kompetenzen, die am Ende des schulischen Lernprozesses in einem Lernfeld erwartet werden. Zielformulierungen sollen, wie auch die Ausbildungsinhalte in den Ausbildungsrahmenplänen, abstrakt und offen formuliert werden, damit der Berufsschulunterricht ohne formale Anpassung des Rahmenlehrplans leichter auf technologische und gesellschaftliche Entwicklungen reagieren kann.

Die *Inhalte* stellen eine didaktisch begründete Auswahl berufsfachlicher Inhalte dar. Sie beschreiben den Mindestumfang, der zur Erfüllung des Lernziels im Lernfeld erforderlich ist. Durch die Strukturierung der berufsfachlichen Inhalte ist der sachlogische Aufbau innerhalb eines Lernfeldes sowie die Gesamtheit aller Lernfelder erkennbar. Der Abstraktionsgrad der Inhalte ermöglicht eine inhaltliche Abstimmung mit der Ausbildungsordnung und die Übernahme der Rahmenlehrpläne ohne weitere Konkretisierung durch die Berufsschulen.

Der *Zeitrichtwert* soll in der Regel zwischen 40 und 80 Unterrichtsstunden betragen und durch 20 teilbar sein.

Die Systematik der Lernfelder sowie ihre Zielformulierungen und Inhalte sind eng mit dem Ausbildungsrahmenplan abgestimmt. Damit liegt eine wesentliche Voraussetzung für eine optimale Abstimmung des Berufsschulunterrichts und der betrieblichen Ausbildung vor.

Lernzielformulierung
Die Lernziele oder Ausbildungsinhalte sind Synonyme für die im BBiG verwendeten Begriffe „Fertigkeiten und Kenntnisse“. Sie sollen in Ausbildungsordnungen (besonders im Ausbildungsrahmenplan) „berufliches Endverhalten“ beschreiben, das heißt, es sind Tätigkeiten zu beschreiben, die Facharbeiter, Gesellen und Fachangestellte nach der Ausbildung ausüben können sollen. (siehe Leitfaden Seite 11)

Liste der Entsprechungen
Zur Vorbereitung und Durchführung der inhaltlichen und zeitlichen Abstimmung von Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan erstellt der / die Vorsitzende der Sachverständigen des Bundes (die Projektleiterin / der Projektleiter im BIBB) in Zusammenarbeit mit dem oder der Rahmenlehrplanvorsitzenden eine Liste der Entsprechungen, auch „Entsprechungsliste“ oder „Abstimmungsliste“ genannt. Die Entsprechungsliste wird dem BMBF zugeleitet, das diese mit der Einladung zur „Gemeinsamen Sitzung“ an die Sachverständigen versendet.

Mindestinhalte
Die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten sind Mindestinhalte der jeweiligen Berufsausbildung. Das heißt, diese Ausbildungsinhalte sind uneingeschränkt von allen Ausbildungsbetrieben zu vermitteln. Auszubildende müssen damit rechnen, dass diese auch Gegenstand der Abschlussprüfung sein können. (→ Flexibilitätsklausel)

Modalität der Prüfung → Struktur und Modalität der Prüfung

Monoberufe beschreiben in sich geschlossene Ausbildungsgänge, deren Qualifikationsprofil formal keine Spezialisierung aufweist wie es bei einer Strukturierung nach Fachrichtungen der Fall ist. (→ Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen)

Monoberuf in einer Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Monoberuf in einer Berufsgruppe mit integrativen Qualifikationen sowie Pflicht- und Wahlqualifikationen → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Monoberuf mit Wahlqualifikationseinheiten → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Die **mündliche Ergänzungsprüfung** ist kein eigenständiger Prüfungsteil, sondern Bestandteil der schriftlichen Prüfung. Sie kommt nur in einem Prüfungsbereich in Betracht, in dem nicht ausreichende schriftliche Leistungen erbracht wurden. Eine mündliche Ergänzungsprüfung ist nur zulässig, wenn die erste noch nicht abschließende Bewertung eines schriftlichen Prüfungsbereichs mit mangelhaft bewertet worden ist und dadurch ein Bestehen der Abschlussprüfung ausgeschlossen wäre. Durch die mündliche Ergänzungsprüfung soll insbesondere den Jugendlichen, die durch ihr unter Umständen eingeschränktes schriftliches Ausdrucksvermögen beeinträchtigt waren, die Chance gegeben werden, ihr „wahres“ Können zu zeigen.

Durch die mündliche Ergänzungsprüfung können sich bisher erzielte Ergebnisse in der schriftlichen Prüfung sowohl verbessern als auch verschlechtern. Die

mündliche Ergänzungsprüfung ist nur zulässig, wenn sie für das Bestehen der Abschlussprüfung den Ausschlag geben kann; zur bloßen Notenverbesserung darf sie nicht vorgesehen werden.

Die mündliche Ergänzungsprüfung findet auf Antrag des Prüflings oder nach Ermessen des Prüfungsausschusses statt. Das endgültige Ergebnis für den jeweiligen schriftlichen Prüfungsbereich wird aus dem ursprünglichen Ergebnis der schriftlichen Arbeit und dem Ergebnis der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis 2 : 1 gebildet.

Musterprüfungsordnung
Das Berufsbildungsgesetz (§ 41 BBiG) beziehungsweise die Handwerksordnung (§ 38 HWO) verpflichtet die zuständigen Stellen, für die Abschluss-/Gesellenprüfung eine Prüfungsordnung zu erlassen. In der Prüfungsordnung sind die Zulassung, die Gliederung der Prüfung, die Bewertungsmaßstäbe, die Erteilung der Prüfungszeugnisse, die Folgen von Verstößen gegen die Prüfungsordnung und die Wiederholungsprüfung zu regeln. Mit dem Ziel bundesweit vergleichbarer Prüfungsordnungen sehen die Bestimmungen ferner vor, dass der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung hierfür Richtlinien erlässt. Dies geschieht in Form einer Musterprüfungsordnung[13], die in der jeweils aktuellen Fassung im Bundesanzeiger veröffentlicht wird.

Planungsaufgabe → Prüfungsformen

Praktische Übungen → Prüfungsformen

Der **Projektantrag** gliedert sich in:

- Projektformular (allgemeine Angaben, Rahmen und Umfang des Ordnungsvorhabens, Angaben zum zeitlichen Ablauf)
- eine Projektbegründung (Beschreibung und Begründung des Ordnungsvorhabens)
- die Konzeption des angestrebten Ausbildungsberufes (Eckwerte).

Gegenstand des **Projektantragsgesprächs** (kurz: Antragsgespräch) ist in erster Linie die verbindliche Festlegung der → Eckwerte für das anschließende Neuordnungsverfahren. Zum Antragsgespräch lädt das neuordnende Fachministerium ein; am Gespräch nehmen Vertreter und Vertreterinnen der Spitzen- und Fachorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, des BMBF, des BIBB sowie der KMK teil.

[13] Die Musterprüfungsordnung ist Anlage zu den Richtlinien nach § 41 BBiG/§ 38 HwO, die der Bundesausschuss für Berufsbildung am 9. Juni 1971 (Bundesarbeitsblatt 10/1971, S. 631 bis 643) beschlossen hat.
Eine Übersicht über Änderungen der Musterprüfungsordnung ist dem „Verzeichnis ausgewählter Beschlüsse zur beruflichen Bildung“ des BIBB unter der Internet-Adresse http://www.bibb.de/aufgaben/struktur/ha/beschluss.pdf zu finden.

Weiterhin wird im Antragsgespräch die Anzahl der benötigten Sachverständigen festgelegt. Ebenso wird der Zeitrahmen des weiteren Verfahrens abgestimmt (Erarbeitungsphase, Behandlung in den Ausschüssen, Erlassphase sowie Termin der Inkraftsetzung).

In Ausnahmefällen kann das Antragsgespräch durch eine schriftliche Befragung der Spitzenorganisationen der Sozialparteien ersetzt werden (sogenanntes Umlaufverfahren).

Prüfungsanforderungen in der Ausbildungsordnung legen Ziel, Umfang und Inhalt der Zwischenprüfung sowie der Abschlussprüfung beziehungsweise Gesellenprüfung fest.

Die Prüfungsanforderungen für die Zwischen- wie auch für die Abschluss-/Gesellenprüfung umfassen jeweils:

- → Ziel/Funktion der Prüfung
- Zeitpunkt und Inhalt der Prüfung
- → Dauer der Prüfung
- → Struktur und Modalität der Prüfung.

Zusätzlich legen die Prüfungsanforderungen für die Abschluss-/Gesellenprüfung fest:

- → Gewichtung der Prüfungselemente
- → Bestehensregelung
- Möglichkeit einer → mündlichen Ergänzungsprüfung.

Bei der Festlegung der Prüfungsanforderungen ist zu beachten, dass mit der Formulierung „hierfür kommen insbesondere in Betracht…“ in diesem Fall eine starke Empfehlung des Verordnungsgebers gemeint ist. Das heißt, wenn eine in der Verordnung genannte Alternative aus mehreren Komponenten besteht, berechtigt das „kommen insbesondere in Betracht“ nicht dazu, nur einige Komponenten auszuwählen und andere wegzulassen. Nicht aufgeführte Alternativen wiederum dürfen nur dann genommen werden, wenn diese hinsichtlich der Breite und Tiefe gleichwertig sind.

Prüfungsbereiche orientieren sich an Tätigkeitsfeldern der Berufspraxis. Prüfungsbereiche werden in → Prüfungsgebiete untergliedert. → Prüfungsfächer, wie sie in der Vergangenheit üblich waren, orientieren sich demgegenüber an der Fachsystematik im jeweiligen Beruf.

Prüfungsfächer gibt es nur noch in Ausbildungsordnungen, die vor 1997 erlassen wurden. Prüfungsfächer bezogen sich in der Regel auf (theoretische) Fächer, wie sie in der Berufsschule unterrichtet werden. Ein Prüfungsfach kann

sich wiederum in mehrere Prüfungsgebiete aufgliedern. 1997 wurde die Fächergliederung zugunsten einer Unterscheidung von Prüfungsbereichen aufgehoben. Prüfungsbereiche beziehen sich jetzt stärker auf Tätigkeitsfelder, wie sie in der Berufspraxis vorkommen.

Prüfungsformen spezifizieren die Prüfungsmodalität. Die Prüfungsmodalität bezieht sich darauf, ob die Prüfung in schriftlicher, mündlicher oder praktischer Form durchgeführt wird. Prüfungsformen sind Ausdifferenzierungen der schriftlichen, mündlichen oder praktischen Prüfungsmodalität.

a) Traditionelle Prüfungsformen

Bei der praktischen beziehungsweise mündlichen Abschlussprüfung wurden bisher mehrheitlich folgende Prüfungsformen eingesetzt:

- Prüfungsstück
- Gesellenstück
- Arbeitsprobe
- Praktische Übungen.

Prüfungsstück
Beim Prüfungsstück handelt es sich um eine praktische Prüfungsform, die es im gewerblich-technischen Bereich gibt. Beim Prüfungsstück wird ausschließlich das Endergebnis und nicht (wie bei der Arbeitsprobe) auch die Vorgehensweise bewertet. Das Prüfungsstück ist berufsabhängig und wird dort gewählt, wo es auf Endform und Endergebnis (z.B. Drehteil, Perücke oder Zeichnung) ankommt. Daher können Prüfungsstücke auch unter Fremdaufsicht gefertigt und mit entsprechender Kennzeichnung versehen vom gesamten Prüfungsausschuss bewertet werden. Prüfungsstücke sollen so konstruiert werden, dass die Bewertungskriterien möglichst an einem funktionsfähigen Prüfungsstück überprüfbar sind. Prüfungsstücke können individuell, z.B. in Lehrwerkstätten oder Berufsbildungszentren, angefertigt werden.

Gesellenstück
Das Gesellenstück, das ausschließlich im Handwerk vorzufinden ist, entspricht formal dem → Prüfungsstück. Entsprechend der Empfehlung für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen (Beschluss des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 11.2.1980) wird nur noch der Begriff Prüfungsstück verwendet. Gesellenstücke kommen bei den Ausbildungsberufen Schirmmacher/Schirmmacherin (Fundstelle: Fachliche Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens vom 26.11.1963 (Erlass BMWi - IIA1 -807344 vom 26.11.1963)), Modist/Modistin (Fundstelle: Fachliche Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens vom 28.06.1966 (Erlass BMWi - IIA1 -807353 vom 28.06.1966)) oder Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Maler und Lackierer/zur Malerin und Lackiererin vom 23.06.1975 (BGBl. I S. 1545)) vor.

Arbeitsprobe
Die praktische Prüfungsform der Arbeitsprobe gibt es ebenfalls im gewerblich-technischen Bereich. Das Ziel der Arbeitsprobe ist, ergänzend zur Bewertung eines Zwischen- und Endergebnisses den Erarbeitungsprozess beziehungsweise die Vorgehensweise zu bewerten. Die Bewertungskriterien für die Arbeitsprobe unterscheiden sich daher von den Bewertungskriterien für → Prüfungsstücke. Eine weitere Besonderheit ist, dass die Arbeitsprobe die Anwesenheit des Prüfungsausschusses erfordert (→ Musterprüfungsordnung).

Arbeitsproben kommen in Kombination mit Prüfungsstücken oder als eigenständige Prüfungsaufgaben vor.

Praktische Übungen[14]
Praktische Übungen bezeichnen eine mündliche Prüfungsform, die mehrheitlich bei kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen für die Abschlussprüfung vorgesehen ist. Der Prüfungsteilnehmer und die Prüfungsteilnehmerin können in der Regel eine Aufgabe aus mehreren Vorschlägen auswählen. Die konzeptionelle Bearbeitung der berufsspezifischen Aufgabenstellung wird mit einem Prüfungsgespräch verbunden und in diesem erörtert oder fortgesetzt. Für die Bearbeitung der Aufgabenstellung ist eine Vorbereitungszeit vorgesehen.

Auch bei dieser Prüfungsform soll der beziehungsweise die Auszubildende zeigen, dass er beziehungsweise sie sich mit komplexen beruflichen Sachverhalten auseinandersetzen kann. Häufig sind hier die Rahmenbedingungen offen formuliert, so dass z.B. auch Verkaufsgespräche in Form von Rollenspielen möglich sind. (→ Kundenberatungsgespräch)

b) Neue Prüfungsformen

Die herkömmlichen Prüfungsformen können die praxisnahe und situationsbezogene Handlungskompetenz, die Auszubildenden erwerben sollen, nicht immer hinreichend erfassen. Insbesondere gilt dies für die Befähigung zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren, die in der Prüfung nachzuweisen ist. Seit einigen Jahren werden bei einer Reihe von Ausbildungsberufen neue Prüfungsformen eingeführt, die dieses Erfordernis stärker als bisher in der Abschlussprüfung berücksichtigen sollen.

Integrierte Prüfung
In der integrierten Prüfung wird die Aufteilung in den schriftlichen und den praktischen Prüfungsteil aufgehoben und es werden zusammenhängende Aufgaben gestellt, die fächer- beziehungsweise bereichsübergreifend formuliert werden. Diese Aufgaben entsprechen Aufträgen der betrieblichen Praxis.

[14] Der Begriff Praktische Übungen bezeichnet sowohl eine Prüfungsform als auch einen für kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe typischen Prüfungsbereich.

Diese Prüfungsform wurde mit der Neuordnung des Ausbildungsberufes „Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin“ (von 1994) realisiert, zunächst jedoch in einer Erprobungsverordnung mit einer bis zum Jahre 2000 begrenzten Gültigkeit. Nach erfolgreicher Erprobung wurde die Befristung im Jahre 2000 aufgehoben (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin vom 19.6.2000 (BGBl. I S. 863)).

Das Besondere der integrierten Prüfung liegt in der weitgehenden Verzahnung von praktischen und theoretischen Prüfungsaufgaben. Fertigkeiten und Kenntnisse, praktische und theoretische Anforderungen sowie praktische und schriftliche Prüfungsleistungen werden (bei Technischen Zeichnern) ganzheitlich im Hinblick auf die anzufertigenden Unterlagen und Zeichnungen geprüft. Der beziehungsweise die Auszubildende erhält in der Abschlussprüfung nacheinander mehrere integrierte Aufgaben, die aus einem praktischen Anfertigungsteil und einem schriftlichen Teil bestehen. Der schriftliche Teil umfasst offene Fragen, die sich auf den Anfertigungsteil beziehen, ergänzt um Themen, die praktisch nicht überprüft werden können.

Betriebliche Projektarbeit
Eine betriebliche Projektarbeit liegt vor, wenn es sich um eine tatsächlich im Ausbildungsbetrieb zu leistende reale Arbeitsaufgabe handelt, nicht um ein Ausbildungsprojekt, das zu Übungszwecken in der Lehrwerkstatt beziehungsweise im Ausbildungszentrum durchgeführt wurde. Der beziehungsweise die Auszubildende hat das Konzept seiner (ihrer) individuellen Projektarbeit dem Prüfungsausschuss zur Genehmigung einzureichen. Wenn sie bewilligt ist, führt der beziehungsweise die Auszubildende diese durch und erstellt eine Dokumentation darüber.

> Beispiele in Ausbildungsordnungen:
> Die Betriebliche Projektarbeit wurde erstmals bei den vier informationstechnischen Berufen (IT-Berufe von 1997) in der Ausbildungsordnung festgelegt, des weiteren bei dem 1998 neu geschaffenen Ausbildungsberuf Mikrotechnologe/Mikrotechnologin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Mikrotechnologen/zur Mikrotechnologin vom 6.3.1998 (BGBl. I S. 477)) sowie in leichter Variation als → betrieblicher Auftrag beim Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin vom 4.3.1998 (BGBl. I S. 408)) von 1998.

Mit der betrieblichen Projektarbeit ist bei den IT-Berufe neben einer Dokumentation auch eine Präsentation sowie ein Fachgespräch mit dem Ziel verbunden, den fachlichen Hindergrund des Projekts aufzuzeigen und die Arbeitsabläufe zielorientiert zu begründen.

In der Ausbildungsordnung soll möglichst eindeutig festgelegt werden, welche Prüfungsleistung (z.B. die Durchführung der Projektarbeit, das Ergebnis der Projektarbeit, die Dokumentation) vom Prüfungsausschuss zu bewerten ist.

Bei den IT-Berufen steht für die Durchführung der betrieblichen Projektarbeit einschließlich der Anfertigung der Dokumentation ein Zeitrahmen von 35 beziehungsweise 70 Stunden zur Verfügung. Für die Präsentation und das Fachgespräch sind insgesamt höchstens 30 Minuten vorgesehen.

Da als betriebliche Projektarbeit ein realer Betriebsauftrag bearbeitet werden soll, ein solcher jedoch nicht in jedem Fall zu einem festgesetzten Termin verfügbar ist, werden für die Beantragung und Genehmigung und Durchführung der Projektarbeit von der jeweiligen Kammer als zeitlicher Puffer sogenannte Zeitfenster vorgegeben.

Betrieblicher Auftrag
Betrieblicher Auftrag ist eine Variante der betrieblichen Projektarbeit. Sie enthält alle dort verlangten Verfahrens- und Arbeitsschritte mit Ausnahme der Präsentation.

Ganzheitliche Aufgabe
Ganzheitliche Aufgaben sind als praxisnahe Fallstudien angelegt, die einem mehrstufigen Geschäftsprozess entsprechen. Hier steht auftragsbezogenes Denken und Handeln im Vordergrund und nicht das Abfragen von Fachwissen.

Gegenwärtig sind ganzheitliche Aufgaben ausschließlich in den Prüfungsanforderungen der IT-Berufe festgelegt.

Kundenberatungsgespräch
Das Kundenberatungsgespräch ist eine mündliche Prüfungsform mit Praxisbezug in Form eines Rollenspiels, in der die Situation „Beratung“ im Vordergrund steht. Das Kundenberatungsgespräch wird im kaufmännisch-verwaltenden Bereich u.a. in den Ausbildungsberufen Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau vom 8.2.1996 (BGBl. I S. 169)) und Bankkaufmann/Bankkauffrau (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau vom 30.12.1997 (BGBl. I S. 51)) eingesetzt und ist eine Variante der Prüfungsform praktische Übungen. Der beziehungsweise die Auszubildende soll in der Lage sein, Gespräche mit Kunden systematisch, situationsbezogen und kundenorientiert zu führen und dabei auch Produkt- und Leistungsinhalte sowie fachliche Schwerpunktsetzungen einzubeziehen. Das Beratungsgespräch basiert auf einer realistischen Fallvorgabe.

Das Kundenberatungsgespräch gliedert sich in drei Phasen:

- die Vorbereitungszeit, in der die Auswahl der Aufgabe getroffen wird und der beziehungsweise die Auszubildende sich individuell auf das Gespräch vorbereitet
- das Beratungsgespräch, das auf Basis dieser schriftlichen Fallvorgabe zwischen Prüfer (Kunde) und Auszubildenden beziehungsweise Auszubildender geführt wird
- die Feststellung des Prüfungsergebnisses.

Fallbezogenes Fachgespräch
Beim fallbezogenen Fachgespräch handelt es sich um ein Prüfungsgespräch, in dem allerdings nicht reines Fachwissen befragt wird; vielmehr soll der beziehungsweise die Auszubildende anhand einer vorher ausgewählten und bearbeiteten praxisbezogenen Aufgabe im Prüfungsgespräch (das kein Rollenspiel ist) zeigen, dass er beziehungsweise sie komplexe Aufgaben bearbeiten, Sachverhalte analysieren, Lösungsmöglichkeiten entwickeln sowie Gespräche systematisch, situationsbezogen und kundenorientiert führen kann. Dabei ist der Ausbildungsschwerpunkt zugrunde zu legen. (vgl. Dienstleistungsberufe von 2001)

Planungsaufgabe
Diese Prüfungsform enthält sehr starke Elemente der → Integrierten Prüfung: Die Planungsaufgabe ist eine schriftliche Aufgabe, die im Rahmen der praktischen Prüfung durchzuführen ist. Sie ist unmittelbar auf eine der Aufgaben bezogen, die in der praktischen Prüfung durchzuführen sind. Im Vordergrund steht die Arbeitsplanung der praktischen Aufgabe.

Zur Erledigung der Planungsaufgabe gehören die für jeden Planungsschritt operativen Überlegungen, und zwar bezogen auf alle drei Phasen des Arbeitsprozesses: Planung, Durchführung, Ergebniskontrolle (Qualitätssicherung) sowie die bei jedem Arbeitsschritt zu berücksichtigenden Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit beziehungsweise zu beachtenden Gefährdungs- und Gefahrenquellen.

Praktische Aufgabe
Die praktische Aufgabe ist eine Prüfungsform, der ein hohes Maß an Flexibilität in der Umsetzung zukommt. Sie kann in Form einer Arbeitsprobe, in Form eines Prüfungsstücks, in einer Mischform oder einer noch anderen Variante ausgestaltet werden. Sie findet als Bestandteil der Abschlussprüfung unter anderem Anwendung beim Mediengestalter/bei der Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Mediengestalter für Digital- und Printmedien/zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien vom 4.5.1998 (BGBl I S. 875ff.)) und beim Fluggerätmechaniker/bei der Fluggerätmechanikerin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Fluggerätmechaniker/zur Fluggerätmechanikerin vom 20.6.1997 (BGBl I S. 1465ff.)). Während die praktische Aufgabe im erstgenannten Ausbildungsberuf mehrere Aufgabenteile umfasst, besteht sie beim letzteren aus einer einzigen Aufgabenstellung.

Prüfungsgebiete sind Einheiten innerhalb von → Prüfungsbereichen, deren Bezeichnung einen thematischen Zusammenhang, nicht aber die Bezeichnung einer Berufsbildposition wider geben sollten, um so einen Themenkomplex abprüfen zu können.

Prüfungsstück → Prüfungsformen

Der **Qualifikationsbegriff** wird mit der „Befähigung zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren" beruflicher Aufgaben verbunden. Er wurde erstmals bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe (1987) (Fundstellen: VO Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 15.1.1987 (BGBl. I S. 274) und VO Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen und zum Kommunikationselektroniker/zur Kommunikationselektronikerin vom 15.1.1987 (BGBl. I S. 199)) eingeführt und ist seither Standard für alle Ausbildungsordnungen.

Der **Rahmenlehrplan** der KMK für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule wird nach einem festgelegten Verfahren erarbeitet (→ Rahmenlehrplanausschuss) und zeitlich sowie inhaltlich mit dem Ausbildungsrahmenplan abgestimmt (→ Liste der Entsprechungen). Der Rahmenlehrplan wird von den Bundesländern übernommen oder in Anlehnung daran auf Länderebene überarbeitet. Der Unterricht in den allgemeinbildenden Fächern folgt den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften.

Der Rahmenlehrplan für den berufsbezogenen Unterricht wird in → Lernfelder unterteilt.

Der Rahmenlehrplan wird gemeinsam mit der Ausbildungsordnung (einschließlich Ausbildungsrahmenplan) und Ausbildungsprofil im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Rahmenlehrplanausschuss
Parallel zur Arbeit der Sachverständigen des Bundes erarbeiten die Sachverständigen der Länder den Entwurf für den Rahmenlehrplan für die berufsschulische Ausbildung. Sie werden von den Ländern benannt. Jeweils ein Land übernimmt die Federführung bei der Erarbeitung des Rahmenlehrplans. Aus diesem Land wird auch der beziehungsweise die Vorsitzende des Rahmenlehrplanausschusses benannt.

Der beziehungsweise die Vorsitzende des Rahmenlehrplanausschusses nimmt in der Regel an den Sitzungen der Sachverständigen des Bundes teil. Umgekehrt nimmt der Projektleiter beziehungsweise die Projektleiterin aus dem BIBB in der Regel ebenfalls an den Sitzungen des Rahmenlehrplanausschusses teil. Im Interesse einer verstärkten Kooperation und Information können darüber hinaus auch weitere Sachverständige an den Sitzungen des jeweils anderen Ausschusses teilnehmen.

Sacharbeitsgebiete → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Sachverständige des Bundes (eines der Gremien aus dem Gemeinsamen Ergebnisprotokoll vom 30.5.1972) erarbeiten die Ausbildungsordnungsentwürfe unter Federführung des BIBB. Sie werden von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer benannt. In Neuordnungsverfahren, die einen hohen Abstimmungsaufwand und/oder eine große Anzahl an Sachverständigen erfordern, können auf Wunsch der Sozialparteien zusätzlich Koordinatoren für die Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite am Neuordnungsverfahren

beteiligt werden. Die Koordinatoren können an den Sitzungen teilnehmen und bei Bedarf Vorgespräche führen, wie die Sachverständigen grundsätzlich auch.

Zur → Aufgabe der Sachverständigen des Bundes gehören die Mitarbeit an der Entwicklung eines Ausbildungsordnungsentwurfes (bestehend aus Ausbildungsrahmenplan und Verordnungstext) sowie eines Ausbildungsprofils.

Sparten → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Standard-Berufsbildpositionen
Durch eine Vereinbarung zwischen den Sozialparteien und den Ministerien vom 17.04.1997 sind einige fachübergreifende Berufsbildpositionen einschließlich der Lernziele formal und inhaltlich standardisiert worden. Diese Formulierungen sind als Mindestanforderungen in alle Ausbildungsordnungen aufzunehmen. Darüber hinausgehende berufsspezifische Inhalte in diesen Bereichen können unter entsprechenden anderen fachlichen Berufsbildpositionen formuliert werden (Abweichung: Industriekaufmann/Industriekauffrau).

Standard-Berufsbildpositionen bei gewerblich-technischen *Ausbildungsberufen:*

- Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
- Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Umweltschutz.

Standard-Berufsbildpositionen bei *kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen:*

- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Umweltschutz.

Da bei kaufmännisch-verwaltenden Berufe die Inhalte zum Arbeits- und Tarifrecht, zu Organisation und Aufbau des Betriebes in unterschiedlichem Umfang bereits berufsspezifische Fachinhalte darstellen, gibt es hierzu keine für alle Berufe einheitlichen Standards.

In den *Berufen des öffentlichen Dienstes* werden die Standard-Berufsbildpositionen analog zu den oben genannten Positionen formuliert, abhängig davon, ob es sich um einen eher verwaltenden oder eher technischen Beruf handelt.

In den *Freien Berufen* werden die „Standard-Berufsbildpositionen" individuell an den jeweiligen Ausbildungsberuf angepasst.

Struktur und Modalität der Prüfung

Unter der Struktur der Prüfung versteht man die Gliederung der Prüfung in Prüfungsteile, → Prüfungsbereiche und → Prüfungsgebiete. Die Modalität der Prüfung bezieht sich auf die Form der Prüfungsdurchführung, also darauf, ob schriftlich, mündlich oder praktisch geprüft wird. Nachfolgend werden zunächst die traditionellen Strukturmodelle für Prüfungen dargestellt, wie sie in der Empfehlung für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen niedergelegt sind. Anschließend wird auf davon abweichende Strukturmodelle eingegangen.

a) Zwischenprüfung

Bei Ausbildungsberufen mit dreijähriger Ausbildungsdauer findet die Zwischenprüfung in der Regel in der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres statt. Bei Ausbildungsberufen mit dreieinhalbjähriger Ausbildungsdauer soll die Zwischenprüfung vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden. Zumeist liegt sie in der zweiten Hälfte des zweiten Ausbildungsjahres.

Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen gliedert sich die Zwischenprüfung in → Prüfungsgebiete. Die Prüfung wird ausschließlich schriftlich durchgeführt.

Bei den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen umfasst die Zwischenprüfung eine Kenntnisprüfung und eine Fertigkeitsprüfung. Die Kenntnisprüfung gliedert sich in verschiedene → Prüfungsbereiche und → Prüfungsgebiete, die schriftlich geprüft werden. Die Fertigkeitsprüfung umfasst Arbeitsproben und/oder Prüfungsstücke. Diese werden praktisch durchgeführt beziehungsweise angefertigt.

b) Abschlussprüfung/Gesellenprüfung

Die Abschlussprüfung findet am Ende der Ausbildung statt. Bei kaufmännischen Ausbildungsberufen gliedert sich die Abschlussprüfung in einen schriftlichen und einen mündlichen Prüfungsteil. Der schriftliche Prüfungsteil umfasst verschiedene → Prüfungsbereiche und → Prüfungsgebiete. Mündlich wird in der Regel der Prüfungsbereich „Praktische Übungen“ geprüft. (→ Kundenberatungsgespräch, → Fallbezogenes Fachgespräch)

Bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen umfasst die Abschlussprüfung/Gesellenprüfung eine Kenntnisprüfung und eine Fertigkeitsprüfung. Die Kenntnisprüfung wird schriftlich in den Prüfungsbereichen Technologie, Technische Mathematik, Technisches Zeichnen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde durchgeführt. Andere Bezeichnungen für die Prüfungsbereiche sind dann möglich, wenn berufsspezifische Gegebenheiten dies erfordern. Die Fertigkeitsprüfung erfolgt praktisch. Es werden Arbeitsproben durchgeführt und/oder Prüfungsstücke angefertigt.

c) neuere Strukturmodelle

Seit 1996 finden sich in den Prüfungsanforderungen zahlreicher neuer und neugeordneter Ausbildungsordnungen Strukturen für die Abschlussprüfung, die von den traditionellen Modellen abweichen. Häufiger erfolgt eine Gliederung in die Teile A und B sowie eine Differenzierung von → Prüfungsbereichen, die sich an Tätigkeitsfeldern orientieren. Mitunter beinhalten einzelne, mit-

einander verknüpfte Prüfungselemente schriftliche, mündliche und praktische Aufgabenanteile.

Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

traditionelle Strukturmodelle

Bis auf wenige Ausnahmen folgte die Gestaltung von Ausbildungsberufen bis Mitte der 90er Jahre im Wesentlichen drei Strukturmodellen:

1 **Ausbildungsberufe ohne Spezialisierungen** (→ Monoberufe) sind in sich geschlossene Ausbildungsgänge, die formal für alle Auszubildenden mit einem einheitlichen Kompetenzprofil abschließen. Aktuelle Beispiele aus 2001: Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer/zur Berufskraftfahrerin vom 19.4.2001 (BGBl. I S. 642)), Uhrmacher/Uhrmacherin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Uhrmacher/zur Uhrmacherin vom 2.7.2001 (BGBl. I S. 1476)), Weber/Weberin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Weber/zur Weberin im Handwerk vom 19.7.2001 (BGBl. I S. 1675)). Im „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe" vom 18. Juni 2002 sind insgesamt 185 Ausbildungsberufe ohne Spezialisierung ausgewiesen.

2 **Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen** sind Ausbildungsgänge mit besonderen Ausbildungsinhalten für einzelne berufsspezifische Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder. Die Spezialisierung erfolgt in Form von Schwerpunkten oder Fachrichtungen. Im „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe" vom 18. Juni 2002 sind insgesamt 82 Ausbildungsberufe mit Spezialisierungen ausgewiesen.

2.1 **Ausbildungsberufe mit Schwerpunkten** haben ein einheitliches Berufsbild. Die Auszubildenden können jedoch im zweiten und dritten Ausbildungsjahr einen Teil der Qualifikationen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern erwerben. Schwerpunkte dürfen in der Regel nicht mehr als sechs Monate der Ausbildungszeit beanspruchen. Der Schwerpunkt wird in der Berufsbezeichnung nicht ergänzend erwähnt. Aktuelle Beispiele: Der Ausbildungsberuf Buchhändler/Buchhändlerin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Buchhändler/zur Buchhändlerin vom 5.3.1998 (BGBl. I S. 1038)) hat die Schwerpunkte: Sortiment, Verlag, Antiquariat; der Ausbildungsberuf Mikrotechnologe/Mikrotechnologin die Schwerpunkte Halbleitertechnik und Mikrosystemtechnik (alle Beispiele aus 1998). Im „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe" vom 18. Juni 2002 sind insgesamt 22 Ausbildungsberufe mit Schwerpunkten ausgewiesen.

2.2 **Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen** weisen Differenzierungen bereits im Berufsbild auf, so dass die Auszubildenden (zum Ende der Ausbildung hin) fachrichtungsbezogen unterschiedliche Qualifikationen erwerben. Fachrichtungen dürfen in der Regel nicht mehr als ein Jahr der Ausbildungszeit beanspruchen. Die Fachrichtung wird in der Berufsbezeichnung ergänzend erwähnt. Die Inhalte der Fachrichtungen spiegeln sich auch in der Abschlussprüfung wider. Aktuelle Beispiele aus 2001: Glaser/Glaserin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Glaser/zur Glaserin vom 5.7.2001 (BGBl. I S. 1551)) (zwei Fachrichtungen: Verglasung und Glasbau sowie Fen-

ster- und Fassadenbau). Im „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ vom 18. Juni 2002 sind insgesamt 60 Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen ausgewiesen.

3 **Ausbildungsberufe in einer Stufenausbildung:** Stufenausbildungsordnungen fassen mehrere, inhaltlich aufeinander bezogene Ausbildungsberufe sowie Ausbildungsabschlüsse auf unterschiedlichem Qualifikationsniveau in einer Ausbildungsordnung zusammen. Die erste Ausbildungsstufe umfasst grundlegende gemeinsame Ausbildungsziele. Darauf baut in Stufen zunehmender Spezialisierung sowie inhaltlicher Differenzierung die weitere Ausbildung auf. In jeder Stufe werden qualifizierte Facharbeiterabschlüsse erworben.

Dabei kann ein Ausbildungsvertrag über drei Jahre abgeschlossen werden, der direkt zu einem Abschluss auf der zweiten Stufe führen soll. Es ist jedoch auch möglich, zunächst einen Ausbildungsvertrag über zwei Jahre abzuschließen. Soll dann die Ausbildung nach bestandener Abschlussprüfung (erste Stufe) fortgesetzt werden, muss ein weiterer Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden. Das Berufsbildungsgesetz lässt grundsätzlich auch mehr als zwei aufeinander aufbauende Berufsabschlüsse zu; hiervon wird aber nicht mehr Gebrauch gemacht.

Auszubildende mit einem Ausbildungsvertrag über drei Jahre, welche die Abschlussprüfung auf der zweiten Stufe auch nach Ausschöpfung der Wiederholungsmöglichkeiten nicht bestehen, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen den Berufsabschluss der ersten Stufe, ohne sich erneut einer Prüfung stellen zu müssen. Dies ist z.B. das grundsätzliche Ziel der Stufung der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft von 1999).

2002 gab es insgesamt 28 gestufte Ausbildungsberufe.

4 **Ausbildungsberufe mit Binnendifferenzierung:** Die Begriffe → Fachbereiche, → Sacharbeitsgebiete und → Einsatzgebiete wurden im Laufe der Zeit zunehmend synonym verwendet.

- **Fachbereiche (synonymer Begriff: Fachpläne):**

  Hier haben sich drei Varianten heraus gebildet:

  a. von Beginn an erfolgt die Ausbildung in dem gewählten Fachbereich. Ausweis der Fachbereiche im Berufsbild mit Öffnungsklausel, das heißt es kann auch in anderen Fachbereichen ausgebildet werden, wenn die Vermittlung in Breite und Tiefe gleich ist. Damit wurde über die 20 Fachbereiche im Einzelhandel hinaus dem ständigen Veränderungsprozess Rechnung getragen. (Beispiel: Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel vom 14.1.1987 (BGBl. I S. 153)), Erlassjahr 1987)

  b. ab dem 2. Ausbildungsjahr erfolgt die Ausbildung in zwei vom Ausbildungsbetrieb zu bestimmenden Fachbereichen mit einer Dauer von insgesamt maximal einem Drittel der Gesamtausbildungszeit. Ausweis der Fachbereiche im Berufsbild mit Öffnungsklausel, im Ausbildungsrahmenplan und in den Prüfungsanforderungen (Beispiel:

Fachangestellte für Bürokommunikation/Fachangestellter für Bürokommunikation (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum/zur Fachangestellten für Bürokommunikation vom 12.3.1992 (BGBl. I S. 507)), Erlassjahr 1992)

c. von Beginn an erfolgt die Ausbildung in einem durch den Ausbildungsbetrieb festgelegten Fachbereich. Ausweis der Fachbereiche im Berufsbild mit Öffnungsklausel, im Ausbildungsrahmenplan und in den Prüfungsanforderungen (Beispiel: Informatikkaufmann/Informatikkauffrau, Erlassjahr 1997).

- **Sacharbeitsgebiete** sind eine Differenzierungsmöglichkeit im Rahmen der Fachbildung. Die Regelung wurde erstmals in die Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Bürokommunikation vom 22.10.1999 (BGBl. I S. 2067)) (1999) aufgenommen. (→ Fachbereiche, → Einsatzgebiete)

  Die Ausbildung in den Sacharbeitsgebieten hat die Funktion, die Qualifizierung zur Sachbearbeitung an Mischarbeitsplätzen (in der Kombination von Schreibtätigkeiten und computergestützter Sachbearbeitung) sicherzustellen, wobei neben der Beherrschung der entsprechenden technischen Ausstattung insbesondere die Gestaltung der Arbeit, des Arbeitsablaufes und die selbständige Bewältigung der Arbeitsaufgaben im Vordergrund steht.

  Für die Wahl geeigneter Sacharbeitsgebiete werden in der Ausbildungsordnung Empfehlungen gegeben, die den Charakter einer unabgeschlossenen Liste möglicher Sacharbeitsgebiete haben (z. B. allgemeine Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Kundendienst).

  Die Vermittlung von zwei Sacharbeitsgebieten ist bei den Kaufleuten für Büroorganisation obligatorisch: In mindestens zwei Sacharbeitsgebieten sollen die Auszubildenden im Rahmen ihrer Fachbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr eine Spezialisierungsphase durchlaufen mit einem maximalen Zeitrahmen von einem halben Jahr für jedes Sacharbeitsgebiet (Zeitspanne zwischen vier und sechs Monaten). Aufgrund einer Öffnungsklausel in der Ausbildungsordnung können die vorgegebenen Sacharbeitsgebiete ergänzt beziehungsweise ersetzt werden, wenn die zu vermittelnden Qualifikationen in den neuen Sacharbeitsgebieten gleichwertig sind. Die Festlegung von zwei Sacharbeitsgebieten ist jedoch nicht zwingend, je nach Beruf sind auch andere Festlegungen möglich.

- **Wahlbereiche:** Vom ersten Ausbildungsjahr an erfolgt die Ausbildung in dem gewählten Bereich (Wahl zwischen bestimmen Berufsbildpositionen) mit einer Dauer von maximal einem Drittel der Gesamtausbildungszeit. Ausweis der Wahlbereiche im Berufsbild, im Ausbildungsrahmenplan und in den Prüfungsanforderungen (Drogist/Drogistin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Drogist/zur Drogistin vom 30.6.1992 (BGBl. I S. 1197)), Erlassjahr 1992)

- **Sparten** sind eine Möglichkeit der Binnendifferenzierung der Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb eines Monoberufs. Diese ist 1996 bei den

Versicherungskaufleuten geschaffen worden. Hier wurde der typische Begriff „Sparte“ zur Beschreibung der unterschiedlichen Versicherungsbereiche ausgewählt.

- **Einsatzgebiete** (→ Sacharbeitsgebiete) spiegeln betriebliche Aufgabengebiete wider und werden zur Differenzierung innerhalb der Fachbildung genutzt (in der Regel im dritten Ausbildungsjahr). Sie wurden entwickelt, um der Vielfalt der beruflichen Einsatzfelder in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, Branchen, Betriebsgrößen und Organisationsformen gerecht zu werden und gleichzeitig die notwendige fachliche Breite zu sichern. Somit wird es spezialisierten Betrieben, aber auch Betrieben mit einer spezifischen Schwerpunktsetzung ermöglicht, auszubilden. Die Inhalte des Einsatzgebiets werden gemäß der Berufsbildposition „Fachaufgaben im Einsatzgebiet“ vermittelt.

  Beispiele dafür sind die IT-Berufe (1997) sowie die Ausbildungsberufe Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (1998) (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Automobilkaufmann/zur Automobilkauffrau vom 26.5.1998 (BGBl. I S. 1145)) und Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin (1999) (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin vom 30.6.1999 (BGBl. I S. 1495)).

  Einsatzgebiete können auch in → Fachrichtungen vorgesehen werden. Einsatzgebiete werden darüber hinaus nicht nur zur Ausbildung in einem spezifischen Profil, sondern auch zur Vertiefung bestimmter Qualifikationen genutzt. (vgl. Fachinformatiker/Fachinformatikerin)

neue Strukturmodelle

5 **Monoberuf in einer Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen**
Synonyme für den Begriff „Kernqualifikationen“ sind in anderen Ausbildungsordnungen auch die Begriffe: Basisqualifikationen, gemeinsame Qualifikationen, integrativ zu vermittelnde Qualifikationen, arbeits- oder berufsfeldübergreifende (Pflicht-) Qualifikationen, gemeinsame Pflichtqualifikationseinheiten.

Dieses Strukturmodell ist erstmals bei den 1997 erlassenen vier neuen informationstechnischen Berufen (IT-Berufe) eingesetzt worden. Die Charakteristika dieses Modells sind:

1. *Differenzierung in gemeinsame Kernqualifikationen und spezifische Fachqualifikationen:*

   Alle vier Ausbildungsberufe verfügen über gemeinsame Kernqualifikationen, die ca. 50 Prozent der Ausbildungszeit umfassen und über die gesamte Ausbildungszeit verteilt sind. Die Kernqualifikationen bilden über die Integration von elektrotechnischen, dv-technischen sowie betriebswirtschaftlichen Inhalten die berufsqualifizierende Basis. Die Profil-Differenzierung erfolgt durch die berufsspezifischen Fachqualifikationen.

2. *Flexible Berufsstruktur:*

   Wählbare → Einsatzgebiete/→ Fachbereiche, in denen jeweils Kern- und Fachqualifikationen vertieft werden, ermöglichen zusätzlich betriebsspezifische und individuelle Ausprägungen des Gesamtprofils. Um der Vielfalt der beruflichen Einsatzfelder der IT-Berufe in unterschiedlichen Branchen, Betriebsgrößen und Organisationsformen gerecht zu werden, wurden innerhalb einzelner Ausbildungsberufe Einsatzgebiete (Fachinformatiker/ Fachinformatikerin) oder → Fachbereichen (Informatikkaufmann/Informatikkauffrau) definiert, die in einer offenen Liste im Verordnungstext genannt werden und in denen dadurch betriebsspezifische Besonderheiten ausgebildet werden können.

   Das mit den IT-Berufen eingeführte Strukturmodell eines „Monoberufs in einer Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen" wurde in der 2001 erlassenen Gruppe der kaufmännischen Dienstleistungsberufe fortgeführt (Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau, Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau, Kaufmann im Gesundheitswesen/ Kauffrau im Gesundheitswesen).

6 **Ausbildungsberuf mit Spezialisierung sowie Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten**
Dieses Strukturmodell wurde erstmals bei dem 1998 neu geschaffenen Ausbildungsberuf „Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien" entwickelt. Der neue Ausbildungsberuf ersetzt insgesamt vier Ausbildungsberufe (Schriftsetzer/ Schriftsetzerin, Reprohersteller/Reproherstellerin, Reprograf/Reprografin, Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin). Bei diesem Strukturmodell handelt es sich um eine Weiterentwicklung der Konzeption der Metall- und elektroindustriellen Berufe von 1987, die das Konstrukt einer breiten Grundbildung mit darauf aufbauenden differenzierten Kompetenzprofilen normiert. Darüber hinaus wird mit dem „Strukturkonzept Medienberufe" erstmals die Kombination von Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten normiert.

   Das Modell realisiert drei Modernisierungsanforderungen:

   1. Ein Gesamtkonzept, das differenzierte Abschlussprofile für eine ganze Branche miteinander verknüpft. Durch seine Binnenstruktur ermöglicht es, sehr unterschiedlich strukturierte Handlungskompetenzen im Rahmen eines komplexen Ausbildungsberufs aufzubauen.

   2. Das Ausbilden für eine breit gefächerte Produkt- und Tätigkeitspalette wird auch unter außerordentlich spezialisierten betrieblichen Rahmenbedingungen weiterhin unter dem Dach des Ausbildungsberufs gesichert.

   3. Aus- und Weiterbildung können unmittelbar miteinander vernetzt werden. Die Wahlqualifikationseinheiten begründen mittelbar eine Struktur für die Anpassungsfortbildung der derzeit Beschäftigten. Darüber hinaus können der künftige Facharbeiter, die künftige Facharbeiterin ihr individuelles Kompetenzprofil in den ersten Berufsjahren mit zusätzlichen Wahlqualifikationseinheiten erweitern und sich damit auf der Grundlage definierter Standards für neue Aufgabenstellungen weiterqualifizieren.

7 **Monoberuf in einer Berufsgruppe mit integrativen Qualifikationen sowie Pflicht- und Wahlqualifikationen**
Dieses Strukturmodell ist erstmals bei den Berufen Biologielaborant/Biologielaborantin, Lacklaborant/Lacklaborantin sowie Chemielaborant/Chemielaborantin zugrunde gelegt worden. Alle drei Berufe sind im Rahmen einer gemeinsamen Konzeption und Verordnung (Fundstelle: VO über die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack vom 22.3.2000 (BGBl. I S. 257)) neu gestaltet worden und am 01. August 2002 in Kraft getreten.

Das Strukturmodell besteht aus folgenden Elementen:

1. für alle drei Berufe gemeinsame, integrativ zu vermittelnde Qualifikationen („Basisqualifikationen"), die zum Teil über die gesamte Ausbildungszeit und im Zusammenhang mit anderen Ausbildungsinhalten allen Auszubildenden verpflichtend zu vermittelnd sind. Die integrativ zu vermittelnden Qualifikationen (IQ) bzw. Basisqualifikationen im Strukturkonzept „Laborberufe" entsprechen den Kernqualifikationen im Strukturmodell 5 (Beispiel „IT-Berufe"). Die integrativen Qualifikationen sind für alle drei Berufe gleich formuliert, jedoch ist bei ihrer Vermittlung berufsspezifisch in Umfang, Tiefe und Beispielgebung zu differenzieren.

2. berufsspezifische (synonym verwendet auch: berufsbezogene, berufstypische) Pflichtqualifikationseinheiten (PQ). Sie führen in grundlegende berufstypische Kenntnisse und Fertigkeiten ein, begründen jeweils die ganzheitliche Beruflichkeit als Biologie-, Chemie- oder Lacklaborant/Biologie-, Chemie- oder Lacklaborantin und können durch Wahlqualifikationen vertieft und/oder erweitert werden.

3. fachspezifische und fachübergreifende Wahlqualifikationseinheiten, die auf den Pflichtqualifikationseinheiten aufbauen oder in ein neues Arbeitsgebiet einführen. Sie sind jeweils in zwei Auswahllisten zusammengestellt, wobei die Auswahlliste I fachspezifische Inhalte des jeweiligen Berufs enthält, die Auswahlliste II fachübergreifende bzw. berufs- und berufsfeldübergreifende Inhalte.

Allen Wahlqualifikationseinheiten wird zur Erleichterung des Auswahlverfahrens der gleiche Zeitrichtwert von 13 Wochen zugemessen.

Bei allen drei Berufen sind vom Auszubildenden jeweils sechs Wahlqualifikationseinheiten im Umfang von insgesamt 78 Wochen zu wählen. Um die Beruflichkeit zu erhalten, können die Wahlqualifikationen nicht beliebig zusammengestellt werden, Auswahl- und Verknüpfungsregelungen engen den Spielraum ein.

Die Fachqualifikation setzt sich hier – wie beim Strukturmodell 6 (Beispiel „Medienberufe") – auch aus Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten zusammen. Mit der Konstruktion von Wahlqualifikationseinheiten konnten die bisherigen Fachrichtungen „Chemie", „Kohle", „Metalle", „Silikat" des Berufes Chemielaborant/Chemielaborantin entfallen und die neuen Berufe fach- und branchenübergreifend angelegt werden.

8 **Monoberuf mit Wahlqualifikationseinheiten**
Dieses Modell ist inzwischen in Anlehnung an die Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten der Strukturmodelle 2 und 3 bei der Neuordnung von Monoberufen in der Druck- und Medienwirtschaft sowie in der chemischen Industrie zugrundegelegt worden: Bei den Druckberufen Drucker/Druckerin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Drucker/zur Druckerin vom 2.5.2000 (BGBl. I S. 654)) und Siebdrucker/Siebdruckerin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Siebdrucke /zur Siebdruckerin vom 2.5.2000 (BGBl. I S. 679)) (im August 2000 in Kraft getreten) sowie dem Beruf Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Verpackungsmittelmechaniker/zur Verpackungsmittelmechanikerin vom 5.4.2001 (BGBl. I S. 494)) (in Kraft seit 01. August 2001) sowie bei den ebenfalls am 01. August 2001 in Kraft getretenen Ausbildungsberufen Chemikant/Chemikantin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Chemikanten/zur Chemikantin vom 27.2.2001 (BGBl. I S. 350)) sowie Pharmakant/Pharmakantin (Fundstelle: VO Berufsausbildung zum Pharmakanten/zur Pharmakantin vom 8.3.2001 (BGBl. I S. 419)).

In den 90er Jahren wurden *in kaufmännisch-verwaltenden Berufen zusätzliche* ***Differenzierungsmöglichkeiten*** eingeführt. (Siehe: → Sacharbeitsgebiete, → Wahlbereiche, → Sparten, → Einsatzgebiete)

Stufenausbildung → Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen

Umschulung → Aufstiegsfortbildung

Zeitliche Gliederung
Der Hauptausschuss des BIBB hat 1980 zwei alternative Vorgehensweisen zur zeitlichen Gliederung der Ausbildungsinhalte im → Ausbildungsrahmenplan beschlossen:

- Gliederung nach Jahren mit → Zeitrichtwerten
- → Zeitrahmenmethode.

Die **Zeitrahmenmethode** basiert auf der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16.05.1990. Sie wurde erstmals 1991 bei den Büroberufen eingesetzt und in der Folge für sämtliche kaufmännische Ausbildungsberufe genutzt.

Bei dieser Methode werden die Anleitungen zur sachlichen Gliederung und die zur zeitlichen Gliederung in getrennten Anlagen dargestellt. Für jede Berufsbildposition oder Teilposition wird ein Zeitrahmen in Monaten vorgegeben, in dem die Qualifikationen schwerpunktmäßig vermittelt werden sollen. Dabei liegt der Zeitrahmen zwischen vier und sechs Monaten. Die Anleitung zur zeitlichen Gliederung kann durch weitere Hinweise (z.B. zur Fortführung und Vertiefung bereits vermittelter Inhalte, zur Schwerpunktsetzung oder zur Kombination einzelner Positionen) ergänzt werden.

Aus der zeitlichen Gliederung ist zu ersehen, in welchem Ausbildungsjahr die einzelnen Inhaltsabschnitte schwerpunktmäßig zu vermitteln sind. Dabei wird ein variabler Zeitraum angegeben (z.B. von insgesamt zwei bis sechs Monaten). Fachübergreifende Ausbildungsinhalte, z.B. „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit", sind laut Ausbildungsrahmenplan „während der gesamten Ausbildung" und/oder „im Zusammenhang mit anderen Ausbildungsinhalten" zu vermitteln.

Eine Ausnahme stellt u.a. die Berufsausbildung zum/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten dar (von 2001), hier wurde nicht nach Ausbildungsjahren, sondern in die beiden Blöcke unterteilt:

- „Vor der Zwischenprüfung"
- „Nach der Zwischenprüfung".

Die Anwendung von **Zeitrichtwerten** basiert auf der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16./17.09.1980.

Bei dieser Gliederung werden die Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans zu Inhaltsabschnitten zusammengefasst. Für jeden Inhaltsabschnitt wird ein zeitlicher Richtwert in Wochen vorgegeben. Dieser gibt an, wie viel Zeit ungefähr die Vermittlung der Inhalte und für deren Vertiefung im Betrieb zu veranschlagen ist. Der zeitliche Richtwert spiegelt die Bedeutung wider, die diesem Inhaltsabschnitt im Vergleich zu den anderen Inhaltsabschnitten zukommt.

Bei der zeitlichen Festlegung werden 52 Wochen (Kalenderjahr) pro Ausbildungsjahr zugrunde gelegt. Dies sind allerdings „Brutto-Zeiten". Bei der Berücksichtigung von Berufsschulunterricht, Urlaubs- und Ausfallzeiten ergeben sich für jede im Ausbildungsrahmenplan genannte Woche rund drei Tage als „Netto-Ausbildungszeit" im Betrieb.

Bei den übergreifenden Ausbildungsinhalten (insbesondere den → Standard-Berufsbildpositionen), die während der gesamten Ausbildung im Zusammenhang mit anderen Ausbildungsinhalten vermittelt werden, ist in die zeitliche Gliederung der Hinweis aufzunehmen: „während der gesamten Ausbildung zu vermitteln". Von der Zuordnung von Ausbildungsinhalten, die während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt werden sollen, soll sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht werden, weil sonst die zeitliche Gliederung insgesamt an Aussagekraft verliert.

Zeitrichtwerte sollten nicht unter der Dauer von einer Woche liegen, weil diese Vorgabe bei Netto-Betrachtung sinnlos wäre. Sie sollten aber auch nicht mehr als 12 bis 14 Wochen betragen, weil darüber hinausgehende Zeiteinheiten nur noch sehr bedingt eine zeitliche Gliederung darstellen.

Zusatzqualifikationen sind eigenständig verwertbare, zertifizierte Qualifikationen, die zusätzlich zu staatlich anerkannten Berufsabschlüssen erworben werden können. In der Berufsausbildung dienen Zusatzqualifikationen der Flexibilisierung von Ausbildungsqualifikationen, um den Absolventen gezielter

Chancen für den Berufseinstieg zu eröffnen. Diese zusätzlich – zumeist von den Kammern – zertifizierten Qualifikationen können betriebliche Spezialisierungen im Beruf sein oder Teilqualifikationen aus anderen Berufen, die zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten dieser Berufe berechtigen. Als Zusatzqualifikationen können aber auch fachübergreifende, z.B. fremdsprachliche Qualifikationen oder die Ausbildereignung nach AEVO gelten, die gegebenenfalls auf weiterführende Bildungsgänge (wie z.B. Meisterausbildung) angerechnet werden können.

Zusatzqualifikationen werden während der Ausbildung oder als unmittelbar anschließende Fortbildung angeboten. Beispielsweise haben sich in Bauberufen mit Trockenbau, Fliesenlegen und Tiefbau Spezialisierungen herausgebildet, die sowohl als Zusatzqualifikationen während der Berufsausbildung als auch in der Weiterbildung angeboten werden.

Angebote an Zusatzqualifikationen während der Berufsausbildung können darüber hinaus der besonderen Förderung leistungsstarker Jugendlicher dienen. Die Ausbildung kann zu diesem Zweck gezielt verkürzt und die verbleibende Ausbildungszeit für Zusatzqualifikationen reserviert werden. Ein Beispiel ist dafür das Modell „Betriebsassistent im Handwerk“, das geschäftsführende Assistenzqualifikationen in die handwerkliche Gesellenausbildung integriert.

Eine weiterreichende Perspektive stellen die 29 marktgängigen Spezialistenprofile des neu geschaffenen Weiterbildungssystems für die Informations- und Kommunikationsbranche dar. Sie können im Rahmen eines privatrechtlichen Zertifizierungsverfahrens durch eine arbeitsplatzorientierte Qualifizierung erworben werden. Sie sind Voraussetzung für den Zugang für die vier Abschlüsse auf der Ebene der operativen Professionals (z.B. Geprüfte(r) IT-Entwickler/-Entwicklerin) und zwei Abschlüsse auf der Ebene der strategischen Professionals (z.B. Geprüfte(r) Informatiker/-in). Ausgehend von den Abschlüssen der IT-Ausbildungsberufe, über die Qualifizierung zum „Spezialisten“ bis zu den Abschlüssen als operativer und strategischer „Professional“ ist damit ein durchlässiges System geschaffen.

Die **Zwischenprüfung** dient der Lernstandkontrolle. Mit ihr wird der Ausbildungsstand ermittelt, um Defizite in den Leistungen und Kompetenzen der Auszubildenden rechtzeitig erkennen und gegebenenfalls beheben zu können. Das Ergebnis der Zwischenprüfung hat keine rechtlichen Folgen für die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses und geht auch nicht in das Ergebnis der Abschlussprüfung ein. Jedoch ist die Teilnahme an der Zwischenprüfung Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Bei der Festlegung des Anforderungsniveaus ist zu berücksichtigen, dass Qualifikationen wie selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren Qualifikationen darstellen, die bereits in der Zwischenprüfung nachgewiesen werden sollen.

Die Zwischenprüfung ist bei Ausbildungsberufen ohne Spezialisierung in den §§ 7 oder 8 der Ausbildungsordnung geregelt. Während der Berufsausbildung ist in der Mitte beziehungsweise am Ende des zweiten Ausbildungsjahres eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung durchzuführen (§ 42 BBiG/ § 39 HwO), der Prüfungsgegenstand bezieht sich daher auf das erste Aus-

bildungsjahr (im kaufmännischen Bereich) beziehungsweise auf die ersten $1^1/_2$ Jahre der Ausbildung (in der Regel im gewerblich-technischen Bereich).

Bei kaufmännischen Ausbildungsberufen sind für die Dauer der ausschließlich schriftlichen Zwischenprüfung höchstens 180 Minuten vorgesehen.

Bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen wird die Zwischenprüfung schriftlich und praktisch durchgeführt. Die schriftliche Zwischenprüfung soll insgesamt nicht länger als 180 Minuten dauern. Die praktische Prüfung soll insgesamt maximal sieben Stunden nicht überschreiten.

Auf den Standardhinweis zu programmierten Aufgaben in Zwischen- und in Abschlussprüfungen wird in Ausbildungsordnungen seit 1997 verzichtet.

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AO	Ausbildungsordnung
BArbBl.	Bundesarbeitsblatt
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
DGB	Deutsche Gewerkschaftsbund
DIN	Deutsche Industrienorm
ECTS	European Credit Transfer System
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien
HwO	Handwerksordnung
IQ	integrativ zu vermittelnde Qualifikationen
ISO	International Organization for Standardization
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder
KOA	Bund-Länder-Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrpläne“
KWB	Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
PQ	Pflichtqualifikation
RLP	Rahmenlehrplan
VO	Verordnung

Stichwortverzeichnis

	Seite
Abschlussprüfung	50
Anhörung der Spitzenorganisationen	51
Anpassungsfortbildung	51
Antragsgespräch	51
Arbeitsprobe	51
Aufgabe der Sachverständigen des Bundes	51
Aufstiegsfortbildung	52
Ausbildungsbereich	52
Ausbildungsberuf	53
Ausbildungsberuf mit Spezialisierung sowie Pflicht und Wahlqualifikationseinheiten	54
Ausbildungsberuf mit Spezialisierungen	54
Ausbildungsberufsbild	54
Ausbildungsdauer	54
Ausbildungsordnungen	54
Ausbildungsprofil	55
Ausbildungsrahmenplan	56
Ausschließlichkeitsgrundsatz	56
Berichtsheft	56
Berufsbezeichnung	56
Berufsbildpositionen	57
Berufsfeld	57
Bestehensregelung	59
Betriebliche Projektarbeit	59
Dauer der Prüfung	59
Eckwerte	60
Einsatzgebiete	61
Erläuterungen	61
Evaluierung	61
Fertigkeiten und Kenntnisse	62
Flexibilitätsklausel	62
Fortbildungsberuf	62
Funktion der Prüfung	62
Ganzheitliche Aufgabe	63
Gesellenprüfung	63
Gestreckte Abschlussprüfung	63
Gewichtung der Prüfungselemente	63
Implementierung	64
Integrierte Prüfung	64
Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse (Berufsbeschreibung)	65
Konsensprinzip	65
Konstituierende Sitzung	65
Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrpläne“	65

Kundenberatungsgespräch/Situationsaufgabe 66
Lernfelder 66
Lernzielformulierung 66
Liste der Entsprechungen 67
Mindestinhalte 67
Modalität der Prüfung 67
Monoberuf 67
Monoberuf in einer Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen 67
Monoberuf in einer Berufsgruppe mit integrativen Qualifikationen sowie Pflicht- und Wahlqualifikationen 67
Monoberuf mit Wahlqualifikationseinheiten 67
Mündliche Ergänzungsprüfung 67
Musterprüfungsordnung 68
Planungsaufgabe 68
Praktische Übungen 68
Projektantrag 68
Projektantragsgespräch 68
Prüfungsanforderungen 69
Prüfungsbereiche 69
Prüfungsfächer 69
Prüfungsformen 70
Prüfungsgebiete 74
Prüfungsstück 74
Qualifikationsbegriff 75
Rahmenlehrplan 75
Rahmenlehrplanausschuss 75
Sacharbeitsgebiete 75
Sachverständige des Bundes 75
Sparten 76
Standard-Berufsbildpositionen 76
Struktur und Modalität der Prüfung 77
Strukturmodelle für Ausbildungsordnungen 78
Stufenausbildung 84
Umschulung 84
Zeitliche Gliederung 84
Zeitrahmenmethode 84
Zeitrichtwerte 85
Zusatzqualifikationen 85
Zwischenprüfung 86

Autorenteam und Redaktion

Das Basismaterial für Leitfaden und Glossar wurde in der Abteilung 4 des Bundesinstituts für Berufsbildung erarbeitet.
Folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben daran mitgewirkt:

Bärbel Bertram
Dr. Ulrich Blötz
Hans Borch
Margit Ebbinghaus
Peter Geil
Gunda Görmar
Hans-Dieter Hoch
Heike Kraemer
Anna Maria Kuppe
Norbert Leibenath
Dr. Dagmar Lennartz
Wolfgang Marschner
Gisela Mettin
Horst Mirbach
Hannelore Paulini-Schlottau
Benedikt Peppinghaus
Margareta Pfeifer
Dr. Volker Rein
Magret Reymers
Dr. Edgar Sauter
Arne Schambeck
Carl Schamel
Johannes-Wilhelm Schmitz
Ursula Schraaf
Dr. Fred Steuerwald
Ingrid Stiller
Andreas Stöhr
Dieter Wallon
Dieter Weiß
Hans Weißmann
Petra Westphal
Dagmar Winzier

Redaktionsteam

Dr. Dagmar Lennartz
Anna Maria Kuppe
Andreas Stöhr
Tanja Wolff

Guideline and glossary for the elaboration of training regulations

- **inform** on the elaboration and co-ordination procedures regarding the development of training regulations
- **give information** on preparatory work to be completed before the elaboration and co-ordination procedures
- **illustrate** the elaboration process
- **illuminate** the co-ordination process
- **describe** the steps to be completed before the training regulations are passed
- **explain** terms relating to training regulations and general curricula