

VIER SIND DIE ZUKUNFT

DIGITALISIERUNG. NACHHALTIGKEIT. RECHT. SICHERHEIT.

Die modernisierten
Standardberufsbildpositionen
anerkannter
Ausbildungsberufe



GESTALTEN SIE MIT!

VIER SIND DIE ZUKUNFT

DIGITALISIERUNG. NACHHALTIGKEIT. RECHT. SICHERHEIT.

Die modernisierten
Standardberufsbildpositionen
anerkannter
Ausbildungsberufe

Informationen für

- Ausbilder und Ausbilderinnen
- Auszubildende
- Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen
- Prüfer und Prüferinnen

© 2021 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
ISBN: 978-3-8474-2939-5 (Print)
ISBN: 978-3-96208-270-3 (PDF)

Diese Publikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet
und archiviert.

Internet: <https://www.bibb.de/de/134898.php>
urn:nbn:de:



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer
Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp:
Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.bibb.de/oa>

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: <https://www.bibb.de>

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: <http://www.budrich.de>
E-Mail: info@budrich.de

Vorwort


Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Modernisierung anerkannter Ausbildungsberufe bietet die Möglichkeit, Ausbildungs- und Prüfungsinhalte bedarfsgerecht an betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungen anzupassen und dem Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung zu stellen. Trotz technikoffener Formulierungen müssen die Ausbildungsinhalte – nicht zuletzt im Sinne einer attraktiven dualen Berufsausbildung – in regelmäßigen Abständen überprüft und weiterentwickelt werden. Das gilt für berufsspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ebenso wie für berufsübergreifende, integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Standardberufsbildpositionen).

In jüngster Vergangenheit haben vor allem die Themenkomplexe Digitalisierung und Nachhaltigkeit an grundsätzlicher Bedeutung gewonnen und sich zu unverzichtbaren Basiskompetenzen für Fachkräfte entwickelt. Vor diesem Hintergrund war die Anpassung der Standardberufsbildpositionen erforderlich, die als Ergebnis eingehender fachlicher Diskussionen zwischen Akteuren und Akteurinnen aus Wissenschaft, Politik und Praxis gemeinsam von Sozialpartnern, Bund und Ländern realisiert wurde.

Die Standardberufsbildpositionen tragen zum einen den durch den Strukturwandel sowie veränderte Kundenwünsche auferlegten Anforderungen an Betriebe gezielt Rechnung. Zum anderen kommen die neuen Ausbildungsinhalte vor allem den medialen, sozialen und an Nachhaltigkeit orientierten Interessen vieler junger Menschen entgegen. Nicht nur die einzelnen Berufe, sondern auch das Duale System der Berufsausbildung als Ganzes erfährt mit diesen modernen Ausbildungsinhalten eine Aufwertung.

Die Erläuterungen in dieser Broschüre sollen sowohl Ausbildungsbetrieben als auch Auszubildenden eine reibungslose Umsetzung der modernisierten Standardberufsbildpositionen ermöglichen. Ich wünsche mir eine umfassende Verbreitung bei allen, die mit der dualen Berufsausbildung befasst sind.



Bonn, im Juni 2021
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident Bundesinstitut für Berufsbildung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Hintergrundinformationen	5
1.1 Was sind Standardberufsbildpositionen?	5
1.2 Warum eine Modernisierung?	5
1.3 Was ist neu?.....	6
1.4 Entwicklung der Standardberufsbildpositionen	6
2 Betriebliche Umsetzung	7
2.1 Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan.....	7
2.2 Hilfen zur Durchführung der Ausbildung	15
3 Kooperation der Lernorte	22
4 Weiterführende Informationen	23
4.1 Links	23
4.2 Adressen	25

1 Hintergrundinformationen

1.1 Was sind Standardberufsbildpositionen?

Unabhängig vom anerkannten Ausbildungsberuf lassen sich Ausbildungsinhalte identifizieren, die einen grundlegenden Charakter besitzen und somit für jede qualifizierte Fachkraft ein unverzichtbares Fundament kompetenten Handelns darstellen. Als sogenannte Standardberufsbildpositionen sind solche Inhalte im jeweiligen Berufsbild und betrieblichen Ausbildungsrahmenplan zusätzlich zu den berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten verankert. Ihre Vermittlung ist von allen ausbildenden Betrieben sicherzustellen und im betrieblichen Ausbildungsplan aufzugreifen. Zudem sind sie Gegenstand der Prüfungen. Bei den vier modernisierten Standardberufsbildpositionen handelt es sich um:

- ▶ Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht,
- ▶ Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
- ▶ Umweltschutz und Nachhaltigkeit,
- ▶ Digitalisierte Arbeitswelt.

Integrative Vermittlung

Kennzeichnend für die Standardberufsbildpositionen ist, dass sie integrativ, d. h. im Laufe der gesamten Ausbildungsdauer, vermittelt werden und dass sie grundsätzlich nicht berufsspezifisch sind. Für sie sind demnach – anders als für die übrigen Lernziele des Ausbildungsrahmenplans – keine zeitlichen Richtwerte zur Orientierung vorgegeben.

Da sie zum überwiegenden Teil in der Praxis in einem engen Zusammenhang mit den berufsspezifischen Inhalten eines Ausbildungsberufes stehen, sind die Lernziele der Standardberufsbildpositionen an diese Inhalte gekoppelt und können nicht losgelöst davon vermittelt werden.

Zur Verdeutlichung und als praktische Hilfe für die Umsetzung im Betrieb wurden im Rahmen der Modernisierung auch Erläuterungen für die einzelnen Lernziele der Standardberufsbildpositionen erarbeitet. Diese können für jeden Ausbildungsberuf um berufs- und ggf. auch betriebsspezifische Inhalte und Besonderheiten ergänzt werden.

1.2 Warum eine Modernisierung?

Verbunden mit der Ausbildung besteht auch der Bildungsauftrag, zur Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden beizutragen. Diese sollen sich zu selbstständigen Persönlichkeiten entwickeln, die sich reflektierend und aktiv mit aktuellen gesellschaftlichen Problemen auseinandersetzen. Ein solcher Bildungsauftrag ist bereits seit vielen Jahren ein verbindlicher Bestandteil anerkannter Ausbildungsberufe. Komplexer werdende Arbeitsprozesse erfordern selbstständige, verantwortungsvolle und sozialkompetente Fachkräfte. Kompetentes Handeln zielt in diesem Verständnis auf die

Kommunikation, die Gesundheit und Unversehrtheit aller und nicht zuletzt auch auf den sicheren Umgang mit Daten des Unternehmens sowie Dritter.

Als ein inhaltlicher Bestandteil anerkannter Ausbildungsberufe verändern sich die in den Standardberufsbildpositionen formulierten Lernziele aufgrund technologischer und konzeptioneller Weiterentwicklungen ebenso wie die berufsspezifischen Inhalte der Ausbildungsberufe. Um sicherzustellen, dass angehende Fachkräfte in allen Ausbildungsberufen im Rahmen moderner und zukunftsgerichteter Berufsausbildungen umfassend Kompetenzen erwerben können, wurden die zuletzt Ende der 1990er-Jahre modernisierten Standardberufsbildpositionen auf Aktualität geprüft und weiterentwickelt. Damit wird ein Beitrag geleistet, die duale Berufsausbildung weiterhin attraktiv zu gestalten und die Beschäftigungsfähigkeit von Fachkräften in einer sich verändernden Arbeitswelt dauerhaft zu sichern.

Vor diesem Hintergrund hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Frühjahr 2020 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um die Standardberufsbildpositionen zu modernisieren und den Erfordernissen Rechnung zu tragen. Die Arbeitsgruppe setzte sich aus Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft sowie des Bundes und der Länder zusammen [▼ Kapitel 4.2]. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung von demokratischen Kompetenzen in unserer Gesellschaft, indem sie auf die Eigenverantwortung des Einzelnen am Arbeitsplatz im Sinne von Rechten und Pflichten sowie die Bedeutung von Prävention und Weiterbildung hinweisen. Des Weiteren definieren sie Mindestanforderungen an die nachhaltige Gestaltung des Arbeitslebens und die Tätigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt.

Die neuen Standardberufsbildpositionen sind in allen ab dem 1. August 2021 in Kraft tretenden modernisierten und neu entwickelten, anerkannten Ausbildungsberufen verbindlich zu verwenden. Dem Grundsatz der Technikoffenheit folgend, stellen sie auf Verordnungsebene den inhaltlich kleinsten gemeinsamen Nenner dar, der durch berufs- oder branchenspezifische Besonderheiten in den berufsprofilgebenden Inhalten erweitert werden kann. Dies ist im Rahmen von Ordnungsverfahren fallweise zu prüfen.

Für alle vor 2021 nach dem Berufsbildungsgesetz beziehungsweise der Handwerksordnung geregelten dualen Ausbildungsberufe haben die neuen Standards Empfehlungscharakter.

- ▶ Empfehlung Nr. 172 des Hauptausschusses des BIBB vom 17. November 2020 [<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf>]
- ▶ Erläuterungen zu den einzelnen Lernzielen [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_Erlaeterungen-der-integrativ-zu-vermittelnden-Fertigkeiten-Kenntnisse-und-Faehigkeiten.pdf]

1.3 Was ist neu?

Mit der Neufassung der Standardberufsbildpositionen werden bereits bestehende Berufsbildpositionen und Lernziele erweitert und um die neue Position „Digitalisierte Arbeitswelt“ ergänzt.

Die bisherigen Berufsbildpositionen „Organisation des Ausbildungsbetriebes“ sowie „Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht“ sind zu einer Position zusammengeführt und z. B. um das Erläutern grundlegender Arbeits- und Geschäftsprozesse des Ausbildungsbetriebes, des Ausbildungsplans und der eigenen Entgeltabrechnung erweitert worden.

In die Position „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ ist neben dem Prüfen und Beurteilen von Gefährdungen am Arbeitsplatz nun auch der Arbeitsweg als zu berücksichtigender Aspekt aufgenommen worden. Außerdem wurde das Lernziel „sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erläutern“ ergänzt.

Im Zuge der Erweiterung von „Umweltschutz“ um den Aspekt „Nachhaltigkeit“ ist die Nutzung von Produkten, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie um das Berücksichtigen und Abwägen der drei Dimensionen von Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial) ergänzt worden und schließt Aspekte von nachhaltigen Wertschöpfungsketten und fairem Handel sowie die Reflexion von Zielkonflikten zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen ein. Proaktives Handeln soll zudem durch das Entwickeln von Vorschlägen für nachhaltiges Handeln im eigenen Arbeitsbereich angeregt werden. Hierbei sind etwa Vor- und Nachteile von Optimierungsansätzen und Handlungsalternativen zu berücksichtigen.

Als vollkommen neuer Standard wurde die Position „Digitalisierte Arbeitswelt“ aufgenommen. Hier geht es um den Umgang mit digitalen Medien und Daten, die Berücksichtigung von Datensicherheit und Datenschutz sowie die Fähigkeit zur Informationsbeschaffung und -prüfung, die vor dem Hintergrund von zunehmender Informationsflut und „Fake News“ einen immer höheren Stellenwert einnimmt. Darüber hinaus sind aber auch kommunikative und soziale Kompetenzen in der digitalen Arbeitswelt im Hinblick auf gesellschaftliche Vielfalt und gegenseitige Wertschätzung berücksichtigt. Letztere Anforderungen sind nicht ausschließlich auf die digitale Zusammenarbeit ausgerichtet, treten aber in der digitalen Arbeitswelt besonders hervor, da angemessene Kommunikationsregeln dort einen besonderen Stellenwert innehaben.

Omnipräsente globale Themen finden somit in der Ausbildung deutlicher Berücksichtigung – sie werden auf den betrieblichen Ausbildungsalltag heruntergebrochen, an den jeweiligen Ausbildungsberuf angepasst und mit konkreten Inhalten gefüllt.

1.4 Entwicklung der Standardberufsbildpositionen

Die Entwicklung der Standardberufsbildpositionen soll hier beispielhaft am Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit verdeutlicht werden. Vor dem Hintergrund einer fortschreitenden Umweltzerstörung betonte der Europarat bereits vor 50 Jahren, dass die Unterrichtung und Ausbildung über Fragen der natürlichen Umgebung auszudehnen und zu verbessern sei. Bezogen auf die berufliche Erstausbildung schlägt sich diese Maßgabe bereits in den Folgejahren in diesbezüglichen Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses nieder.

Eine erste Empfehlung im Jahr 1980 bezieht sich auf die Formulierung berufsspezifischer Lernziele zur Energieeinsparung. Sie wird im Jahr 1988 erweitert durch die berufsspezifische Einbeziehung von Fragen des Umweltschutzes, die Einsichten in die konkreten Zusammenhänge zwischen Berufsausübung und möglichen Auswirkungen auf die Umwelt vermitteln sollen. Im Jahr 1991 wird ergänzt, dass die Relevanz eines Berufs bereits im Antragsgespräch zu einem Ordnungsverfahren durch einen eigenständigen Eckwert „Umweltschutz“ darzulegen ist. Aufgrund der wachsenden gesellschaftlichen Relevanz entstand schließlich die standardisierte Berufsbildposition „Umweltschutz“, die seit 1998 eigenständiger Teil des Berufsprofils eines modernisierten oder neu entwickelten Ausbildungsberufes ist.

Im Laufe der vergangenen beiden Jahrzehnte hat sich der Umweltschutz über die Berücksichtigung ökologischer Zusammenhänge hin zum Konstrukt Nachhaltigkeit mit den Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales weiterentwickelt. Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit eines vorausschauenden (beruflichen) Handelns ist der eher reaktiv ausgerichtete Umweltschutz ordnungspolitisch zwar nicht obsolet, Anforderungen an berufliches Handeln im Kontext von Nachhaltigkeit lassen sich damit jedoch nicht mehr adäquat abbilden.

2 Betriebliche Umsetzung

Betriebe haben im dualen Berufsausbildungssystem eine Schlüsselposition bei der Gestaltung und Umsetzung der Ausbildung. Als zentraler Lernort innerhalb des dualen Systems hat der Ausbildungsbetrieb damit eine große bildungspolitische Bedeutung und gesellschaftliche Verantwortung. Der Bildungsauftrag des Betriebes besteht darin, den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit auf der Grundlage der Ausbildungsordnung zu vermitteln.

Ein wichtiger methodischer Akzent wird mit der Forderung gesetzt, die genannten Ausbildungsinhalte so zu vermitteln,

§ „dass die Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit nach § 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes erlangen. Die berufliche Handlungsfähigkeit schließt insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ein.“

(§ 3, Absatz 2 der Ausbildungsordnung)

2.1 Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan

Standardberufsbildpositionen als Teil von Ausbildungsordnungen

Als Bestandteil des Ausbildungsberufsbildes werden die vier Standardberufsbildpositionen in jeder Ausbildungsordnung als integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aufgeführt. Die Beschreibung der Lernziele orientiert sich dabei an beruflichen Aufgabenstellungen und den damit verbundenen Tätigkeiten. In der Summe beschreiben sie die Ausbildungsinhalte, die für die Ausübung eines Berufs notwendig sind. Die Methoden, wie sie zu vermitteln sind, bleiben den Ausbildern und Ausbilderinnen überlassen.

Erläuterungen zu den Standardberufsbildpositionen

Der Ausbildungsrahmenplan bildet als Teil der Ausbildungsordnung nach § 5 BBiG die Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Er listet die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf, die in den Ausbildungsbetrieben zu vermitteln sind.

Die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Qualifikationen sind in der Regel gestaltungsoffen, technik- und verfahrensneutral sowie handlungsorientiert formuliert. Diese offene Darstellungsform gibt den Ausbildungsbetrieben die

Möglichkeit, alle Anforderungen der Ausbildungsordnung selbst oder mit Verbundpartnern abzudecken. Auf diese Weise lassen sich auch neue technische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen in die Ausbildung integrieren.

Der Ausbildungsrahmenplan gibt Mindestanforderungen vor, deren Vermittlung von allen Ausbildungsbetrieben sicherzustellen ist. Es kann darüber hinaus ausgebildet werden, wenn die individuellen Lernfortschritte der Auszubildenden es erlauben und die betriebspezifischen Gegebenheiten es zulassen oder gar erfordern. Die Vermittlung zusätzlicher Ausbildungsinhalte ist auch möglich, wenn sich aufgrund technischer oder arbeitsorganisatorischer Entwicklungen weitere Anforderungen an die Berufsausbildung ergeben, die im Ausbildungsrahmenplan nicht genannt sind. Diese zusätzlich vermittelten Ausbildungsinhalte sind jedoch nicht prüfungsrelevant.

Die nachfolgenden Hinweise und Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan illustrieren die Ausbildungsinhalte der neuen Standardberufsbildpositionen durch weitere Detaillierung so, wie es für die praktische und theoretische Ausbildung vor Ort erforderlich ist, und geben darüber hinaus vertiefende Tipps. Sie wurden im Rahmen der Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses zur Modernisierung der Standardberufsbildpositionen entwickelt und machen die Ausbildungsinhalte für die Praxis greifbarer, weisen Lösungswege bei auftretenden Fragen auf und geben somit dem Ausbilder und der Ausbilderin wertvolle Hinweise für die Durchführung der Ausbildung.

Die Erläuterungen und Hinweise (rechte Spalte) zu den zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten sind beispielhaft und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie geben den Ausbildern und Ausbilderinnen Anregungen – je nach betrieblicher Ausrichtung sollen passende Inhalte in der Ausbildung vermittelt werden.

► Integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
1 Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht		
a) den Aufbau und die grundlegenden Arbeits- und Geschäftsprozesse des Ausbildungsbetriebes erläutern	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Branchenzugehörigkeit ▶ Rechtsform ▶ Zielsetzung und Angebotsstruktur des Ausbildungsbetriebes ▶ Arbeits-, Verwaltungsabläufe und deren betriebliche Organisation
b) Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag sowie Dauer und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erläutern und Aufgaben der im System der dualen Berufsausbildung Beteiligten beschreiben		<ul style="list-style-type: none"> ▶ grundlegende rechtliche Vorgaben, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbildungsgesetz, ggf. Handwerksordnung • Jugendarbeitsschutzgesetz • Arbeitszeitgesetz • Tarifrecht • Entgeltfortzahlungsgesetz • Ausbildungsordnung • Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium ▶ Inhalte des Ausbildungsvertrages, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Art und Ziel der Berufsausbildung • Vertragsparteien • Beginn und Dauer der Ausbildung • Probezeit • Kündigungsregelungen • Ausbildungsvergütung • Urlaubsanspruch • inhaltliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung • betrieblicher Ausbildungsplan • Form des Ausbildungsnachweises ▶ Beteiligte im System der dualen Berufsausbildung <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsbetriebe (ggfs. überbetriebliche Bildungsstätte) und Berufsschulen • Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände • zuständige Stellen • Bundesministerien • Kultusministerkonferenz der Länder ▶ Rolle der Beteiligten, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung und Abstimmung betrieblicher und schulischer Ausbildungsinhalte • Vermittlung von Ausbildungsinhalten • Lernortkooperation • Abnahme von Prüfungen ▶ Betrieb, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Pausenzeiten • Urlaubs- und Überstundenregelungen • Beschwerderecht • Betriebsvereinbarungen ▶ Berufsschule, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Regelungen der Länder zur Schulpflicht • Rahmenlehrplan • Freistellung und Anrechnung

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
c) die Bedeutung, die Funktion und die Inhalte der Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplans erläutern sowie zu deren Umsetzung beitragen	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elemente einer Ausbildungsordnung, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbezeichnung • Ausbildungsdauer • Ausbildungsberufsbild • Ausbildungsrahmenplan • Prüfungs- und Bestehensregelung ▶ betrieblicher Ausbildungsplan, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • sachlicher und zeitlicher Verlauf der Ausbildung • Ausbildungsnachweis als <ul style="list-style-type: none"> – Abgleich mit betrieblichem Ausbildungsplan – Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung • Lernortkooperation ▶ Checklisten zur Umsetzung
d) die für den Ausbildungsbetrieb geltenden arbeits-, sozial-, tarif- und mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften erläutern		<ul style="list-style-type: none"> ▶ arbeitsrechtliche Regelungen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsvergütung, Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Arbeitsbedingungen, Abschluss und Kündigung von Arbeitsverhältnissen, Laufzeit von Verträgen • tarifliche, betriebliche und individuelle Vereinbarungen über zuvor genannte Punkte • Zulagen, Sonderzahlungen und Urlaubsgeld ▶ sozialrechtliche Regelungen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Sozialstaat und Solidargedanke • gesetzliche Sozialversicherung mit Arbeitslosen-, Unfall-, Renten-, Pflege- und Krankenversicherung • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Versorgungsmedizinverordnung, Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium ▶ tarifrechtliche Regelungen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Tarifbindung • Tarifvertragsparteien • Tarifverhandlungen • Geltungsbereich (räumlich, fachlich, persönlich) von Tarifverträgen für Arbeitnehmer/-innen der entsprechenden Branche sowie deren Anwendung auf Auszubildende ▶ mitbestimmungsrechtliche Regelungen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsverfassungsgesetz oder Personalvertretungsgesetze, Recht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Gleichberechtigung von Betriebsrat/Personalrat und Arbeitgeber • Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit
e) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des Ausbildungsbetriebes erläutern		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen ▶ Aufgaben und Arbeitsweise von Betriebsrat/Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung ▶ Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, Betriebsvereinbarungen
f) Beziehungen des Ausbildungsbetriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen und Gewerkschaften erläutern		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mitgliedschaft in <ul style="list-style-type: none"> • branchenspezifischen Arbeitgeberverbänden • Fachgewerkschaften ▶ Arbeitskreise ▶ Netzwerktreffen

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
g) Positionen der eigenen Entgelt- abrechnung erläutern	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Brutto- und Nettobeträge ▶ Abzüge für Steuern und Sozialversicherungsträger ▶ Steuerklassen ▶ Krankenkasse ▶ Angabe von Urlaubstagen ▶ Sonderzahlungen, Leistungsprämien, vermögenswirksame Leistungen, Sachzuwendungen
h) wesentliche Inhalte von Arbeitsverträgen nennen		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inhalte des Arbeitsvertrages, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbezeichnung • Tätigkeitsbeschreibung • Arbeitszeit und -ort • Beginn und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses • Probezeit • Kündigungsregelungen • Arbeitsentgelt • Urlaubsanspruch • Datenschutzbestimmungen • Arbeitsunfähigkeit • zusätzliche Vereinbarungen • zusätzliche Vorschriften, z. B. tarifliche Regelungen, Betriebsordnungen, Dienstvereinbarungen
i) Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Weiterentwicklung erläutern		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Möglichkeiten der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung <ul style="list-style-type: none"> • branchen- und berufsspezifische Karrierewege • Anpassungsfortbildung • Aufstiegsfortbildung, z. B. nach BBiG/HwO oder Länderrecht/ Fachschulen • Zusatzqualifikationen ▶ Förderungsmöglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Aufstiegs-BAföG • Prämien und Stipendien • Weiterbildungsgesetze der Länder
2 Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit		
a) Rechte und Pflichten aus den berufsbezogenen Arbeits- schutz- und Unfallverhütungs- vorschriften kennen und diese Vorschriften anwenden	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ einschlägige Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzgesetz • Jugendarbeitsschutzgesetz • Arbeitsstättenverordnung • Arbeitszeitgesetz • Arbeitssicherheitsgesetz • Gefahrstoffverordnung, insbesondere Gefahrensymbole und Sicherheitskennzeichen ▶ regelmäßige Reflexion über Gefährdungen durch Routine ▶ sachgerechter Umgang mit Gefährdungen ▶ allgemeine und betriebliche Verhaltensregeln, Wissen über Fluchtwege, Erste Hilfe, Notrufnummern, Notausgänge, Sammelplätze ▶ im Gebäude/am Arbeitsplatz: Brandschutzmittel, Feuerlöscher ▶ Erfolgsfaktoren zur langfristigen psychischen und physiologischen Gesunderhaltung
b) Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg prüfen und beurteilen		<ul style="list-style-type: none"> ▶ besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ▶ Arten von Gefährdungen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • mechanische, elektrische und thermische Gefährdungen • physikalische Einwirkungen und Gefahrstoffe • Brand- und Explosionsgefährdungen • Arbeitsumgebungsbedingungen • psychische Faktoren • physische Belastungen

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beratung und Überwachung der Betriebe durch außerbetriebliche Organisationen, z. B. Audits, Studien, Gutachten durch Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften ▶ Bereiche, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Ergonomie • Schutzausrüstung und Unterweisungen für Personen • Sicherheit an Maschinen • Sicherheit von Einrichtungen und Gebäuden • Brandschutz • Prozesssicherheitsmanagement • Infektionsschutz und Hygiene • Sicherheit des Fuhrparks ▶ Arbeits- und Wegeunfälle
c) sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erläutern		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Merkblätter und Richtlinien zur Verhütung von Unfällen beim Umgang mit Werk- und Hilfsstoffen sowie mit Werkzeugen und Maschinen ▶ sachgerechter Umgang mit Gefährdungen ▶ gesundheitserhaltende Verhaltensregeln ▶ regelmäßige Unterweisung der Mitarbeiter/-innen
d) technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen sowie von psychischen und physischen Belastungen für sich und andere, auch präventiv, ergreifen		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Grundlage der gesetzlichen Unfallversicherung ▶ sach- und fachgerechte Anwendung von technischen Vorschriften und Betriebsanweisungen ▶ Präventionsmaßnahmen ▶ Präventionskultur in der betrieblichen Praxis ▶ betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung ▶ individuelle Belastungsgrenzen und Resilienz
e) ergonomische Arbeitsweisen beachten und anwenden		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ergonomie am Arbeitsplatz, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Lichtverhältnisse • Bewegung und Dehnung • Wechsel zwischen Sitzen und Stehen • Einstellungen an Arbeitsmitteln • Hilfsmittel wie Hebe- und Tragehilfen
f) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben und erste Maßnahmen bei Unfällen einleiten		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arten von Notfällen ▶ Erste-Hilfe-Maßnahmen und Ersthelfer/-innen ▶ Notruf- und Notfallnummern ▶ Unfallmeldung ▶ Meldekette ▶ Fluchtwege und Sammelplätze ▶ Evakuierungsmaßnahmen und Evakuierungshelfer/-innen ▶ Dokumentation ▶ Meldepflicht von Unfällen ▶ Durchgangsarzt-Verfahren
g) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden sowie Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und erste Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bestimmungen für den Brand- und Explosionsschutz <ul style="list-style-type: none"> • Zündquellen und leicht entflammbare Stoffe • Verhaltensregeln im Brandfall (Brandschutzordnung) • Maßnahmen zur Brandbekämpfung • Fluchtwege und Sammelplätze ▶ automatische Löscheinrichtungen ▶ Einsatzbereiche, Wirkungsweise und Standorte von Löschmitteln

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
3 Umweltschutz und Nachhaltigkeit		
a) Möglichkeiten zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich erkennen und zu deren Weiterentwicklung beitragen	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ressourcenintensität und soziale Bedeutung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen bzw. Wertschöpfungsketten ▶ Analyse von Verbrauchsdaten ▶ Wahrnehmung und Vermeidung oder Verringerung von Belastungen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Lärm • Abluft, Abwasser, Abfälle • Gefahrstoffe ▶ rationelle Energie- und Ressourcenverwendung, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Gerätelaufzeiten • Wartung • Lebensdauer von Produkten • Umgang mit Speicher- und Printmedien ▶ Abfallvermeidung und -trennung ▶ Wiederverwertung, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Wertstoffe • Recycling • Reparatur • Wiederverwendung ▶ Sensibilität für Umweltbelastungen auch in angrenzenden Arbeitsbereichen
b) bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Produkte, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen und sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Herkunft und Herstellung ▶ Transportwege ▶ Lebensdauer und langfristige Nutzbarkeit ▶ ökologischer und sozialer Fußabdruck von Produkten und Dienstleistungen bzw. von Wertschöpfungsprozessen ▶ Prüfsiegel und Zertifikate, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • fairer Handel • Regionalität • ökologische Erzeugung
c) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes einhalten		<ul style="list-style-type: none"> ▶ anlagen-, umweltmedien- und stoffbezogene Schutzgesetze, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Immissionsschutzgesetz mit Arbeitsplatzgrenzwerten • Wasserrecht • Bodenschutzrecht • Abfallrecht • Chemikalienrecht ▶ weitere Regelungen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Recyclingvorschriften • betriebliche Selbstverpflichtung ▶ Risiken und Sanktionen bei Übertretung
d) Abfälle vermeiden sowie Stoffe und Materialien einer umwelt-schonenden Wiederverwertung oder Entsorgung zuführen		<ul style="list-style-type: none"> ▶ vorausschauende Planung von Abläufen ▶ Substitution von Stoffen und Materialien ▶ Recycling und Kreislaufwirtschaft ▶ bestimmungsgemäße Entsorgung von Stoffen ▶ Erfassung, Lagerung und Entsorgung betriebsspezifischer Abfälle ▶ Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
e) Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zielkonflikte und Zusammenhänge zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen ▶ Optimierungsansätze und Handlungsalternativen unter Berücksichtigung von ökologischer Effektivität und Effizienz ▶ Vor- und Nachteile von Optimierungsansätzen und Handlungsalternativen ▶ Wirksamkeit von Maßnahmen ▶ Wertschätzung innovativer Ideen
f) unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aufbereitung von Informationen und Aufbau einer Nachricht ▶ betriebliches Umweltmanagement ▶ Aufbau und Pflege von Kooperationsbeziehungen ▶ vernetztes, ressourcensparendes Zusammenarbeiten ▶ abgestimmtes Vorgehen ▶ Nachhaltigkeit und Umweltschutz als Wettbewerbsvorteil
4 Digitalisierte Arbeitswelt		
a) mit eigenen und betriebsbezogenen Daten Dritter umgehen und dabei die Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit einhalten	während der gesamten Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Unterscheidung von Datenschutz und Datensicherheit ▶ Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), betriebliche Regelungen ▶ Funktion von Datenschutzbeauftragten ▶ Relevanz von Datenschutz und Datensicherheit in betrieblichen Arbeitsabläufen
b) Risiken bei der Nutzung von digitalen Medien und informationstechnischen Systemen einschätzen und bei deren Nutzung Regelungen einhalten		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Urheberrecht und verwandte Schutzrechte ▶ betriebliches Zugriffskonzept und Zugriffsberechtigungen ▶ Gefahren von Anhängen, Links und Downloads ▶ betriebliche Routinen zum sicheren Umgang mit digitalen Medien und IT-Systemen ▶ Umgang mit Auffälligkeiten im Bereich Datenschutz und Datensicherheit ▶ Unregelmäßigkeiten bei der Nutzung digitaler Medien und von IT-Systemen ▶ betriebliche und allgemeine Ansprechpartner/-innen sowie Informationsstellen zum Datenschutz und der Datensicherheit
c) ressourcenschonend, adressatengerecht und effizient kommunizieren sowie Kommunikationsergebnisse dokumentieren		<ul style="list-style-type: none"> ▶ analoge und digitale Formen der Kommunikation und deren Vor- und Nachteile ▶ Aufbau, Phasen und Planung eines Gespräches ▶ verbale und nonverbale Kommunikation ▶ Techniken der Gesprächsführung ▶ Reflexion des eigenen Kommunikationsverhaltens ▶ Qualität einer Dokumentation, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Adressatenbezug • Aktualität • Barrierefreiheit • Richtigkeit • Vollständigkeit
d) Störungen in Kommunikationsprozessen erkennen und zu ihrer Lösung beitragen		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Merkmale und Ursachen ▶ Analyse von Kommunikationsstörungen ▶ Präventions- und Lösungsstrategien ▶ Kompromiss, Konsens und Kooperation

Berufsbildpositionen/ Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Zuordnung	Erläuterungen/Beispiele
<p>e) Informationen in digitalen Netzen recherchieren und aus digitalen Netzen beschaffen sowie Informationen, auch fremde, prüfen, bewerten und auswählen</p>	<p>während der gesamten Ausbildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Suchstrategien und Suchanfragen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede von Suchmaschinen und Fachdatenbanken • zentrale Suchbegriffe für Recherchefragen • Präzisierung von Fragen unter Nutzung der Funktion von Suchmaschinen • Güte- und Inklusionskriterien von Quellen • Bewertung von Informationen und deren Herkunft ▶ systematische Speicherung von Informationen und Fundorten anhand von Gütekriterien, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Konsistenz • Nachvollziehbarkeit • Ordnungsansätze • Redundanzvermeidung • Übersichtlichkeit • Zugänglichkeit ▶ Wissens- und Informationsmanagement
<p>f) Lern- und Arbeitstechniken sowie Methoden des selbstgesteuerten Lernens anwenden, digitale Medien nutzen und Erfordernisse des lebensbegleitenden Lernens erkennen und ableiten</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▶ formale, non-formale und informelle Lernprozesse ▶ Lernen in unterschiedlichen Lebensphasen ▶ Voraussetzungen und Qualitätskriterien für selbstgesteuertes Lernen ▶ Eignung und Einsatz von digitalen Medien ▶ Lern- und Arbeitstechniken
<p>g) Aufgaben zusammen mit Beteiligten, einschließlich der Beteiligten anderer Arbeits- und Geschäftsbereiche, auch unter Nutzung digitaler Medien, planen, bearbeiten und gestalten</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rollen, Kompetenzen und Interessen von Beteiligten ▶ Identifikation des geeigneten Kommunikationsmittels unter Beachtung verschiedener Methoden ▶ Prüfung im Team von Anforderungen mit Rollen- und Aufgabenverteilung ▶ technische, organisatorische, ökonomische Rahmenbedingungen ▶ abgestimmte Projekt-, Zeit- und Aufgabenpläne ▶ zielorientiertes Kommunizieren, beispielsweise auf Basis der SMART-Regel ▶ systematischer Austausch von Informationen zur Aufgabenerfüllung ▶ Entwicklung und Pflege von Kooperationsbeziehungen
<p>h) Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt praktizieren</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einfühlungsvermögen ▶ respektvoller Umgang ▶ Sachlichkeit ▶ Dimensionen von Vielfalt in der Arbeitswelt, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Alter • Behinderung • Geschlecht und geschlechtliche Identität • ethnische Herkunft und Nationalität • Religion und Weltanschauung • sexuelle Orientierung und Identität

2.2 Hilfen zur Durchführung der Ausbildung

Didaktische Prinzipien der Ausbildung

Als Grundlage für die Konzeption von handlungsorientierten Ausbildungsaufgaben bietet sich das Modell der vollständigen Handlung an. Es kommt ursprünglich aus der Arbeitswissenschaft und ist von dort als Lernkonzept in die betriebliche Ausbildung übertragen worden. Nach diesem Modell konstruierte Lern- und Arbeitsaufgaben fördern bei den Auszubildenden die Fähigkeit, selbstständig, selbstkritisch und eigenverantwortlich die im Betrieb anfallenden Arbeitsaufträge zu erledigen.

Bei der Gestaltung handlungsorientierter Ausbildungsaufgaben sind folgende didaktische Überlegungen und Prinzipien zu berücksichtigen:

- ▶ vom Leichten zum Schweren,
- ▶ vom Einfachen zum Zusammengesetzten,
- ▶ vom Nahen zum Entfernten,
- ▶ vom Allgemeinen zum Speziellen,
- ▶ vom Konkreten zum Abstrakten.

Didaktische Prinzipien, deren Anwendung die Erfolgssicherung wesentlich fördern, sind u. a.:

- ▶ Prinzip der **Fasslichkeit des Lernstoffs**
Der Lernstoff sollte für die Auszubildenden verständlich präsentiert werden. Zu berücksichtigen sind z.B. Vor-

kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Lernschwierigkeiten der Auszubildenden, um die Motivation zu erhalten.

- ▶ Prinzip der **Anschauung**
Durch die Vermittlung konkreter Vorstellungen prägt sich der Lernstoff besser ein:
Anschauung = Fundament der Erkenntnis (Pestalozzi).
- ▶ Prinzip der **Praxisnähe**
Theoretische und abstrakte Inhalte sollten immer einen Praxisbezug haben, um verständlich und einprägsam zu sein.
- ▶ Prinzip der **selbstständigen Arbeit**
Ziel der Ausbildung sind selbstständig arbeitende, verantwortungsbewusste, kritisch und zielstrebig handelnde Mitarbeiter/-innen. Dies kann nur durch entsprechende Ausbildungsmethoden erreicht werden.

Das **Modell der vollständigen Handlung** besteht aus sechs Schritten, die aufeinander aufbauen und die eine stetige Rückkopplung ermöglichen.

Informieren: Die Auszubildenden erhalten eine Lern- bzw. Arbeitsaufgabe. Um die Aufgabe zu lösen, müssen sie sich selbstständig die notwendigen Informationen beschaffen.

Planen: Die Auszubildenden erstellen einen Arbeitsablauf für die Durchführung der gestellten Lern- bzw. Arbeitsaufgabe.

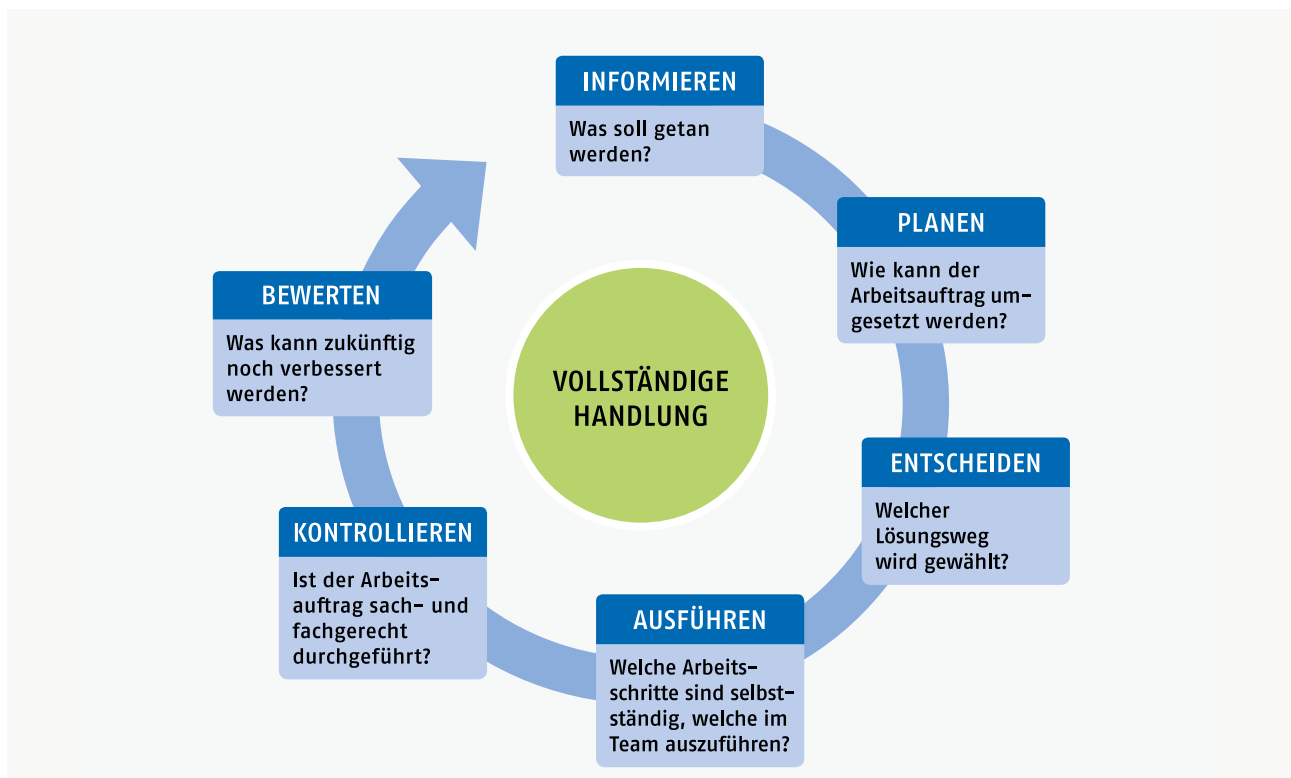


Abbildung 1: Modell der vollständigen Handlung (Quelle: BIBB)

Entscheiden: Auf der Grundlage der Planung wird i. d. R. mit dem Ausbilder bzw. der Ausbilderin ein Fachgespräch geführt, in dem der Arbeitsablauf geprüft und entschieden wird, wie die Aufgabe umgesetzt wird.

Ausführen: Die Auszubildenden führen die in der Arbeitsplanung erarbeiteten Schritte selbstständig aus.

Kontrollieren: Die Auszubildenden überprüfen selbstkritisch die Erledigung der Lern- bzw. Arbeitsaufgabe (Soll-Ist-Vergleich).

Bewerten: Die Auszubildenden reflektieren den Lösungsweg und das Ergebnis der Lern- bzw. Arbeitsaufgabe.

Je nach Wissensstand der Auszubildenden erfolgt bei den einzelnen Schritten eine Unterstützung durch die Ausbilder/-innen. Die Lern- bzw. Arbeitsaufgaben können auch so konzipiert sein, dass sie von mehreren Auszubildenden erledigt werden können. Das fördert den Teamgeist und die betriebliche Zusammenarbeit.

Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden

Mit der Vermittlung der Inhalte des Ausbildungsrahmens, dessen integrativer Bestandteil die neuen Standardberufsbildpositionen sind, werden Ausbilder/-innen didaktisch und methodisch immer wieder vor neue Aufgaben gestellt. Sie nehmen verstärkt die Rolle einer beratenden Person ein, um die Auszubildenden zu befähigen, im Laufe der Ausbildung immer mehr Verantwortung zu übernehmen und selbstständiger zu lernen und zu handeln. Dazu sind aktive, situationsbezogene Ausbildungsmethoden (Lehr- und Lernmethoden) erforderlich, die Wissen nicht einfach mit dem Ziel einer „Eins-zu-eins-Reproduktion“ vermitteln, sondern eine selbstgesteuerte Aneignung ermöglichen. Ausbildungsmethoden sind das Werkzeug von Ausbildern und Ausbilderinnen. Sie versetzen die Auszubildenden in die Lage, Aufgaben im betrieblichen Alltag selbstständig zu erfassen, eigenständig zu erledigen und zu kontrollieren sowie ihr Vorgehen selbstkritisch zu reflektieren. Berufliche Handlungskompetenz lässt sich nur durch Handeln in und an berufstypischen Aufgaben erwerben.

Für die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit sind Methoden gefragt, die folgende Grundsätze besonders beachten:

- ▶ **Lernen für Handeln:** Es wird für das berufliche Handeln gelernt, das bedeutet Lernen an berufstypischen Aufgabenstellungen und Aufträgen.
- ▶ **Lernen durch Handeln:** Ausgangspunkt für ein aktives Lernen ist das eigene Handeln, es müssen also eigene Handlungen ermöglicht werden, mindestens muss aber eine Handlung gedanklich nachvollzogen werden können.
- ▶ **Erfahrungen ermöglichen:** Handlungen müssen die Erfahrungen der Auszubildenden einbeziehen sowie eigene

Erfahrungen ermöglichen und damit die Reflexion des eigenen Handelns fördern.

- ▶ **Ganzheitliches nachhaltiges Handeln:** Handlungen sollen ein ganzheitliches Erfassen der beruflichen und damit der berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozesse ermöglichen, dabei sind ökonomische, rechtliche, ökologische und soziale Aspekte einzubeziehen.
- ▶ **Handeln im Team:** Beruflich gehandelt wird insbesondere in Arbeitsgruppen, Teams oder Projektgruppen. Handlungen sind daher in soziale Prozesse eingebettet, z. B. in Form von Interessengegensätzen oder handfesten Konflikten. Um soziale Kompetenzen entwickeln zu können, sollten Auszubildende in solche Gruppen aktiv eingebunden werden.
- ▶ **Vollständige Handlungen:** Handlungen müssen durch den Auszubildenden weitgehend selbstständig geplant, durchgeführt, überprüft, ggf. korrigiert und schließlich bewertet werden.

Es existiert ein großer Methodenpool von klassischen und handlungsorientierten Methoden sowie von Mischformen, die für Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeiten einsetzbar sind. Im Hinblick auf die zur Auswahl stehenden Ausbildungsmethoden sollten die Ausbilder/-innen sich folgende Fragen beantworten:

- ▶ Welchem Ablauf folgt die Ausbildungsmethode und für welche Art der Vermittlung ist sie geeignet (z. B. Gruppen-, Team-, Einzelarbeit)?
- ▶ Welche konkreten Ausbildungsinhalte des Berufs können mit der gewählten Ausbildungsmethode erarbeitet werden?
- ▶ Welche Aufgaben übernimmt der Auszubildende, welche der Ausbilder bzw. die Ausbilderin?

Exemplarisch lassen sich an dieser Stelle folgende Methoden nennen:

Digitale Medien

„Ob Computer, Smartphone, Tablet oder Virtual-Reality-Brille – die Einsatzmöglichkeiten für digitale Medien in der beruflichen Bildung sind vielfältig. Doch nicht nur Lernen mit digitalen Medien ist wichtig, genauso entscheidend ist, die Medien selbst als Gegenstand des Lernens zu verstehen, um verantwortungsvoll mit ihnen umgehen zu können. In diesem Zusammenhang ist eine umfassende Medienkompetenz Grundvoraussetzung für Lehrpersonal und auch für die Lernenden selbst.“ (Quelle: BMBF-Flyer „Lernen und Beruf digital verbinden“ [https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Lernen_und_Beruf_digital_verbinden.pdf])

Digitale Medien stellen die Brücke dar, mit der die enge Wechselbeziehung zwischen Ausbildung, wissensintensiver Facharbeit und fortschreitender Technologieentwicklung in einen Zusammenhang gebracht werden kann. Sie unterstützen Lernprozesse in komplexen, sich kontinuierlich wandelnden Arbeitsumgebungen, die ihrerseits in hohem Maße

durch die Informationstechnik (IT) geprägt sind. Sie können der selbstgesteuerten Informationsgewinnung dienen, die Kommunikation und den unmittelbaren Erfahrungsaustausch unterstützen, unmittelbar benötigtes Fachwissen über den netzgestützten Zugriff auf Informationen ermöglichen und damit das Lernen im Prozess der Arbeit begleiten. Diese vielfältigen Möglichkeiten bringen auch neue Herausforderungen für das Bildungspersonal mit sich, die einerseits darin liegen, selbst auf dem neuesten Stand zu bleiben, und andererseits darin, sinnvolle Möglichkeiten für die Ausbildung und die Auszubildenden auszuwählen, zu gestalten und zu begleiten.

Digitale Medien sind in diesem skizzierten Rahmen explizit als Teil eines umfangreichen Bildungs- und Managementkonzeptes zu verstehen. Auszubildende, Bildungspersonal und ausgebildete Fachkräfte können heute mobil miteinander interagieren, elektronische Portfolios sind in der Lage, Ausbildungsverläufe, berufliche Karrierewege und Kompetenzentwicklungen kontinuierlich zu dokumentieren. Über gemeinsam gewährte Zugriffsrechte auf ihre elektronischen Berichtshefte z. B. können Auszubildende mit dem betrieblichen und berufsschulischen Bildungspersonal gemeinsam den Ausbildungsverlauf planen, begleiten, steuern und gezielt individuelle betriebliche Karrierewege fördern. Erfahrungswissen kann in Echtzeit ausgetauscht und dokumentiert werden.

Projektarbeit

Projektarbeit ist das selbstständige Bearbeiten einer Aufgabe oder eines Problems durch eine Gruppe von der Planung über die Durchführung bis zur Präsentation des Ergebnisses. Projektarbeit ist eine Methode demokratischen und handlungsorientierten Lernens, bei der sich Lernende zur Bearbeitung einer Aufgabe oder eines Problems zusammenfinden, um in größtmöglicher Eigenverantwortung immer auch handelnd-lernend tätig zu sein.

Ein Team von Auszubildenden bearbeitet eine berufstypische Aufgabenstellung, z. B. die Entwicklung eines Produktes, die Organisation einer Veranstaltung oder die Verbes-

serung einer Dienstleistung. Gemäß der Aufgabenstellung ist ein Produkt zu entwickeln und alle für die Realisierung nötigen Arbeitsschritte selbstständig zu planen, auszuführen und zu dokumentieren.

Ausbilder/-innen führen in ihrer Rolle als Moderatoren und Moderatorinnen in das Projekt ein, organisieren den Prozess und bewerten das Ergebnis mit den Auszubildenden. Neben fachbezogenem Wissen eignen sich die Auszubildenden Schlüsselqualifikationen an. Sie lernen komplexe Aufgaben und Situationen kennen, entwickeln die Fähigkeit zur Selbstorganisation und Selbstreflexion und erwerben methodische und soziale Kompetenzen während der unterschiedlichen Projektphasen. Die Projektmethode bietet mehr Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum, setzt aber auch mehr Vorkenntnisse der Auszubildenden voraus.

Rollenspiele

Stehen soziale Interaktionen, z. B. Kundenberatung, Reklamationsbearbeitung, Verkaufsgespräch oder Konfliktgespräch, im Vordergrund des Lernprozesses, sind Rollenspiele eine probate Ausbildungsmethode. Ausbildungssituationen werden simuliert und können von den Auszubildenden „eingeübt“ werden. Hierbei können insbesondere die Wahrnehmung, Empathie, Flexibilität, Offenheit, Kooperations-, Kommunikations- und Problemlösefähigkeit entwickelt werden. Außerdem werden durch Rollenspiele vor allem Selbst- und Fremdbeobachtungsfähigkeiten geschult. Die Ausbilder/-innen übernehmen i. d. R. die Rolle der Moderatoren und Moderatorinnen und weisen in das Rollenspiel ein.

Checklisten

Zur Umsetzung der Standardberufsbildpositionen in der Praxis bieten die folgenden Checklisten anhand ausgewählter Beispiele Orientierung. Sie zeigen auf, welche Aspekte bei der integrativen Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten leitend sein können.

Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht

Geschäfts- und Arbeitsprozesse	▶ Welche betrieblichen Prozesse zum Herstellen von Produkten und Erbringen von Dienstleistungen gibt es?
Ausbildungsvertrag	▶ Sind den Auszubildenden die aus dem Ausbildungsvertrag resultierenden Rechte und Pflichten bekannt?
Betrieblicher Ausbildungsplan	▶ Wurden die konkreten Ausbildungsplätze und -abschnitte sowie die Ausbildungsinhalte und -zeiten festgelegt?
Beruflicher Aufstieg und berufliche Weiterbildung	▶ Welche grundsätzlichen und betrieblichen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung bestehen nach der Ausbildung?

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	▶ Welche berufsbezogenen Gefährdungen im Allgemeinen und arbeitsplatzspezifischen Gefährdungen im Besonderen liegen vor?
Merkbblätter und Richtlinien	▶ Welche Maßnahmen sind im Umgang mit Werk- und Hilfsstoffen sowie mit Werkzeugen und Maschinen zu ergreifen?
Ergonomische Arbeitsweise	▶ Welche Aspekte ergonomischen Arbeitens sind zu beachten und wie lassen sich diese Aspekte optimieren?
Verhaltensweise bei Unfällen	▶ Wo befinden sich Erste-Hilfe-Schränke und wer kann als Ersthelfer/-in angesprochen werden?

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Betriebsbedingte Belastungen	▶ Welche betriebsbezogenen und arbeitsplatzbezogenen Belastungen treten auf?
Ressourcen	▶ Welche Ressourcen werden zum Herstellen von Produkten und Erbringen von Dienstleistungen benötigt?
Ökonomische, ökologische und soziale Zusammenhänge	▶ Wie lässt sich Nachhaltigkeit beim Herstellen von Produkten und Erbringen von Dienstleistungen berücksichtigen?
Vorschläge für nachhaltiges Handeln	▶ Welche Zielkonflikte sind erkennbar und welche Handlungsoptionen lassen sich zu deren Lösung entwickeln?

Digitalisierte Arbeitswelt

Digitale Medien und IT-Systeme	▶ Welche digitalen Medien und IT-Systeme werden im Betrieb eingesetzt und welche Weiterentwicklungen sind geplant?
Sicherer Umgang mit Daten	▶ Welche betrieblichen Vorgaben und Routinen bestehen im Umgang mit digitalen Medien und IT-Systemen?
Umgang mit Auffälligkeiten	▶ Wer ist die Ansprechperson bei Störungen und Auffälligkeiten von digitalen Medien und IT-Systemen?
Kommunikation, Wertschätzung und gesellschaftliche Vielfalt	▶ Wie stellen sich Kommunikationskultur und Vielfalt im Betrieb dar?

Beispiele zur Anwendung integrativer Berufsbildpositionen

Die nachfolgenden Videos enthalten einige betriebliche Praxisbeispiele, die verdeutlichen, wie die modernisierten Standardberufsbildpositionen in den Ausbildungsalltag integriert werden können.

[<https://www.foraus.de/standardberufsbildpositionena/trailer>]



Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrrecht

Ausbilder/-innen und Auszubildende aus verschiedenen und unterschiedlich großen Betrieben schildern ihre Erfahrungen. Sie zeigen unter anderem, wie der Betrieb organisiert ist, wie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen funktioniert und wie sich dies auf die Arbeit der Betroffenen auswirkt. Die Moderatorin Julia Bauer ist live dabei und besucht außerdem Arbeitnehmervertreter/-innen, die beispielsweise Fragen zu den Themen „Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag“ und „Bedeutung der Ausbildungsordnung“ beantworten.

[<https://www.foraus.de/standardberufsbildpositionen-organisation-ausbildungsbetrieb>]



Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Der Film erklärt den richtigen Umgang mit möglichen arbeits- und ausbildungsspezifischen Gefahrenquellen praxisorientiert am Beispiel eines kleinen Handwerksbetriebes. Die Moderatorin darf sich selbst den Sicherheitseinweisungen unterziehen und eine persönliche Schutzausrüstung anziehen. Außerdem wird erläutert, wie sich Beschäftigte bei Unfällen am Arbeitsplatz korrekt verhalten.

In einem anderen Betrieb werden vor allem die eher unsichtbaren Aspekte der Gesundheit am Arbeitsplatz gezeigt. Worauf sollten Mitarbeiter/-innen am Arbeitsplatz achten, um langfristig gesundheitlichen Beschwerden vorzubeugen? Diese und weitere wichtige Fragen beantwortet ein Mediziner.

[<https://www.foraus.de/standardberufsbildpositionen-sicherheit-gesundheit>]





Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt gesamtgesellschaftlich immer mehr an Bedeutung, und sollte deshalb fester Bestandteil der Ausbildung sein. Ausbilder/-innen und Auszubildende eines Betriebes, der Deutscher Umweltpreisträger 2020 ist, geben Umsetzungstipps und berichten aus eigener Erfahrung.

Was kann jeder Auszubildende und jede Auszubildende, jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin zu einem nachhaltigen Betriebsklima beitragen? Wie kann im Betrieb darüber aufgeklärt werden? Welche gesetzlichen Vorschriften sind zu beachten? Diese Fragen beantworten im Film Ausbilder/-innen sowie Vertreter/-innen von Bund und Ländern. Außerdem wird anhand eines betrieblichen Beispiels gezeigt, wie ein Betrieb langfristig nachhaltiger gestaltet werden kann, indem zum Beispiel Arbeitsmaterialien weiterverarbeitet werden.

[<https://www.foraus.de/standardberufsbildpositionen-umweltschutz-nachhaltigkeit>]



Weiterführende Beispiele zum Thema:

- ▶ Konzeption und Erstellung von Lehr-/Lernarrangements zur Entwicklung von Nachhaltigkeitskompetenzen in den Branchen Lebensmittel, Textil und Elektro des Einzelhandels [<http://handle-nachhaltig.de/lernfelder>]
Quelle: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Die Modellversuche 2015–2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur [<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16974>], *Modellversuch FOENA-KO: Förderung von Nachhaltigkeitskompetenz für Auszubildende und das Bildungspersonal im Einzelhandel (S. 62 bis 84)*
- ▶ Das Nachhaltigkeits-Branchenprojekt ANLIN (Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie) hat einen Nachfolger: Nach dem großen Erfolg des Projekts, das unter anderem mit dem deutschen UNESCO BNE-Preis sowie dem Responsible Care-Preis des Verbands der Chemischen Industrie (VCI) Hessen ausgezeichnet wurde, beginnt mit ANLIN² die zweite Runde. [<https://www.foraus.de/de/themen/projekt-anlin-ausbilder-und-auszubildende-werden-zu-nachhaltigkeits-experten-135119.php>]



Digitalisierte Arbeitswelt

Digitalisierung fängt bereits bei der Unternehmenskommunikation an: Absprachen per E-Mail, virtuelle Meetings auf Kollaborationsplattformen, Arbeiten im Homeoffice. Ein großes Unternehmen gibt hier beispielhaft Hinweise zum Umgang mit neuen Herausforderungen.

Doch nicht nur am Arbeitsplatz selbst ist die Digitalisierung präsent, sondern auch in der Berufsschule. Deshalb kommen neben Auszubildenden und Ausbildenden auch Lehrkräfte einer Berufsschule zu Wort und äußern sich beispielsweise zum Thema „Chancen und Risiken der digitalisierten Arbeitswelt“.

[<https://www.foraus.de/standardberufsbildpositionen-digitalisierte-arbeitswelt>]



Weiterführende Beispiele zum Thema:

- ▶ Prüfung – Prüfungsinstrumente „Schriftlich und elektronisch zu bearbeitende Aufgaben“ [<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf>]
- ▶ Wie verändert die Digitalisierung bestimmte Berufe und welche Anforderungen ergeben sich dadurch für die überbetriebliche Ausbildung? Beispiele aus verschiedenen Berufen [<https://www.foraus.de/de/themen/beendete-projekte-131662.php>]
Quelle: Sonderprogramm zur Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung) [https://www.foraus.de/de/themen/foraus_107695.php]
- ▶ Didaktisch-methodische Hinweise zur Förderung digitaler Kompetenzen [<https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/fachklassen/djp-einleger.pdf>]
- ▶ Digitale Schlüsselkompetenzen in der Bildungsgangarbeit, Förderung digitaler Schlüsselkompetenzen in ausgewählten Berufen [<https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsganguebergreifende-themen/digitale-kompetenzen/unterstuetzungsmaterialien/unterstuetzungsmaterialien.html>]
Quelle: QUA-LiS NRW [<https://www.berufsbildung.nrw.de>], *Berufsbildung NRW – Broschüre „Didaktische Jahresplanung: Pragmatische Handreichung für die Fachklassen des dualen Systems“ (2017)* [<https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsgaenge-bildungsplaene/fachklassen-duales-system-anlage-a/didaktische-jahresplanung/didaktische-jahresplanung.html>]

3 Kooperation der Lernorte

In der dualen Berufsausbildung wirken die Lernorte Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und die außerbetriebliche Bildungsstätte zusammen (§ 2 Absatz 2 BBiG). Ihr gemeinsamer Bildungsauftrag ist die Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Auszubildenden werden befähigt, berufliche Aufgaben wahrzunehmen sowie die Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung mitzugestalten. Ziele und Inhalte des berufsbezogenen Berufsschulunterrichts werden für jeden Beruf in einem Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz (KMK) festgelegt. Die Bundesländer stellen für den Prozess der didaktischen Jahresplanung Arbeitshilfen zur Verfügung, die bekanntesten sind die aus Bayern und Nordrhein-Westfalen.^{1,2} Kern der didaktischen Jahresplanung sind die Lernsituationen. Sie gliedern und gestalten die Lernfelder für den schulischen Lernprozess aus, stellen also kleinere thematische Einheiten innerhalb eines Lernfeldes dar. Die beschriebenen Kompetenzerwartungen werden exemplarisch umgesetzt, indem Lernsituationen berufliche Aufgaben und Handlungsabläufe aufnehmen und für den Unterricht didaktisch und methodisch aufbereiten. Insgesamt orientieren sich Lernsituationen am Erwerb umfassender Handlungskompetenz und unterstützen in ihrer Gesamtheit die Entwicklung aller im Lernfeld beschriebenen Kompetenzdimensionen. Der didaktische Jahresplan listet alle Lernsituationen in dem jeweiligen Bildungsgang auf und dokumentiert alle Kompetenzdimensionen, die Methoden, Sozialformen, Verknüpfungen, Verantwortlichkeiten sowie die Bezüge zu den allgemeinbildenden Unterrichtsfächern.

Die Arbeitsschritte, die für die Entwicklung von Lernsituationen erforderlich sind, können auf die betriebliche Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans zur Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben oder von lernortübergreifenden Projekten übertragen werden. Zur Nutzung von Synergieeffekten bei der Umsetzung von Rahmenlehrplänen hat die KMK in ihrer Handreichung [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23-GEP-Handreichung.pdf] vereinbart, dass der jeweilige Rahmenlehrplanausschuss exemplarisch eine oder mehrere Lernsituationen zur Umsetzung von Lernfeldern entwickelt. Dabei können auch Verknüpfungsmöglichkeiten aufgezeigt werden zu berufsübergreifenden Lernbereichen, zu verfügbaren Materialien oder Medien und exemplarischen Beispielen für den Unterricht.

Für die Zusammenarbeit der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule bietet gerade die neue Standardberufsbildposition Digitalisierte Arbeitswelt vielfältige Möglichkeiten und Synergieeffekte. Zum einen ist die Vermittlung digitaler Kompetenzen Thema und Ziel beider Lernorte, zum anderen entstehen über die Vernetzung der Lernorte mithilfe digitaler Technik neue Formen der Kooperation und Rückkopplung. Für die lernortübergreifende Ausbildung werden zunehmend auch neue Softwarelösungen entwickelt. Sie unterstützen das Zusammenspiel der Lernorte durch den Einsatz moderner Kommunikations- und Kollaborationstechnologien.

Die angesichts der fortschreitenden Digitalisierung entstehenden neuen Inhalte und Herausforderungen in der Berufsausbildung haben viele Facetten und erfordern vielfältige Kompetenzen, die nicht in jedem Betrieb vermittelt werden können. Gefragt sind Fähigkeiten, die den Umgang mit IT und Software, mit Anwendungsprogrammen, automatisierten Systemen und die Überwachung sowie Instandhaltung digital gesteuerter Produktionsanlagen betreffen. Zunehmend verlangt werden auch Verständnis für die gesamte digitale Kette der Geschäfts- und Produktionsprozesse, für elektronische Warenwirtschafts- und Bezahlssysteme sowie die Beherrschung integrierter Unternehmenssoftwarelösungen. Hier können Ausbildungsverbünde und Kooperationen helfen, etwaige Lücken im Betrieb durch Auslagerung von Ausbildungssequenzen, Kursen oder Exkursionen für die Auszubildenden zu schließen.

1 Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, Abteilung Berufliche Schulen, Didaktische Jahresplanung [<https://www.isb.bayern.de/schulartspezifisches/materialien/didaktische-jahresplanung>], Kompetenzorientierten Unterricht systematisch planen, München 2012
2 Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen, Didaktische Jahresplanung [https://broschuerenservice.nrw.de/default/shop/Didaktische_Jahresplanung/24], Pragmatische Handreichung für die Fachklassen des dualen Systems, Düsseldorf 2017

4 Weiterführende Informationen

4.1 Links

Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht

AufstiegsBAföG	https://www.aufstiegs-bafoeg.de
Ausbildung und Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Ausbildung_und_Beruf.pdf
Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen	https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8269
Berufsbildungsgesetz (BBiG)	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf
Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB	https://www.bibb.de/de/11703.php
Forum für AusbilderInnen	https://www.foraus.de
Handwerksordnung (HwO)	https://www.gesetze-im-internet.de/hwo
Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63592.php
Lernortkooperation in der beruflichen Bildung	https://www.foraus.de/de/themen/foraus_107679.php
Prüferportal	https://www.prueferportal.org
Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes	https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/TDB/_TDB/_inhalt.html

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Arbeitsschutzgesetz	https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg
Arbeitssicherheitsgesetz	https://www.gesetze-im-internet.de/asig
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	https://www.baua.de
Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	https://www.bad-gmbh.de
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung	https://www.dguv.de
Glossar Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit	https://www.bad-gmbh.de/glossar

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuche 2015–2019	https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16974
Bildung für Nachhaltige Entwicklung – BNE-Portal	https://www.bne-portal.de
Gestaltung nachhaltiger Lernorte – Leitfaden für ausbildende Unternehmen	https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16691
Klimaschutzplan 2050	https://www.ifok.de/klimaschutzplan-2050-informationsmaterialien
Nachhaltigkeit im Berufsalltag	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Nachhaltigkeit_im_Berufsalltag.pdf
Nachhaltigkeit im Handwerk	https://nachhaltiges-handwerk.de/nachhaltigkeit
Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung	https://www.bibb.de/de/709.php https://www.bmbf.de/de/nachhaltigkeit-in-der-beruflichen-bildung-3518.html
Nachhaltigkeits-Navigator Handwerk	https://navigator.nachhaltiges-handwerk.de
Umweltbundesamt	https://www.umweltbundesamt.de/themen
Umweltrecht	https://www.bmu.de/service/gesetze-verordnungen

Digitalisierte Arbeitswelt

Ausbilden im digitalen Wandel	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Ausbildung_im_digitalen_Wandel.pdf
Berufsbildung 4.0	https://www.bmbf.de/de/berufsbildung-4-0-3246.html
Charta der Vielfalt	https://www.charta-der-vielfalt.de
Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	https://www.bmjv.de/DE/Themen/FokusThemen/DSGVO/DSVG0_node.html
Den digitalen Wandel gestalten	https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/digitalisierung.html
Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung	https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9412
Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt	https://www.foraus.de/de/themen/foraus_107718.php
Digitalisierung der Arbeitswelt (BIBB)	https://www.berufsbildungvierpunktnull.de
Erklärfilme zur Berufsausbildung 4.0	https://www.foraus.de/de/themen/foraus_107669.php
Plattform Industrie 4.0 (BMWi und BMBF)	https://www.plattform-i40.de
Qualifizierung digital (BMBF)	https://www.qualifizierungdigital.de

4.2 Adressen

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 | 107 0
<https://www.bibb.de>



Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Heinemannstraße 2 und 6
53175 Bonn
Tel.: 0228 | 99 57 0
<https://www.bmbf.de>



Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Scharnhorststraße 34-37
10115 Berlin
Tel.: 030 | 18 615 0
<https://www.bmwi.de>



Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Henriette-Herz-Platz
10178 Berlin
Tel.: 030 | 240 60 0
<https://www.dgb.de>



Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung e. V. (KWB)

Simrockstr. 13
53113 Bonn
Tel.: 0228 | 91 523 0
<https://www.kwb-berufsbildung.de>



Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK)

Taubenstraße 10
10117 Berlin
Tel.: 030 | 25 418 0
<https://www.kmk.org>





GESTALTEN SIE MIT!

Ausbildungsverantwortliche setzen mit den
Qualifizierenden vier moderne Standards für die Zukunft.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: ausbildung-gestalten@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2939-5



Verlag Barbara Budrich