

# Empfehlungen und Maßnahmen zur Umsetzung guter betrieblicher Ausbildungsqualität

Beschlussfassung durch Ausschuss Berufsbildung

Berlin, 03. April 2019

## Empfehlungen und Maßnahmen zur Umsetzung guter betrieblicher Ausbildungsqualität

Eine gute betriebliche Ausbildungsqualität unterstützt die Gewinnung passender Auszubildender, fördert den Erfolg der Ausbildung und legt die Grundlage für eine nachhaltige Fachkräftesicherung. Eine sorgfältig vorbereitete und gut organisierte Ausbildung motiviert Auszubildende und Belegschaft gleichermaßen.

### Grundlagen

- Für die Umsetzung einer guten betrieblichen Ausbildungsqualität sind die **rechtlichen Voraussetzungen** als Mindestqualitätsstandard einzuhalten, beispielsweise müssen die fachliche und persönliche Eignung des Ausbilders sowie die Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Es ist ein angemessenes Verhältnis zwischen Fachkräften und Auszubildenden (Fachkräfteverhältnis) erforderlich.
- **Ausbildungsvergütungen** sind angemessen und werden mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich angepasst.
- Ausbildungsprozesse werden strukturiert und reflektiert.
- Bei der **Planung der Ausbildung** werden an der Ausbildung beteiligte Mitarbeiter einbezogen und auf die Ausbildung vorbereitet.
- Der **Ausbildungsvertrag** wird rechtzeitig von den Vertragspartnern geschlossen und bei der zuständigen Kammer – ggf. über Innungen oder Kreishandwerkerschaften – eingereicht. Rechte und Pflichten – ggf. auch Betriebsvereinbarungen – werden gemeinsam mit dem Auszubildenden und den gesetzlichen Vertretern besprochen.
- Zur **Gliederung und Planung der Ausbildung** erstellt der Betrieb einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan, der vor Vertragsunterzeichnung mit dem Auszubildenden durchgesprochen und ihm vor Beginn der Ausbildung ausgehändigt wird. Der Auszubildende wird dabei auf berufliche Besonderheiten, so z. B. Teil 1 / Teil 2 der gestreckten Gesellenprüfung, Möglichkeiten von Zusatzqualifikationen und die damit verbundenen Auswirkungen hingewiesen. Bei der Planung des Ausbildungsablaufs wird der Arbeitsschutz (JArbSchG) beispielsweise

Die nachfolgenden Empfehlungen liefern Ideen für die Umsetzung guter Ausbildungsqualität und regen zur Entwicklung von Ansätzen an, die für den einzelnen Betrieb geeignet sind.

### 1. Vor dem Ausbildungsbeginn

- Ausbildungsbetriebe engagieren sich ganzjährig in der **Fachkräftenachwuchsgewinnung**, beispielsweise durch Kontakte zu Schulen, Praktika, Nutzung der Ausbil-

dungsbörsen der Handwerksorganisation und des Angebots der Bundesagentur für Arbeit sowie durch Öffentlichkeitsarbeit (Tag der offenen Tür, Internetauftritt, soziale Medien). Ein konkreter Einstellungsprozess beginnt spätestens sechs bis neun Monate vor dem angestrebten Ausbildungsbeginn. Ein betriebliches Anforderungsprofil unterstützt die Auswahl eines geeigneten Bewerbers<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird dieses Dokument nicht gendert.

se während Fahrzeiten, Pausenzeiten etc. berücksichtigt.

- Um dem Auszubildenden den Einstieg in eine Ausbildung zu erleichtern und die Basis für ein vertrauensvolles Ausbildungsverhältnis zu legen, plant der Betrieb den **Ausbildungsstart**, d. h. die Probezeit, den ersten Ausbildungstag und die erste Woche, sorgfältig.
- Der Betrieb hält den Kontakt zum künftigen Auszubildenden und lädt ihn ggf. zu Betriebsfesten ein, um eine Bindung zum Betrieb aufzubauen.

## 2. Start der Ausbildung

- Am **ersten Tag der Ausbildung** nimmt sich der Ausbilder Zeit für den Auszubildenden, begrüßt ihn und stellt die Kollegen mit Erläuterung ihrer Aufgabengebiete vor.
- Dem Auszubildenden wird **ein fester Ansprechpartner** genannt und vorgestellt sowie eventuell ein Auszubildender in einem höheren Ausbildungsjahr als Pate an die Seite gestellt.
- In einem angenehmen Rahmen werden die **gegenseitigen Erwartungen** an den Auszubildenden und den Betriebe besprochen. Dazu gehören auch klare Absprachen über den Informationsfluss im Betrieb und z. B. das Verhalten im Krankheitsfall.
- Am ersten Tag der Ausbildung werden dem Auszubildenden kostenlos die **Sicherheitsausrüstung, Arbeitsmittel** sowie vorhandene Informationsunterlagen oder Werbemittel des Betriebs als Willkommenspaket überreicht. Die Arbeitsschutzbelehrung wird durchgeführt.

- Das Führen von **Ausbildungsnachweisen** wird erörtert.

## 3. Während der Ausbildung

- Der Betrieb stellt den an der Ausbildung beteiligten Gesellen entsprechende Zeitrressourcen für die Ausbildung zur Verfügung.
- Der **betriebliche Ausbildungsplan** wird an einem zugänglichen Ort ausgelegt und der Auszubildende von Anfang an in betriebliche Aufgaben/Aufträge eingebunden.
- Der Betrieb gibt dem Auszubildenden die Gelegenheit, den **Ausbildungsnachweis** während der Arbeitszeit - gegebenenfalls auch digital - zu führen. Der Ausbilder prüft und zeichnet den Ausbildungsnachweis ab. Hierzu werden feste Termine für die Abgabe der Ausbildungsnachweise und deren Besprechung vereinbart.
- Der Betrieb hält den Auszubildenden zum Besuch der **Berufsschule** und der **überbetrieblichen Unterweisung** an und stellt ihn dafür frei. Der Ausbilder informiert sich beim Auszubildenden über Inhalte und Ergebnisse in der Berufsschule sowie der Überbetrieblichen Unterweisung und stellt Bezüge zur Ausbildungspraxis her.
- Zur Unterstützung der Ausbildung stellt der Ausbilder **Unterlagen und Aufgaben** bereit, die der Auszubildende eigenständig bearbeiten kann.
- Der Ausbilder berücksichtigt die zeitliche Lage und die inhaltlichen **Anforderungen der Zwischen- und Gesellen-/Abschlussprüfungen**, insbesondere wenn sich diese in Teil 1 und Teil 2 aufgliedern, bei der sachlichen Gliederung der Ausbildung und vermittelt die jeweils vorgesehe-

nen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse bis zur Prüfung, inklusive der Prüfungsvorbereitung.

- Der Ausbilder pflegt regelmäßig - telefonisch, elektronisch oder persönlich - **Kontakt zu den Berufsschullehrern** und den Dozenten/Kursleitern/Lehrmeistern der **überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung**, um ein Feedback über den Leistungsstand des Auszubildenden zu erhalten. Die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten (**Lernortkooperation**) als bedeutsamer Ansatz für die Steigerung der Ausbildungsqualität wird vorangetrieben.
- Der Ausbilder besucht die **Ausbildersprechtage** an den beruflichen Schulen und lädt gegebenenfalls auch Berufsschullehrer in den Betrieb ein. Der Ausbilder lässt sich die Teilnahmebescheinigungen / Zeugnisse / Arbeiten aus der Berufsschule und der überbetrieblichen Unterweisung vorlegen.

#### 4. Förder- und Unterstützungsangebote

- Bei Defiziten erstellt der Ausbilder gemeinsam mit dem Auszubildenden einen **Förderplan**. Auszubildende mit Unterstützungsbedarf werden vom Ausbilder zur Inanspruchnahme von Förderinstrumenten u. a. der Bundesagentur für Arbeit motiviert. Zudem kann **betrieblicher Stützunterricht** vom Betrieb angeboten und es können **Auszubildenden-Lerngruppen** eingerichtet werden.
- Leistungsstarke Auszubildende werden vom Betrieb durch zusätzliche Angebote motiviert, beispielsweise durch **Zusatzqualifikationen**, die Teilnahme an **Berufswettbewerben** (z. B. PLW), **am Lehrlingsaustausch im In- und Ausland**, eigenständige Projekte und Übernahme von „Patenschaf-

ten“ für neue Auszubildende. Der Betrieb weist auf die Möglichkeit von Stipendien und Förderangeboten hin.

#### 5. Kommunikation und Führungskultur

- Der Ausbilder führt regelmäßig Feedbackgespräche zur **Leistung und zum Verhalten** sowie zur weiteren Förderung mit dem Auszubildenden. Dabei werden vereinbarte **Gesprächstermine eingehalten** oder rechtzeitig abgesagt und Alternativtermine genannt. Dafür plant der Ausbilder ausreichend Zeit ein.
- Der Ton des Gesprächs ist freundlich und wertschätzend. Kompromisse werden bei Meinungsverschiedenheiten vereinbart. Positives wird hervorgehoben.
- **Positive oder negative Leistungen und Verhaltensmuster** des Auszubildenden werden vom Ausbilder direkt angesprochen.
- Die Auszubildenden haben die Möglichkeit, von betrieblichen **Angeboten der Mitarbeiterbindung** zu partizipieren, beispielsweise zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, zur Familienfreundlichkeit, zur Steigerung der Mitarbeitermotivation.
- Der Ausbilder hilft Auszubildenden mit mangelhaften sozialen Fähigkeiten durch sein **Vorbild und das Vereinbaren von Regeln**. Der Ausbilder hält Zusagen ein und leitet den Auszubildenden ebenfalls dazu an.
- Das ausbildende Personal kennt die Besonderheiten der jeweiligen Jugendgeneration und wendet einen **angemessenen Kommunikations- und Führungsstil** (Methodenmix) an.

- Der Betrieb führt mit dem Auszubildenden nach Auswertung der Zwischenprüfung bzw. Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung ein Perspektivgespräch durch und zeigt ihm rechtzeitig vor dem Ende der Ausbildung Entwicklungs- und **Beschäftigungsmöglichkeiten** im Betrieb auf. Eine vertragliche Vereinbarung darf frühestens sechs Monate vor dem Ausbildungsende abgeschlossen werden.
- Informationen und Angebote der **Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen** werden aktiv vom Ausbilder genutzt (z. B. Einholen von Vorschlägen für praktische Übungsaufgaben und ihre regelmäßig Durchführung).
- Bei Bedarf nehmen die Betriebe auch möglichst frühzeitig interne und externe **Unterstützung** (Eltern, Betriebsräte, Ausbildungsberatung, spezialisierte Beratungseinrichtungen usw.) in Anspruch.

## 6. Ende der Ausbildung

- Der Auszubildende wird gezielt auf die **Abschluss-/Gesellenprüfung vorbereitet**. Bei Defiziten in der Fachtheorie und Fachpraxis unterstützt der Betrieb den Auszubildenden. Der Ausbilder unterstützt den Auszubildenden im Anmeldeverfahren zur Prüfung.
- Der Ausbilder wertet das Ergebnis der Abschluss-/Gesellenprüfung im Gespräch mit dem Auszubildenden aus. Sofern die Prüfung nicht bestanden wurde, plant der Betrieb gemeinsam mit dem Auszubildenden die Förderung bis zur Wiederholungsprüfung.
- Der Betrieb stellt dem Auszubildenden ein Ausbildungszeugnis aus.

## 7. Wenn Fragen und Probleme auftreten

- Bei allen Unklarheiten zum Thema Ausbildung kontaktiert der Ausbilder bei Bedarf die **Ausbildungsberater/Lehrlingswarte** und lädt sie gegebenenfalls in den Betrieb ein.
- Ausbildungsbetriebe erkundigen sich bei ihrer **Kammer, Innung und Kreishandwerkerschaft** nach Ausbilderworkshops oder Ausbildungssiegel-Angeboten zur Optimierung der Ausbildungsqualität.