



Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (Hrsg.) &
ZDH-Arbeitskreis Rahmenlehrplan Teil IV der Meisterprüfung

Rahmenlehrplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk



FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE BERUF-BILDUNG-ARBEIT IM
DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

Herausgeber:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk

an der Universität zu Köln,

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (D H I)

Köln, 2023

Veröffentlichung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Uni-
versität zu Köln (FBH)

(Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.)

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	2
VORBEMERKUNGEN.....	3
ÜBERBLICK ÜBER DIE HANDLUNGSFELDER	5
1 HANDLUNGSFELD 1: AUSBILDUNGSVORAUSSETZUNGEN PRÜFEN UND AUSBILDUNG PLANEN (ZEITEMPFEHLUNG 24 STD.)	6
2 HANDLUNGSFELD 2: AUSBILDUNG VORBEREITEN UND EINSTELLUNG VON AUSZUBILDENDEN DURCHFÜHREN (ZEITEMPFEHLUNG 23 STD.).....	10
3 HANDLUNGSFELD 3: AUSBILDUNG DURCHFÜHREN (ZEITEMPFEHLUNG 55 STD.)	14
4 HANDLUNGSFELD 4: AUSBILDUNG ABSCHLIEßEN (ZEITEMPFEHLUNG 13 STD.)	20

Vorwort

Die Dynamik wirtschaftlicher Entwicklungen prägt den Wandel der Berufsbildung im Handwerk – seit einigen Jahren insbesondere neue Herausforderungen bei der Suche nach Auszubildenden oder deren Bindung als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kontinuität und Bewahrung des Bewährten sind ebenfalls Merkmale der Berufsbildung im Handwerk – das zeigt sich im Jahre 2023 auch im Rahmen der vorliegenden Anpassung des Rahmenlehrplans für Teil IV der Meisterprüfung aus dem Jahre 2010.

Der modernisierte Rahmenlehrplan in bewährter Struktur berücksichtigt einige neue Herausforderungen, ohne das zentrale Ziel der Ausbildung aufzugeben, dass sich Menschen zu kompetenten Fachkräften entwickeln und sie sich selbstbewusst als solche verstehen und in einer dynamischen Arbeitswelt behaupten können. Für die Auszubildenden bedeutet dies aber, sich über die Herausforderungen einer notwendigen Positionierung des Betriebs in einem wettbewerbsintensiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt klar zu werden, die unterschiedlichen und unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in wertschätzender Kommunikation in der Ausbildung zu berücksichtigen und dabei künftige Berufslaufbahnen im Blick zu halten. Der ZDH-Arbeitskreis „Rahmenlehrplan Teil IV“ und das FBH haben erforderliche Anforderungen an künftige Handwerksmeisterinnen und -meister identifiziert und in die Kompetenzformulierungen des Rahmenlehrplans überführt, die ein mit- und voneinander Lernen im Betrieb stärken. Dabei geht es längst nicht mehr ausschließlich um die Zielgruppe der Jugendlichen, die für eine Zukunft im Handwerk begeistert werden müssen und begeistert werden wollen, sondern insgesamt darum, wie im Betrieb gemeinsam gearbeitet und gemeinsam gelernt werden kann, damit die Dynamik der Wirtschaft und Gesellschaft sich in einem nachhaltigen Wirtschaften der Betriebe verstetigen kann.

Möglich gemacht hat dieses Ergebnis der Austausch mit den Expertinnen und Experten aus der Berufsbildungspraxis innerhalb der durchgeführten Workshops bzw. deren Engagement für eine moderne Berufsbildung. Für die gute Zusammenarbeit und das in meinen Augen gute Ergebnis möchte ich meinen Dank aussprechen. Sicher auch im Namen all derer, die sich künftig entsprechend des Rahmenlehrplans auf die Meisterprüfung vorbereiten werden.

Köln, im Oktober 2023

Prof. Dr. Detlef Buschfeld
Direktor

Vorbemerkungen

Der hier vorliegende Rahmenlehrplan basiert im Wesentlichen auf dem Rahmenplan aus dem Jahr 2010. In den letzten 13 Jahren haben sich die wesentlichen Kernelemente des kompetenzorientierten Curriculums bewährt. Insbesondere wurde die grundsätzliche Struktur und der Gesamtumfang von 115 Stunden beibehalten. Die Handlungsfelder orientieren sich weiterhin an den Phasen der Ausbildertätigkeit. Handlungsfeld 3 wurde gestärkt.

Allerdings wurde zwischenzeitig mit dem Ziel der Qualitätssicherung der Ausbildung immer wieder geprüft, ob sich aufgrund von sich verändernden Anforderungen an Ausbilder:innen (Stichworte: Digitalisierung, Nachhaltigkeit, demografische Entwicklung, Heterogenität) Änderungsbedarfe für die Ausbildereignungsverordnung und damit einhergehend für den Teil IV der Meisterprüfung ergeben.

Sowohl das Bundesinstitut für Berufsbildung¹ (BIBB) als auch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln² (FBH) haben dazu jeweils eine Studie verfasst. Im Kern ergaben sich daraus Anpassungsempfehlungen, die auf der Ebene des Lehrplans durchgeführt werden konnten.

Auf dieser Basis erschien die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 20.06.2023³ mit einem angepassten Rahmenlehrplan für die AEVO, ohne die AEVO selbst zu verändern.

Gleichlaufend zu dieser Entwicklung initiierte der Zentralverband des Deutschen Handwerks einen Arbeitskreis, der die Aufgabe hatte, den bestehenden Rahmenplan aus dem Jahre 2010 zu aktualisieren.

In mehreren durch das FBH moderierten und den ZDH begleiteten Sitzungen wurde die Expertise von Vertreter:innen aus Kammern und Verbänden eingeholt - um diese einerseits in die laufende Diskussion im AEVO-Arbeitskreis beim BIBB einzubringen und andererseits den hier vorliegenden Rahmenlehrplan zu entwickeln.

Im Kern liegen den Änderungen folgende Zielsetzung zugrunde:

- Stärkere Berücksichtigung von Digitalisierung – sowohl mit Bezug auf die Lehr-Lernmöglichkeiten als auch die Kommunikation und daraus folgenden Konflikten sowie

¹ Vgl. Härtel, Michael / Zöllner, Maria et al (2021): Projekt 2.2.355. Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO. Abschlussbericht. Bonn

² Vgl. Schumacher, Fred / Buschfeld, Detlef: Digitalisierung im Handwerk – Evaluation der Allgemeinen Meisterprüfungsverordnung (Teile III und IV der Meisterprüfung) im Hinblick auf digitale Kompetenzen. In: Arbeitshefte zur berufspädagogischen Forschung. Heft A 46. Köln

³ Vgl. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20.06.2023 zum Rahmenlehrplan der Ausbilder-Eignungsverordnung. BAnz AT 14.07.2023 S2

als auch im Hinblick auf die administrativen und dokumentatorischen Vorgänge (Berichtsheft)

- Betonung der Berücksichtigung und Förderung heterogener Zielgruppen
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten
- Stärkere Berücksichtigung der Fachkräftesicherung und des Marketings
- Stärkere Berücksichtigung des Onboarding-Prozesses (auch digital gestützt)
- Berücksichtigung von Berufslaufbahnen und der höheren Berufsbildung
- Begrifflichkeiten zur besseren Berücksichtigung aller Bevölkerungsgruppen: Individuen statt bisher Jugendliche
- Transformation der Arbeitswelt

Wir danken an dieser Stelle allen, die den Prozess begleitet haben:

Name	Institution
Manuela Alberecht	Handwerkskammer Berlin
Kerstin Behrend	Handwerkskammer Berlin
Peter Blase	Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz
Ulrich Brand	Handwerkskammer Düsseldorf
Dr. Anett Brauner	Zentralverband des Deutschen Handwerks
Martin Diart	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Christian Gohlisch	Handwerkskammer für München und Oberbayern
Manuela Groß-Hatzky	Handwerkskammer Südthüringen
Simone Grzanowski	Handwerkskammer Konstanz
Tanja Held	Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Karl-Heinz Herfort	Handwerkskammer Dresden
Sven Kronewirth	Handwerkskammer Trier
Inga-Marie Kühne	Handwerkskammer Erfurt
Sabine Lohoff	Handwerkskammer für Unterfranken
Christian Neuenfeldt	Handwerkskammer Trier
Marcus Nissen	Akademie für Hörakustik
Madleen Ölke	Handwerkskammer Erfurt
Rolf R. Rehbold	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (Moderation)
Michael Scholze	Handwerkskammer für München und Oberbayern
Kristina Schwarz	Hanebutt GmbH
Fred Schumacher	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
Sebastian Tierock	Akademie für Hörakustik
Michael Wörmann	Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe

Überblick über die Handlungsfelder

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	2. Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen	3. Ausbildung durchführen	4. Ausbildung abschließen
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen. 2. Betrieblichen Ausbildungsbedarf auf der Grundlage rechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Rahmenbedingungen planen sowie hierzu Entscheidungen vorbereiten und treffen. 3. Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen. 4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und Auswahl begründen. 5. Eignung des Betriebes für die Ausbildung in angestrebten Ausbildungsberufen prüfen, insb. unter Berücksichtigung von Ausbildung im Verbund, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung. 6. Möglichkeiten des Einsatzes von berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen prüfen und bewerten. 7. Innerbetriebliche Aufgabenverteilung für die Ausbildung unter Berücksichtigung von Funktionen und Qualifikationen der an der Ausbildung Mitwirkenden koordinieren. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auf der Grundlage der Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insb. an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert. 2. Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung darstellen und begründen. 3. Kooperationsbedarf ermitteln und inhaltliche sowie organisatorische Abstimmung mit Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, durchführen. 4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden. 5. Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und abschließen sowie die Eintragung bei der zuständigen Stelle veranlassen. 6. Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lernförderliche Bedingungen und motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldung geben und empfangen. 2. Probezeit organisieren, gestalten und bewerten. 3. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten. 4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen. 5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und Möglichkeiten zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen. 6. Für Auszubildende zusätzliche Ausbildungsangebote, insb. Zusatzqualifikationen, prüfen und vorschlagen; Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die vorzeitige Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung prüfen. 7. Soziale und persönliche Entwicklungen von Auszubildenden fördern; Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen und auf Lösungen hinwirken. 8. Lernen und Arbeiten im Team entwickeln. 9. Leistungen von Auszubildenden feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen. 10. Interkulturelle Kompetenzen im Betrieb fördern. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen. 2. Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle Sorge tragen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen. 3. Schriftliche Zeugnisse auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen erstellen. 4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.
24 (bisher 25) Stunden	23 Stunden	55 (bisher 52) Stunden	13 (bisher 15) Stunden

1 Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (Zeitempfehlung 24 Std.)

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>1. Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen.</p> <p>3 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herausstellen. • Vorteile und Nutzen der Ausbildung für Individuen, Wirtschaft und Gesellschaft beschreiben. Dabei wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsgesichtspunkte berücksichtigen. • Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit und der Kosten für den eigenen Betrieb begründen. • Vorteile und Nutzen für das betriebliche Ausbildungsmarketing nutzen. 	<p>1. Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung</p> <p>1.1 Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung</p> <p>1.2 Bedeutung und Vorteile der Ausbildung für Individuen, Möglichkeiten im Vergleich zu anderen Karrierewegen, Ausbildungsmarketing</p> <p>1.3 Bedeutung der Ausbildung für Wirtschaft und Gesellschaft</p> <p>1.4 Bedeutung der Ausbildung für den Betrieb: Nutzen, Kosten, Zukunftsfähigkeit</p>
<p>2. Betrieblichen Ausbildungsbedarf auf der Grundlage rechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Rahmenbedingungen planen sowie hierzu Entscheidungen vorbereiten und treffen.</p> <p>4 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsbedarf und zukünftigen Qualifikationsbedarf auf der Grundlage der Unternehmensentwicklung und der betrieblichen Rahmenbedingungen ermitteln. • Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herausstellen. • Rechtliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen für Ausbildungsentscheidungen heranziehen. 	<p>2. Betrieblicher Ausbildungsbedarf und Rahmenbedingungen der Ausbildung</p> <p>2.1 Personalplanung und Ausbildungsbedarf</p> <p>2.2 Rechtliche und weitere Rahmenbedingungen der Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifrecht, Arbeitszeitgesetz, BIBB-Hauptausschuss-Empfehlungen</p>

<p>3. Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen.</p> <p>5 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems beschreiben. • Anforderungen an das Bildungssystem für die Berufsbildung darstellen. • Das duale System der Berufsausbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereichen und Kontrolle beschreiben. • Individuelle Entwicklungsperspektiven im Bildungssystem mit Schnittstellen, Durchlässigkeit, Niveaustufen und Berufslaufbahnkonzepten erläutern. 	<p>3. Strukturen und Schnittstellen des Berufsbildungssystems</p> <p>3.1 Einordnung des Berufsbildungssystems in das deutsche Bildungssystem</p> <p>3.2 Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem, insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit</p> <p>3.3 Das duale System der Berufsausbildung: Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche, Kontrolle</p> <p>3.4 Individuelle Entwicklungsperspektiven: Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), Fortbildungsstufen, Berufslaufbahnkonzept, Zugangsmöglichkeiten zu Höherer Berufsbildung, ausbildungsintegrierende Studiengänge</p>
<p>4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und Auswahl begründen.</p> <p>3h (vorher 5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entstehung staatlich anerkannter Ausbildungsberufe beschreiben. • Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen beachten und darstellen. • Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen beschreiben. 	<p>4. Auswahl von Ausbildungsberufen</p> <p>4.1 Entstehung von Berufen und Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe</p> <p>4.2 Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen und Zeugniserläuterungen</p> <p>4.3 Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb, besondere Ausbildungsmöglichkeiten für</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen. 	Menschen mit Behinderungen (Fachpraktiker-Ausbildungen)
<p>5. Eignung des Betriebes für die Ausbildung in angestrebten Ausbildungsberufen prüfen, insbesondere unter Berücksichtigung von Ausbildung im Verbund, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung.</p> <p>4 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden klären und Möglichkeiten zur Beseitigung von Ausbildungshemmnissen darstellen. • Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darstellen. • Notwendigkeit für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erkennen und geeignete Möglichkeiten bestimmen. • Möglichkeiten der Kammern und Innungen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten beschreiben. • Die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung erläutern, Folgen bei Verstößen überblicken und Gründe für den Entzug der Ausbildungsberechtigung kennen. 	<p>5. Eignung für die Ausbildung</p> <p>5.1 Persönliche und fachliche Eignung nach BBiG und HwO, Ausbildungshemmnisse</p> <p>5.2 Eignungskriterien der Ausbildungsstätte</p> <p>5.3 Außerbetriebliche Ausbildung und Verbundausbildung</p> <p>5.4 Aufgaben der Handwerksorganisationen (Kammer, Innung) zur Unterstützung der Ausbildung</p> <p>5.5 Ordnungswidrigkeiten und Entzug der Ausbildungsberechtigung</p>
<p>6. Möglichkeiten des Einsatzes von berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen prüfen und bewerten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen für die Ausbildungsplanung darstellen und Auswahl begründen. 	<p>6. Berufsvorbereitende Maßnahmen</p> <p>6.1 Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitende Maßnahmen (z.B. Einstiegsqualifizierung)</p>

<p>2 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung beurteilen und Fördermöglichkeiten angeben. • Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen klären. 	<p>6.2 Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen, Fördermöglichkeiten sowie Kooperations- und Ansprechpartner</p> <p>6.3 Inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine)</p>
<p>7. Innerbetriebliche Aufgabenverteilung für die Ausbildung unter Berücksichtigung von Funktionen und Qualifikationen der an der Ausbildung Mitwirkenden koordinieren.</p> <p>3 h (vorher 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden bestimmen. • Funktion und Aufgaben des Ausbilders im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darstellen. • Aufgaben mitwirkender Fachkräfte klären und deren Einbindung in die Ausbildung abstimmen. 	<p>7. Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden</p> <p>7.1 Abgrenzung: Auszubildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte</p> <p>7.2 Funktion und Aufgaben des Ausbilders</p> <p>7.3 Funktion, Aufgaben und Voraussetzungen der mitwirkenden Ausbildungsbeauftragten</p> <p>7.4 Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen der Ausbilder</p>

2 Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen (Zeitempfehlung 23 Std.)

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>1. Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert.</p> <p>6 h (vorher 5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung begründen. • Die für die Ausbildungsplanung relevanten Inhalte der Ausbildungsordnung herausstellen. • Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herstellen. • Betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung spezifischer betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen erstellen; zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte beachten. Dabei Verkürzung, Anrechnung und Teilzeitausbildung als Varianten der Ausbildung berücksichtigen. • Durchführbarkeit mit Ausbildungsbeauftragten prüfen und Zuweisung von Verantwortungsbereichen organisieren • Umsetzung von Ausbildungsplänen überwachen und Pläne ggf. anpassen. 	<p>1. Betrieblicher Ausbildungsplan</p> <p>1.1 Rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung</p> <p>1.2 Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes</p> <p>1.3 Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele</p> <p>1.4 Kriterien für die Erstellung und Anpassung eines betrieblichen Ausbildungsplanes. Anpassungen bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> i Verkürzung ii Anrechnung iii Teilzeitausbildung

<p>2. Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung darstellen und begründen.</p> <p>2 h (vorher 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten und Rechte der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung beschreiben und beachten. • Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung darstellen und beachten. 	<p>2. Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung</p> <p>2.1 Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung</p> <p>2.2 Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung</p>
<p>3. Kooperationsbedarf ermitteln und inhaltliche sowie organisatorische Abstimmung mit Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, durchführen.</p> <p>4 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzen von Kooperationsnetzwerken, insbesondere Berufsschule, überbetriebliche Bildungsstätte, Berater in Kammer und Innung sowie Arbeitsagentur, beschreiben. • Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Kooperationspartnern klären. 	<p>3. Kooperationspartner in der Ausbildung</p> <p>3.1 Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung (z. B. Berufsschule, zuständige Stelle, Agentur für Arbeit, Jugendberufsagenturen, Träger über- und außerbetrieblicher Maßnahmen)</p> <p>3.2 Möglichkeiten der Lernortkooperation zwischen Betrieben, ÜLU, Berufsschule und ggf. weiteren Partnern (einschl. Auftragsausbildung, Verbundausbildung, Hochschulen als Partner beim dualen Studium)</p>
<p>4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten des Ausbildungsmarketings, auch mit digitalen Kanälen, und der Berufsorientierung zur Gewinnung von Ausbildungsinteressierten darstellen und bewerten. • Dabei Motive von potenziellen Auszubildenden verstehen, kulturelle Vielfalt berücksichtigen. 	<p>4. Ausbildungsmarketing sowie Planung und Durchführung von Einstellungsverfahren</p> <p>4.1 Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> i Digitale Kanäle (Social Media) und traditionelle Ansprachwege in Zusammenarbeit

<p>6 h (vorher 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potenzielle Auszubildende zielgruppengerecht und klischeefrei ansprechen. • Betrieb mit seinen Vorteilen präsentieren. • Anforderungen des Ausbildungsberufs und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterien herausstellen. • Geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bewerbergruppen anwenden und rechtliche Regeln beachten. • Ausbildungsbewerbern die mit der Ausbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven aufzeigen. 	<p>mit Kooperationspartnern (Schulen, Kammern, Verbänden, Agentur für Arbeit: Schulpraktika, Tag der offenen Tür, Berufsmessen)</p> <ul style="list-style-type: none"> ii Motive und Anforderungen von möglichen Auszubildenden iii zielgruppengerechte und klischeefreie Ansprache der möglichen Auszubildenden unter Berücksichtigung der Heterogenität (auch Inklusion) und kultureller Vielfalt <p>4.2 Digital gestütztes Auswahlverfahren unter Berücksichtigung der</p> <ul style="list-style-type: none"> i Prozesse, Kommunikation und digitalen Tools ii Rechtlichen Aspekte iii Kriterien für die Bewerberauswahl iv Verfahren für die Bewerberauswahl <p>4.3 Berufslaufbahn und Karrieremöglichkeiten</p>
<p>5. Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und abschließen sowie die Eintragung bei der zuständigen Stelle veranlassen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrages darstellen; Ausbildungsvertrag abschließen. • Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Auszubildenden aus dem Vertrag darstellen. • Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle erläutern, 	<p>5. Abschluss des Ausbildungsvertrages</p> <p>5.1 Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Ausbildungsvertrages (z. B. sachliche und zeitliche Gliederung, Verkürzung, Teilzeitausbildung, Ausbildungsbeginn,</p>

<p>3 h (vorher 4)</p>	<p>Antrag auf Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis stellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende bei Berufsschule anmelden. • Möglichkeiten und Grenzen der Beendigung, insbesondere der Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses beschreiben. 	<p>Ausbildungsdauer, besondere Anforderungen bei Minderjährigen, Formvorschriften)</p> <p>5.2 Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden</p> <p>5.3 Eintragung in die Lehrlingsrolle</p> <p>5.4 Anmeldung bei der Berufsschule (länderspezifische Regelungen)</p> <p>5.5 Rechtliche Möglichkeiten der Kündigung sowie der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen</p>
<p>6. Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.</p> <p>2 h (vorher 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb abwägen. • Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung zur Durchführung von Ausbildungsteilen im Ausland heranziehen. • Formen der Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern bei der Planung des Auslandsaufenthaltes beachten. • Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung von Auslandsaufenthalten darstellen. • Dokumentation von Auslandsaufenthalten nachvollziehen. 	<p>6. Ausbildungsteile im Ausland</p> <p>6.1 Vorteile, mögliche Risiken und rechtliche Grundlage für Ausbildungsteile im Ausland</p> <p>6.2 Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern</p> <p>6.3 Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Realisierung von Ausbildungsteilen im Ausland</p> <p>6.4 Dokumentation von Auslandsaufenthalten</p>

3 Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (Zeitempfehlung 55 Std.)

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>1. Lernförderliche Bedingungen und motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldung geben und empfangen.</p> <p>10 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen berücksichtigen und feststellen. • Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens, auch mit digitaler Infrastruktur, unterstützen sowie die Rolle des Ausbilders als Lernbegleiter reflektieren. • Lernen durch Beachtung grundlegender didaktischer Prinzipien fördern. • Lernprozesse durch Zielvereinbarung, Stärkung der Motivation und Transfersicherung unterstützen. • Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken sowie durch geeignete Rahmenbedingungen fördern. • Lernergebnisse ermitteln und dem Auszubildenden seine Kompetenzentwicklung durch geeignetes Feedback aufzeigen sowie Rückmeldungen empfangen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lernvoraussetzungen bei heterogenen Zielgruppen, Lernförderung und Lernkultur 1.1 Feststellung von heterogenen Voraussetzungen 1.2 Lernen, Lernkompetenz, Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens 1.3 Der Ausbilder als Lernbegleiter 1.4 Förderung des selbstgesteuerten Lernens durch digitale Infrastruktur (Lernplattformen) 1.5 Didaktische Prinzipien zur Lernförderung 1.6 Phasen und Fördermöglichkeiten des Lernprozesses (Zielvereinbarung, Motivation, Transfersicherung) 1.7 Lern- und Arbeitstechniken, Rahmenbedingungen 1.8 Feedback-Möglichkeiten

<p>2. Probezeit organisieren, gestalten und bewerten.</p> <p>4 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Probezeit festlegen und rechtliche Grundlagen beachten. • Lernaufgaben zur Ermittlung von Eignung und Neigung des Auszubildenden für die Probezeit auswählen. • Die Einführung des Auszubildenden in den Betrieb planen. • Entwicklung des Auszubildenden während der Probezeit bewerten und mit dem Auszubildenden rückkoppeln, Durchführung und Ergebnis der Probezeit bewerten. 	<p>2. Gestaltung der Probezeit</p> <p>2.1 Einführung des Auszubildenden in den Betrieb (Onboarding), auch unter Verwendung digitaler Tools</p> <p>2.2 Digitale Kommunikation</p> <p>2.3 Instrumente zur Bindung der Auszubildenden: Patenschaften, Mentoren, Teambuilding</p> <p>2.4 Bedeutung, Gestaltung und Auswertung der Probezeit</p>
<p>3. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten.</p> <p>5 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung des Lernens in Auftrags- und Geschäftsprozessen herausstellen. • Zukünftige Veränderungen in betrieblichen Geschäftsprozessen (auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Digitalisierung) für Ausbildung erkennen und in Ausbildung implementieren. • Ausbildungsplan sowie Arbeits- und Geschäftsprozesse analysieren und hieraus geeignete Lern- und Arbeitsaufgaben gestalten. • Auszubildende unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen in Arbeitsaufgaben einbinden. 	<p>3. Ausbildung in berufstypischen Auftrags- und Geschäftsprozessen</p> <p>3.1 Methodenkonzept der auftrags- und geschäftsprozessorientierten Ausbildung (vollständige Handlung)</p> <p>3.2 Auswahl geeigneter Arbeitsaufgaben und Einbindung der Auszubildenden</p> <p>3.3 Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufträgen unter Nutzung digitaler Tools (digitale Lerndokumentation) auch zu Veränderungen in der Arbeitswelt und deren Reflexion (z. B. Änderungen der Arbeitsorganisation, die Einführung neuer Technologien, Nachhaltigkeit)</p>

<p>4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen.</p> <p>11 h (vorher 8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wesentliche Ausbildungsmethoden und deren Einsatzmöglichkeiten darstellen. • Kriterien für die Auswahl von Methoden beschreiben; Methodenauswahl begründen. • Lehrgespräch und Arbeitsunterweisung planen und bewerten. • Methodische Gestaltung von Ausbildungsinhalten zielgruppengerecht planen, umsetzen und bewerten. • Funktion von Ausbildungsmedien und -mitteln beschreiben und diese methodengerecht auswählen. • Einsatz von digital gestützten Lernmöglichkeiten für die Ausbildung beurteilen. 	<p>4. Ausbildungsmethoden und Medien</p> <p>4.1 Überblick über Ausbildungsmethoden und Kriterien für die Methodenwahl</p> <p>4.2 Planung und Realisierung von Lehrgesprächen und lernaktivitätsfördernden Methoden</p> <p>4.3 Präsentation einer Ausbildungssituation</p> <p>4.4 Funktionen und Auswahl von Ausbildungsmedien</p> <p>4.5 Digital gestütztes Lernen in der Ausbildung (Lernplattformen, virtuelle und hybride Lernumgebungen, digitale Lerneinheiten, digitale Kommunikationstools)</p> <p>4.6 Digitales Berichtsheft im Ausbildungsprozess</p>
<p>5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und Möglichkeiten zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Typische Lernschwierigkeiten in der Ausbildung erkennen und mögliche Ursachen feststellen, • Lernvoraussetzungen überprüfen. • Individuelle Hilfestellung bei Lernschwierigkeiten geben und Fördermaßnahmen einleiten. • Bedarf von ausbildungsbegleitender Förderung erkennen und Maßnahmen organisieren. • Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen. 	<p>5. Lernschwierigkeiten (auch Sprachschwierigkeiten) und Lernhilfen</p> <p>5.1 Erscheinungsformen sowie Ursachen von Lernschwierigkeiten und darauf abgestimmte Lernhilfen und Fördermaßnahmen</p> <p>5.2 Ausbildungsbegleitende Förderungsmöglichkeiten</p> <p>5.3 Anpassungsoptionen: Verlängerung, Stufen- und Fachpraktikerausbildung,</p>

<p>3 h</p>		<p>Teilzeitausbildung zur Behebung von Lernschwierigkeiten z. B. bei Ursachen im familiären Umfeld</p>
<p>6. Für Auszubildende zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere Zusatzqualifikationen, prüfen und vorschlagen; Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer und der vorzeitigen Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung prüfen.</p> <p>2 h (vorher 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden erkennen und sie durch geeignete Angebote z. B. von Zusatzqualifikationen fördern. • Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer sowie der vorzeitigen Zulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung für diese Auszubildenden klären sowie den restlichen Ausbildungszeitraum gestalten. 	<p>6. Förderung leistungsstarker Auszubildender</p> <p>6.1 Förderangebote für leistungsstarke Auszubildende</p> <p>6.2 Verkürzung der Ausbildungsdauer und vorzeitige Zulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung</p>
<p>7. Soziale und persönliche Entwicklungen von Auszubildenden fördern; Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen und auf Lösungen hinwirken.</p> <p>9 h (vorher 8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung beschreiben, entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche Umwelteinflüsse bei der Gestaltung der Ausbildung berücksichtigen. • Bedeutung des Betriebes für die Sozialisation Auszubildender beschreiben. • Kommunikationsprozesse während der Ausbildung gestalten, Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden fördern. 	<p>7. Entwicklung Jugendlicher und Umgang mit Konflikten</p> <p>7.1 Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender sowie Umwelteinflüsse</p> <p>7.2 Sozialisation des Auszubildenden im Betrieb</p> <p>7.3 Kommunikation in der Ausbildung (auch Regeln für digitale Kommunikation zur</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälliges Verhalten und typische Konfliktsituationen in der Ausbildung rechtzeitig erkennen, analysieren und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten anwenden. • Wertschätzung anderer Menschen, auch unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt, fördern, • Häufige Ursachen für drohende Ausbildungsabbrüche reflektieren und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen. • Schlichtungsmöglichkeiten für Streitigkeiten während der Ausbildung nutzen. 	<p>Vermeidung von Konflikten, wie z.B. Nutzung während der Arbeitszeit und „Cyber-Mobbing“)</p> <p>7.4 Verhaltensauffälligkeiten und Konfliktsituationen in der Ausbildung</p> <p>7.5 Konfliktvermeidung und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten</p> <p>7.6 Wertschätzung, Achtung und Respekt voneinander</p> <p>7.7 Kulturelle Vielfalt</p> <p>7.8 Ausbildungsabbrüche: Ursachen und Lösungsansätze zur Vermeidung. Selbstreflexion als Ausbilder</p> <p>7.9 Schlichtungsverfahren für Lehrlingsstreitigkeiten</p>
<p>8. Lernen und Arbeiten im Team entwickeln.</p> <p>2 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teams anhand ausgewählter Kriterien bilden. • Zusammenarbeit im Team fördern. 	<p>8. Lernen und Arbeiten im Team</p> <p>8.1 Kriterien für die Bildung von Teams</p> <p>8.2 Zusammenarbeit im Team und Dokumentation der Ergebnisse (auch mit digitalen Tools des kollaborativen Arbeitens, Augmented Reality)</p>

<p>9. Leistungen von Auszubildenden feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen.</p> <p>6 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung auswählen und dabei grundlegende Anforderungen an Ausbildungserfolgskontrollen beachten. • Kompetenzorientierte Erfolgskontrollen durchführen und daraus Rückschlüsse für die weitere Ausbildung ziehen. • Lern- und Arbeitsverhalten der Auszubildenden regelmäßig anhand geeigneter Kriterien beurteilen und dazu Lernbedarfsgespräche führen. • Ergebnisse der außerbetrieblichen Erfolgskontrollen auswerten. • Ausbildungsnachweise, auch digitale, zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan nutzen. 	<p>9. Sicherung des Ausbildungserfolg</p> <p>9.1 Formen und Funktionen von Erfolgskontrollen in der Ausbildung</p> <p>9.2 Grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen</p> <p>9.3 Durchführung innerbetrieblicher Erfolgskontrollen</p> <p>9.4 Beurteilungsbogen, Beurteilungskriterien Lernbedarfsgespräch sowie digitale Diagnosetools zur Selbst- und Fremdeinschätzung</p> <p>9.5 Bewertung außerbetrieblicher Erfolgskontrollen</p> <p>9.6 Ausbildungsnachweis (digitales Berichtsheft)</p>
<p>10. Interkulturelle Kompetenzen im Betrieb fördern.</p> <p>3 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anderen Kulturkreisen offen begegnen, kulturell bedingte Unterschiede aufgreifen und reflektieren (interkulturelles Lernen). • Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt vermitteln. • Auszubildende unterstützen, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln. 	<p>10. Interkulturelle Kompetenzen</p> <p>10.1 Grundlegende kulturelle Unterschiede: ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung als Dimensionen von Vielfalt in der Arbeitswelt</p> <p>10.2 Interkulturelle Kompetenzen: Toleranz, konstruktive Zusammenarbeit, Einfühlungsvermögen, respektvoller Umgang, Sachlichkeit</p> <p>11.</p>

4 Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (Zeitempfehlung 13 Std.)

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>1. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen.</p> <p>3 h (vorher 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aus der Ausbildungsordnung die wesentlichen Anforderungen der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung herausstellen sowie die Besonderheiten einer Prüfungssituation vermitteln. • Bedeutung und Ablauf der gestreckten Abschluss-/ Gesellenprüfung beschreiben. • Geeignete Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen aufzeigen sowie Bereitstellung erforderlicher Prüfungsmittel begründen. 	<p>1 Vorbereitung auf die Abschluss-/Gesellenprüfung</p> <p>1.1 Prüfungsanforderungen und Prüfungsablauf</p> <p>1.2 Gestreckte Abschluss-/Gesellenprüfung</p> <p>1.3 Spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung</p> <p>1.4 Vermeidung/Abbau von Prüfungsangst</p>
<p>2. Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle Sorge tragen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen.</p> <p>3 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung beachten; Anmeldung durchführen. • Rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung beachten. • Prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden der zuständigen Stelle mitteilen. • Bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Vorgaben zu Wiederholungsprüfung bzw. Ergänzungsprüfung und Verlängerung der Ausbildungszeit berücksichtigen. 	<p>2 Anmeldung zur Prüfung</p> <p>2.1 Anmeldung, Freistellung und Zulassung zur Prüfung (Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifverträge)</p> <p>2.2 Prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden (Nachteilsausgleich)</p> <p>2.3 Wiederholungsprüfung, Ergänzungsprüfung und Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses</p>

<p>3. Schriftliche Zeugnisse auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen erstellen.</p> <p>4 h (vorher 5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche und betriebliche Vorgaben beachten sowie die arbeitsrechtliche Bedeutung von Zeugnissen für den Auszubildenden herausstellen. • Verschiedene Arten von Zeugnissen unterscheiden. • Zeugnisse insbesondere unter Berücksichtigung bisheriger Leistungsbeurteilungen erstellen und rechtliche Konsequenzen beachten. 	<p>3. Erstellen von Zeugnissen</p> <p>3.1 Bedeutung, Arten und Inhalte von Zeugnissen</p> <p>3.2 Formulierung von Zeugnissen</p> <p>3.3 Rechtsfolgen von Zeugnissen</p>
<p>4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.</p> <p>3 h</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung begründen. • Berufliche und betriebliche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, insbesondere zur Meisterprüfung, beschreiben. • Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung sowie Möglichkeiten der Begabtenförderung aufzeigen. 	<p>4. Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten</p> <p>4.1 Berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (Karrierepfade im Handwerk, Meisterprüfung, höherqualifizierende Berufsbildung, Zertifikatslehrgänge)</p> <p>4.2 Finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen</p> <p>4.3 Übernahme und betriebliche Entwicklungsperspektiven</p>

