VORBEREITUNG AUF DIE IHK-PRÜFUNG

AEVO

Prüfung bestehen

1 — 2 — 3 — 4

Alle vier Handlungsfelder

500

Prüfungsfragen mit Lösungen

2 Probeprüfungen

und 20 Musterkonzepte für den praktischen Teil

Schriftliche Prüfung,
Präsentation und Fachgespräch

JONAS ELLERKAMP

AEVO-Prüfung bestehen

Schriftliche Prüfung, Präsentation und Fachgespräch: 500 Prüfungsfragen mit Lösungen, 2 Probeprüfungen und 20 Musterkonzepte für den praktischen Teil

Jonas Ellerkamp

Impressum

AEVO-Prüfung bestehen. Schriftliche Prüfung, Präsentation und Fachgespräch: 500 Prüfungsfragen mit Lösungen, 2 Probeprüfungen und 20 Musterkonzepte für den praktischen Teil

© 2026 Jonas Ellerkamp. Alle Rechte vorbehalten.

Herausgeber: WRENTON SAS, 55 B rue Fondary, 75015 Paris, Frankreich.

Erstellt mit Unterstützung von KI (Claude).

Dieses Buch dient der persönlichen Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO. Es ersetzt weder einen Vorbereitungslehrgang noch die Prüfungsregeln Ihrer IHK. Maßgeblich sind die AEVO, das BBiG und die Regeln Ihrer IHK, die sich von Kammer zu Kammer unterscheiden können. Die Übungsfragen, Probeprüfungen und Musterkonzepte sind für dieses Buch geschrieben und keine Originalaufgaben der IHK oder der DIHK-Bildungs-GmbH.

Erste Auflage, November 2026.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1. Die Ausbildereignung: wer sie braucht und was die AEVO verlangt

Ausbildende, Ausbilder, ausbildende Fachkräfte: wer welche Rolle hat

Persönliche und fachliche Eignung nach dem BBiG

Die AEVO in drei Sätzen: Geltungsbereich, vier Handlungsfelder, eine Prüfung

Wer die Prüfung nicht ablegen muss: Meister, frühere Prüfungen, Befreiung

Was passiert, wenn die Eignung fehlt: Überwachung und Untersagung

Häufige Fragen: „Brauche ich die AEVO als Fachkraft?“, „Gilt sie für jeden Beruf?“, „Was kostet sie?“

Das Wichtigste für die Prüfung

Testen Sie sich

Kapitel 2. Die Prüfung im Überblick: schriftlich, praktisch, bestanden

Zwei Teile, eine Regel: jeder Teil mindestens ausreichend

Der schriftliche Teil: 180 Minuten, fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern

Papier oder digital: Lösungsschablone, Alles-oder-Nichts-Prinzip, Hilfsmittel

Der praktische Teil: Präsentation oder praktische Durchführung und Fachgespräch

Anmeldung, Wiederholung und angerechnete Prüfungsteile

Ihr Lernplan bis zur Prüfung

Das Wichtigste für die Prüfung

Testen Sie sich

Kapitel 3. Handlungsfeld 1: Warum Betriebe ausbilden und wie das duale System funktioniert

Nutzen der Ausbildung für Betrieb, Auszubildende und Gesellschaft

Ausbildungsbedarf planen: Personalplanung, Rechtslage, Tarifverträge

Das duale System: Betrieb und Berufsschule, Lernorte und Lernortkooperation

Wer zuständig ist: zuständige Stelle, Ausbildungsberater, Prüfungsausschuss, BIBB-Hauptausschuss

Durchlässigkeit: DQR, duales Studium, höherqualifizierende Berufsbildung

Was die AEVO hier verlangt: Handlungsfeld 1 in Prüfungsfragen

Das Wichtigste für die Prüfung

Testen Sie sich

Kapitel 4. Handlungsfeld 1: Ausbildungsberuf, Ausbildungsordnung und Eignung des Betriebs
Den passenden Ausbildungsberuf auswählen
Die Ausbildungsordnung lesen: Berufsbild, Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen
Ist der Betrieb geeignet? Ausbildungsstätte, Zahl der Auszubildenden, Ausbilder
Wenn nicht alles im Betrieb geht: Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung
Berufsvorbereitende Maßnahmen und Fachpraktikerausbildung
Die Mitwirkenden abstimmen: Rollen, Zeitanteile, Mitbestimmung
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 5. Handlungsfeld 2: der betriebliche Ausbildungsplan und die Lernorte
Vom Ausbildungsrahmenplan zum betrieblichen Ausbildungsplan
Sachliche und zeitliche Gliederung, Versetzungsplan und Standardberufsbildpositionen
Lernorte im Betrieb und außerhalb
Kooperation mit der Berufsschule und anderen Partnern
Ausbildung im Ausland
Den Plan überwachen und anpassen
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 6. Handlungsfeld 2: Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung
Auszubildende sind Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG
Die JAV: wann sie gewählt wird, wer wählt, wer gewählt werden kann
Mitbestimmung bei der Berufsbildung: §§ 96 und 98 BetrVG
Einstellung und Kündigung: §§ 99 und 102 BetrVG
Besonderer Schutz von JAV-Mitgliedern bei der Übernahme
Weitere Interessenvertretungen
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 7. Handlungsfeld 2: Auszubildende gewinnen und auswählen
Ausbildungsmarketing: Schulpraktikum, Messe, Social Media, Tag der offenen Tür

Anforderungsprofil: Auswahlkriterien aus Beruf und Betrieb
Auswahlverfahren: Bewerbungsunterlagen, Test, Vorstellungsgespräch, Praktikum, Gruppenverfahren
Gleichbehandlung: das AGG in der Stellenanzeige und im Gespräch
Datenschutz und Beteiligung des Betriebsrats
Vom Zusage-Tag bis zum ersten Tag: Preboarding
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 8. Handlungsfeld 2: Ausbildungsvertrag, Eintragung und Erstuntersuchung
Der Ausbildungsvertrag: Textform und die zwölf Mindestangaben
Übermitteln, Empfang nachweisen, bei Minderjährigen die Eltern
Was nicht im Vertrag stehen darf: nichtige Vereinbarungen
Probezeit, Dauer, Anrechnung, Verkürzung und Teilzeit vereinbaren
Eintragung bei der zuständigen Stelle und Anmeldung zur Berufsschule
Jugendliche: ärztliche Erstuntersuchung und Nachuntersuchung
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 9. Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis: Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub
Die Pflichten der Auszubildenden
Die Pflichten der Ausbildenden
Vergütung und Mindestvergütung
Berufsschule, Prüfungen, Freistellung und Anrechnung
Arbeitszeit, Pausen und Ruhe: Jugendliche und Erwachsene
Urlaub, Unterweisung, Mutterschutz
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 10. Handlungsfeld 3: Lernen fördern und die Probezeit gestalten
Wie Erwachsene und Jugendliche lernen
Lernkultur: Fehlerkultur, Lernumgebung, Rolle als Lernbegleiter
Feedback geben und annehmen
Der erste Tag und die ersten Wochen: Onboarding
Die Probezeit organisieren, bewerten und besprechen

Kündigung in der Probezeit: Form und Folgen
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 11. Handlungsfeld 3: Lernziele und betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben
Lernen in Arbeits- und Geschäftsprozessen
Lernziele formulieren: Grob- und Feinlernziel, Lernzielbereiche, Lernzielstufen
Das Modell der vollständigen Handlung
Eine Lern- und Arbeitsaufgabe entwickeln: Schritt für Schritt
Nachhaltigkeit und neue Technologien in Lernaufgaben
Lernaufgaben an unterschiedliche Auszubildende anpassen
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 12. Handlungsfeld 3: Ausbildungsmethoden und Medien
Methoden auswählen: Lernziel, Lernvoraussetzungen, Rahmenbedingungen
Die Vier-Stufen-Methode, klassisch und modifiziert
Das fragend-entwickelnde Lehrgespräch
Handlungsorientierte Methoden: Leittext, Projekt, Lernauftrag, Rollenspiel, Simulation
Sozialformen und Gruppengröße
Medien: analog, digital, virtuell; digitales mobiles Ausbilden
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 13. Handlungsfeld 3: Lernschwierigkeiten, Konflikte und Vielfalt
Lernschwierigkeiten erkennen: Formen und Ursachen
Unterstützen: Lernberatung, Förderplan, externe Hilfen
Die Ausbildungszeit anpassen: Verlängerung, Teilzeit, Verkürzung, vorzeitige Zulassung
Jugendliche in ihrer Entwicklung begleiten
Konflikte erkennen und lösen
Heterogenität, Inklusion und interkulturelle Kompetenz
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 14. Handlungsfeld 3: Leistungen feststellen, beurteilen und besprechen

Erfolgskontrollen: Beobachtung, Arbeitsprobe, Präsentation, Selbstbeurteilung
Gütekriterien einer Beurteilung
Beurteilungsfehler erkennen und vermeiden
Das Beurteilungsgespräch: Vorbereitung, Ablauf, Vereinbarungen
Der Ausbildungsnachweis: Pflicht, Kontrolle, Zulassung zur Prüfung
Ergebnisse von Berufsschule und Zwischenprüfung auswerten
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 15. Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen
Auf die Abschlussprüfung vorbereiten
Anmeldung, Zulassung, Nachteilsausgleich, Freistellung
Prüfung bestanden oder nicht bestanden: Ende, Verlängerung, Wiederholung
Das Zeugnis des Betriebs: einfach oder qualifiziert
Übernahme, Weiterarbeit, Kündigung und Schadensersatz
Weiterbildung: Fortbildungsstufen, DQR und Förderung
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Kapitel 16. Der praktische Teil: Thema, Konzept, Präsentation oder Durchführung und Fachgespräch
Was die AEVO verlangt und was Ihre IHK ergänzt
Das Thema wählen: berufstypisch, aus dem Ausbildungsrahmenplan, in 15 Minuten machbar
Das Konzept: eine Gliederung in zehn Punkten
Variante 1: praktische Durchführung mit Vier-Stufen-Methode oder Lehrgespräch
Variante 2: Präsentation einer Ausbildungs- oder Gesprächssituation
Das Fachgespräch: worauf die Prüfenden achten und wie Sie antworten
Das Wichtigste für die Prüfung
Testen Sie sich
Anhang 1. 500 Prüfungsfragen mit Lösungen
Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (Fragen 1 bis 75)
Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (Fragen 76 bis 175)
Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (Fragen 176 bis 400)
Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (Fragen 401 bis 475)

Prüfung und praktischer Teil (Fragen 476 bis 500)
Anhang 2. Probeprüfung 1: schriftlicher Teil mit Lösungen
Hinweise zur Probeprüfung
Situation 1: Die Haldorf will mehr ausbilden
Situation 2: Wer darf bei der Haldorf ausbilden?
Situation 3: Ausbildungsplan und Lernortkooperation
Situation 4: Auswahl, Vertrag und Interessenvertretung
Situation 5: Probezeit und die ersten Monate
Situation 6: Lernaufgabe Montagevorrichtung
Situation 7: Lernschwierigkeiten, Konflikte und Arbeitszeit
Situation 8: Beurteilen und Ausbildungsnachweis
Situation 9: Abschlussprüfung, Zeugnis und Übernahme
Lösungen und Erklärungen
Auswertung
Anhang 3. Probeprüfung 2: schriftlicher Teil mit Lösungen
Hinweise zur Probeprüfung
Situation 1: Ausbildungsbedarf und Berufsbildungssystem
Situation 2: Ausbildungsberuf und Eignung
Situation 3: Ausbildungsplan, Lernorte und Ausland
Situation 4: Ausbildungsmarketing, Auswahl und Vertrag
Situation 5: Lernbegleitung und Probezeit
Situation 6: Lernaufgabe Kundenangebot
Situation 7: Förderung, Konflikte und Jugendarbeitsschutz
Situation 8: Beurteilungen im Lager und im Büro
Situation 9: Prüfung, Kündigung und Weiterbildung
Lösungen und Erklärungen
Auswertung
Anhang 4. Der praktische Teil: 20 Musterkonzepte mit Fachgespräch
Anhang 5. Glossar: 80 Fachbegriffe für die AEVO-Prüfung
A
B
D
E
F

G

H

J

K

L

M

N

O

P

R

S

T

V

W

Z

Anhang 6. Weitere Bücher von Jonas Ellerkamp

Weitere Bücher

Kapitel 1. Die Ausbildereignung: wer sie braucht und was die AEVO verlangt

Lena arbeitet seit sechs Jahren als Industriekauffrau bei der Kerbach Antriebstechnik GmbH. Sie kennt jeden Ablauf im Einkauf und im Vertrieb. Nun fragt die Geschäftsführung: „Können Sie ab dem nächsten Ausbildungsjahr unsere kaufmännischen Auszubildenden betreuen?“ Lena sagt gern zu. Dann hört sie zum ersten Mal von der Ausbildereignungsprüfung, kurz AEVO-Prüfung. Was steckt dahinter? Und braucht sie die Prüfung wirklich?

Dieses Kapitel klärt die Grundlagen. Sie erfahren, wer im Betrieb welche Rolle hat, was das Berufsbildungsgesetz (BBiG) unter Eignung versteht und was die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) verlangt. Ein Hinweis vorab: Dieses Buch bereitet Sie auf die Prüfung vor. Es ersetzt weder Ihren Lehrgang noch die Informationen Ihrer IHK, also das Merkblatt und die Einladung zur Prüfung.

Ausbildende, Ausbilder, ausbildende Fachkräfte: wer welche Rolle hat

In der Prüfung kommt es auf genaue Begriffe an. Drei Rollen müssen Sie sicher unterscheiden.

Ausbildende sind die Betriebe, die Auszubildende einstellen. Das ist meist das Unternehmen selbst, zum Beispiel die Kerbach Antriebstechnik GmbH. Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt, schließt mit ihnen einen Berufsausbildungsvertrag (§ 10 BBiG). Ausbildende sind also die Vertragspartner der Auszubildenden.

Ausbilderinnen und Ausbilder sind die Personen, die tatsächlich ausbilden. Ausbildende dürfen selbst ausbilden, wenn sie persönlich und fachlich geeignet sind. In § 28 Abs. 1 BBiG heißt es: „Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.“ Wer nicht fachlich geeignet ist oder nicht selbst ausbildet, muss geeignete Ausbilder bestellen (§ 28 Abs. 2 BBiG). Diese Ausbilder vermitteln die Ausbildungsinhalte „unmittelbar, verantwort-

lich und in wesentlichem Umfang“. In einem größeren Unternehmen ist das der Normalfall: Die GmbH stellt ein, Lena bildet aus.

Ausbildende Fachkräfte helfen bei der Ausbildung mit. Nach § 28 Abs. 3 BBiG können Beschäftigte mitwirken, die die nötigen beruflichen Fähigkeiten haben und persönlich geeignet sind. Sie handeln „unter der Verantwortung des Ausbilders“. Ein Beispiel: Sabine ist Buchhalterin bei Kerbach. Sie betreut die Auszubildenden zwei Stunden pro Woche in der Buchhaltung. Die Verantwortung bleibt bei Lena. Sabine ist damit ausbildende Fachkraft. Sie braucht keine AEVO-Prüfung.

Der Rahmenplan zur AEVO von 2023 nennt diese Abgrenzung ausdrücklich. Er unterscheidet „Ausbildender, haupt- und nebenberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder, ausbildende Fachkräfte“. Hauptberuflich heißt: Die Person bildet überwiegend aus, etwa in einer Lehrwerkstatt. Nebenberuflich heißt: Die Person bildet neben ihrer eigentlichen Arbeit aus, so wie Lena.

Merksatz für die Prüfung: Der Betrieb stellt ein (Ausbildende), die Ausbilderin trägt die Verantwortung für die Ausbildung, die Fachkraft hilft mit.

Persönliche und fachliche Eignung nach dem BBiG

Das BBiG unterscheidet zwei Arten von Eignung. Beide müssen Ausbilder haben.

Persönliche Eignung

Das Gesetz sagt nicht, wer persönlich geeignet ist. Es sagt, wer es nicht ist. § 29 BBiG lautet: „Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer 1. Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder 2. wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.“

Das Wort „insbesondere“ ist wichtig. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Es kann also auch andere Gründe geben, die gegen die persönliche Eignung sprechen.

Fachliche Eignung

Die fachliche Eignung hat zwei Teile. § 30 Abs. 1 BBiG sagt: „Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt."

Der erste Teil ist die berufliche Eignung. Sie wissen also, wie der Beruf fachlich geht. § 30 Abs. 2 BBiG nennt dafür fünf Wege:

- eine Abschlussprüfung in der entsprechenden Fachrichtung,
- ein Feststellungsverfahren, das die vollständige Vergleichbarkeit der beruflichen Handlungsfähigkeit zeigt,
- eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule,
- eine „Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule" in einer entsprechenden Fachrichtung,
- einen ausländischen Bildungsabschluss in einer entsprechenden Fachrichtung, dessen Gleichwertigkeit festgestellt worden ist.

Zu jedem dieser Wege kommt eine Bedingung hinzu: Die Person muss „eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen" sein. Außerdem kann die nach Landesrecht zuständige Behörde die fachliche Eignung im Einzelfall „widerruflich" zuerkennen (§ 30 Abs. 6 BBiG).

Der zweite Teil ist die berufs- und arbeitspädagogische Eignung. Damit ist gemeint: Sie können Wissen weitergeben, Lernen planen und junge Menschen begleiten. § 30 Abs. 5 BBiG erlaubt, dass eine Rechtsverordnung den Nachweis dieser Fähigkeiten regelt. Diese Verordnung ist die AEVO.

Zurück zu Lena. Sie hat ihre Abschlussprüfung als Industriekauffrau bestanden und arbeitet seit sechs Jahren im Beruf. Die berufliche Eignung nach § 30 Abs. 2 Nr. 1 BBiG hat sie also. Es fehlt ihr die berufs- und arbeitspädagogische Eignung nach § 30 Abs. 1 BBiG. Genau diese Lücke schließt die AEVO-Prüfung.

Die AEVO in drei Sätzen: Geltungsbereich, vier Handlungsfelder, eine Prüfung

Die Ausbilder-Eignungsverordnung stammt „vom 21. Januar 2009 (BGBl. I S. 88)“. Sie ist „Auf Grund des § 30 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes“ erlassen. Nach § 9 AEVO gilt: „Diese Verordnung tritt am 1. August 2009 in Kraft.“ Seitdem wurde sie nicht geändert. Was regelt sie? Drei Sätze reichen für den Überblick.

Erster Satz: Wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausbildet, muss die berufs- und arbeitspädagogischen Fähigkeiten nachweisen. § 1 AEVO verlangt diesen Nachweis „für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz“. Die Ausnahme steht gleich dahinter: „Dies gilt nicht für die Ausbildung im Bereich der Angehörigen der freien Berufe.“

Zweiter Satz: Die Eignung umfasst vier Handlungsfelder. Ein Handlungsfeld ist ein Aufgabenbereich der Ausbilderin, vom Planen bis zum Abschluss der Ausbildung. Nach § 2 AEVO umfasst die Eignung „die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung“ in diesen Feldern:

1. „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“
2. „Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken“
3. „Ausbildung durchführen“
4. „Ausbildung abschließen“

Dritter Satz: Die Eignung wird in einer Prüfung nachgewiesen. § 4 Abs. 1 AEVO sagt: „Die Eignung nach § 2 ist in einer Prüfung nachzuweisen. Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Die Prüfung ist bestanden, wenn jeder Prüfungsteil mit mindestens ‚ausreichend‘ bewertet wurde.“

Diese drei Sätze sind das Gerüst des ganzen Buches. Wie die beiden Prüfungsteile genau ablaufen, lesen Sie in Kapitel 2.

Wer die Prüfung nicht ablegen muss: Meister, frühere Prüfungen, Befreiung

Nicht jede angehende Ausbilderin muss die AEVO-Prüfung ablegen. § 6 und § 7 AEVO nennen Ausnahmen. Achten Sie auf die Unterschiede: Manche gelten automatisch, andere nur auf Antrag.

Automatisch geeignet sind zwei Gruppen:

- Wer die Prüfung nach einer früheren Ausbilder-Eignungsverordnung auf Grundlage des BBiG bestanden hat (§ 6 Abs. 1 AEVO).
- Wer die berufs- und arbeitspädagogische Eignung durch eine „Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung oder dem Berufsbildungsgesetz“ nachgewiesen hat (§ 6 Abs. 2 AEVO).

Ein Beispiel: Murat ist Industriemeister. In seiner Meisterprüfung hat er die berufs- und arbeitspädagogische Eignung bereits nachgewiesen. Er muss die AEVO-Prüfung nicht noch einmal ablegen.

Nur auf Antrag befreit die zuständige Stelle. Die zuständige Stelle ist die Kammer, die die Berufsausbildung überwacht, für Industrie und Handel also die IHK. Zwei Fälle sind möglich:

- Eine andere staatliche, staatlich anerkannte oder öffentlich-rechtliche Prüfung entspricht den Inhalten der AEVO „ganz oder teilweise“. Dann befreit die zuständige Stelle auf Antrag ganz oder teilweise und stellt eine „Bescheinigung“ aus (§ 6 Abs. 3 AEVO).
- Die Eignung ist „auf andere Weise glaubhaft gemacht“ und eine ordnungsgemäße Ausbildung ist sichergestellt. Dann „kann“ die zuständige Stelle befreien, auch mit „Auflagen“ (§ 6 Abs. 4 AEVO).

Dazu kommt der Bestandsschutz in § 7 AEVO. Wer schon „vor dem 1. August 2009“ als Ausbilder tätig war, ist befreit. Das gilt nicht, wenn die Ausbildertätigkeit zu „Beanstandungen mit einer Aufforderung zur Mängelbeseitigung“ geführt hat. Sind die Mängel behoben, kann die zuständige Stelle befreien, auch hier mit Auflagen.

Prüfungsfalle: „kann“ heißt Ermessen, nicht Anspruch. Bei § 6 Abs. 4 AEVO entscheidet die zuständige Stelle im Einzelfall.

Was passiert, wenn die Eignung fehlt: Überwachung und Untersagung

Angenommen, ein Betrieb bildet aus, aber niemand hat die Eignung. Was dann?

Zuerst die zuständige Stelle. Nach § 71 BBiG ist für nichthandwerkliche Gewerbeberufe die Industrie- und Handelskammer zuständig, für Handwerksberufe die Handwerkskammer. Die zuständige Stelle „überwacht“ die Ausbildung und „fördert“ sie durch „Beratung“ (§ 76 BBiG). Dafür bestellt sie Berater, die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater. Sie sind die erste Ansprechperson des Betriebs.

Nach § 32 BBiG „hat“ die zuständige Stelle „darüber zu wachen“, dass die Eignung vorliegt. Stellt sie einen Mangel fest, gibt es zwei Wege:

- Der Mangel lässt sich beheben und die Auszubildenden sind nicht gefährdet: Die zuständige Stelle setzt eine Frist zur Beseitigung.
- Lässt sich der Mangel nicht beheben, sind die Auszubildenden gefährdet oder verstreicht die Frist ohne Ergebnis: Dann informiert sie die nach Landesrecht zuständige Behörde.

Diese Behörde kann nach § 33 BBiG das Einstellen und Ausbilden untersagen. Beachten Sie den feinen Unterschied:

- Fehlt die Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG), „kann“ die Behörde untersagen.
- Fehlt die persönliche oder fachliche Eignung, „hat“ sie zu untersagen. Hier gibt es kein Ermessen.

Vorher werden die Beteiligten angehört. Eine Ausnahme gilt im Fall des § 29 Nr. 1 BBiG, also wenn jemand Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf.

Und der Ausbildungsvertrag? Er bleibt gültig. § 10 Abs. 4 BBiG sagt: „Ein Mangel in der Berechtigung, Auszubildende einzustellen oder auszubilden, berührt die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages nicht.“ Die Auszubildenden verlieren also nicht ihren Vertrag, nur weil der Betrieb einen Fehler gemacht hat. Das ist eine beliebte Prüfungsfrage.

Auch der Betriebsrat spielt eine Rolle. Nach § 98 Abs. 2 BetrVG kann er der Bestellung eines Ausbilders widersprechen oder seine Abberufung verlangen. Das gilt, wenn dem Ausbilder die persönliche oder fachliche, „insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung“ fehlt. Mehr zu den Rechten des Betriebsrats lesen Sie in Kapitel 6. Wie die Eignung des Betriebs selbst geprüft wird, zeigt Kapitel 4.

Häufige Fragen: „Brauche ich die AEVO als Fachkraft?“, „Gilt sie für jeden Beruf?“, „Was kostet sie?“

„Brauche ich die AEVO als Fachkraft?“

Das hängt von Ihrer Rolle ab. Sollen Sie als Ausbilderin oder Ausbilder verantwortlich ausbilden, brauchen Sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung (§ 28 Abs. 1, § 30 Abs. 1 BBiG). Die AEVO-Prüfung ist der übliche Nachweis, es sei denn, eine Ausnahme nach § 6 oder § 7 AEVO greift. Helfen Sie nur mit, unter der Verantwortung einer Ausbilderin, dann sind Sie ausbildende Fachkraft (§ 28 Abs. 3 BBiG). Dafür verlangt das Gesetz keine AEVO-Prüfung. Viele Fachkräfte legen sie trotzdem ab. Der Grund: Sie wollen später selbst Verantwortung übernehmen.

„Gilt sie für jeden Beruf?“

Nein. Die AEVO gilt für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG (§ 1 AEVO). Für die Ausbildung im Bereich der freien Berufe gilt sie nicht. Bilden Sie dort aus, fragen Sie die für Sie zuständige Kammer.

„Wer darf zur Prüfung?“

Grundsätzlich jede Person. Die IHK Ostbrandenburg schreibt zum Beispiel: „Jeder, der die Prüfung ablegen möchte, kann sich anmelden. Es sind keine weiteren Voraussetzungen zu erfüllen.“ Welche IHK für Sie zuständig ist, richtet sich bei einigen IHK nach Ihrem Wohnort, dem Ort Ihres Lehrgangs oder Ihrem Arbeitsort. Angemeldet wird bei vielen IHK über ein Online-Portal, mit einem Anmeldeschluss.

„Was kostet sie?“

Die Gebühren legt Ihre IHK fest. Sie unterscheiden sich von Kammer zu Kammer. Schauen Sie deshalb auf die Seite Ihrer IHK oder fragen Sie dort nach. Kosten für einen Vorbereitungslehrgang kommen gegebenenfalls hinzu.

Das Wichtigste für die Prüfung

- Ausbildende stellen ein und schließen den Vertrag (§ 10 BBiG). Ausbilder bilden verantwortlich aus (§ 28 Abs. 2 BBiG). Ausbildende Fachkräfte wirken unter der Verantwortung des Ausbilders mit (§ 28 Abs. 3 BBiG).
- Einstellen setzt persönliche Eignung voraus, Ausbilden persönliche und fachliche Eignung (§ 28 Abs. 1 BBiG).
- Fachliche Eignung bedeutet berufliche und berufs- und arbeitspädagogische Eignung (§ 30 Abs. 1 BBiG). Die AEVO regelt den Nachweis des zweiten Teils.
- Die AEVO kennt vier Handlungsfelder (§ 2 AEVO) und eine Prüfung mit zwei Teilen, die jeweils mindestens „ausreichend“ sein müssen (§ 4 Abs. 1 AEVO).
- Die AEVO gilt nicht für die freien Berufe (§ 1 AEVO).
- Meisterprüfung und frühere Prüfungen befreien automatisch (§ 6 Abs. 1 und 2 AEVO), andere Fälle nur auf Antrag (§ 6 Abs. 3 und 4 AEVO).
- Fehlt die persönliche oder fachliche Eignung, muss die Behörde das Ausbilden untersagen (§ 33 BBiG). Der Ausbildungsvertrag bleibt trotzdem wirksam (§ 10 Abs. 4 BBiG).