



# Infoblatt für Betriebe

## Erfolgreich ausbilden! – Tipp Nr. 3

Im Überblick: Wie Ausbildung gut gelingt



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

Das Projekt wird gefördert vom



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU



# Im Überblick: Wie Ausbildung gut gelingt

## 1. Vor Ausbildungsbeginn

- Die Mitarbeitenden im Betrieb über neue Auszubildende, deren Beruf und Einstiegsdatum informieren.
- Einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der vor Beginn der Ausbildung an die Auszubildenden ausgehändigt wird (u. a. auf berufliche Besonderheiten hinweisen, z. B. Teil 1/Teil 2 der gestreckten Gesellenprüfung).
- Betriebsbesichtigung und Vorstellungsrunde in den ersten Tagen einplanen und vorbereiten.
- Der Betrieb hält den Kontakt zu künftigen Auszubildenden und lädt sie ggf. zu Betriebsfesten oder einem Vorab-Besuch ein, um eine Bindung zum Betrieb aufzubauen.
- Ausbildungsstart planen, d. h. die Probezeit, den ersten Ausbildungstag und die erste(n) Woche(n): Schulungen festlegen, z. B. Sicherheitsunterweisung, Zuständigkeiten und Ansprechpartner im Betrieb benennen und die Auszubildenden in ihrer neuen Rolle bestärken, um so ein vertrauensvolles Ausbildungsverhältnis zu schaffen.

## 2. Start der Ausbildung

- Die Ausbildungsverantwortlichen nehmen die Auszubildenden in Empfang und stellen die Mitarbeitenden im Betrieb mit deren Aufgabengebiet vor. Ggf. werden den Auszubildenden betriebliche Mentoren/Paten (z. B. Auszubildende im 2. Ausbildungsjahr) als Ansprechpartner zur Seite gestellt.
- „Willkommenspaket oder -ordner mit allen wichtigen ausbildungs- oder betriebsbezogenen Dokumenten, Informationsunterlagen oder Werbemittel des Betriebs überreichen.
- Die Auszubildenden bekommen Gelegenheit, den künftigen Arbeitsplatz und die formalen Anforderungen wie betriebliche Arbeitsregelungen kennenzulernen. Bei der Planung des Ausbildungsablaufs wird der Arbeitsschutz (JArbSchG) beispielsweise während Fahrzeiten, Pausenzeiten etc. berücksichtigt.
- Die Erwartungen und Ziele sowohl des Betriebs als auch der Auszubildenden in einem offenen Austausch besprechen.
- Regelungen zu arbeitsrechtlichen und betrieblichen Angelegenheiten verbindlich regeln, wie z.B. Krankmeldungen, Arbeitszeitregelungen usw.



- Erforderliche Arbeitsmaterialien wie z. B. Sicherheitsausrüstung, Arbeitsmittel etc. zum Ausbildungsbeginn kostenlos bereitstellen.
- Arbeitsschutzbelehrung durchführen.
- Regeln, wie und wann der Ausbildungsnachweis geführt und im gemeinsamen Austausch überprüft wird (regelmäßige Termine zur Besprechung ansetzen).

### **3. Während der Ausbildung**

- Erforderliche Zeitressourcen für die an der Ausbildung beteiligten Auszubildenden sicherstellen.
- Der betriebliche Ausbildungsplan allen an der Ausbildung Beteiligten zur Verfügung stellen und die Auszubildenden von Anfang an in betriebliche Aufgaben, Abläufe und Aufträge einbinden.
- Die Auszubildenden können den Ausbildungsnachweis während der Arbeitszeit - gegebenenfalls auch digital - führen.
- Ausbildungsnachweis durch die Ausbildungsverantwortlichen prüfen und abzeichnen. Die Treffen ermöglichen, dass sich Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende in einer angenehmen Atmosphäre über Aktuelles und die Ausbildung austauschen.
- Der Betrieb hält die Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule und der überbetrieblichen Unterweisung an und stellt sie dafür frei.  
Die Ausbildungsverantwortlichen stellen Bezüge zur Ausbildungspraxis im Betrieb her.
- Zur Unterstützung der Ausbildung werden Unterlagen und Aufgaben bereitgestellt, die die Auszubildenden eigenständig bearbeiten können.
- Die Ausbildungsverantwortlichen berücksichtigen die zeitliche Lage und die inhaltlichen Anforderungen der Zwischen- und Gesellen-, Abschlussprüfungen bei der sachlichen Gliederung der Ausbildung.
- Die Ausbildungsverantwortlichen vermitteln bis zur Prüfung die jeweils vorgesehenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse und begleiten aktiv die Prüfungsvorbereitung.
- Die Ausbildungsverantwortlichen pflegen einen regelmäßigen Kontakt zu Berufsschullehrkräften und Dozierenden, Kursleitungen (u.a. abH), Lehrmeistern der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung, um ein Feedback über den Leistungsstand der Auszubildenden zu erhalten.
- Die Lernortkooperation wird als bedeutsamer Ansatz für die Steigerung der Ausbildungsqualität auch von den Ausbildungsverantwortlichen aktiv unterstützt.



- Die Ausbildungsverantwortlichen besuchen Sprechtag an den beruflichen Schulen und laden ggf. auch Berufsschullehrkräfte in den Betrieb ein, um sich konkreter über Lernfortschritte sowie das Verhalten der Auszubildenden in der Berufsschule auszutauschen.
- Die Auszubildenden informieren den Betrieb über Zeugnisse, Arbeiten und Bescheinigungen der Schule oder Überbetrieblichen Bildungsstätte; der Betrieb hält dies seinerseits nach.

#### **4. Förder- und Unterstützungsangebote**

- Die Ausbildungsverantwortlichen erstellen bei Bedarf gemeinsam mit den Auszubildenden einen Förderplan. Auszubildende werden dazu motiviert, Förder- und Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen, u. a. Programme der Bundesagentur für Arbeit, z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, den Senior Experten Service (VerA), oder die Ausbildungsbegleitung von „Erfolgreich ausgebildet – Ausbildungsqualität sichern“.
- Betriebliche Lerngruppen oder betrieblicher Stützunterricht können eingerichtet werden.
- Leistungsstarke Auszubildende werden vom Betrieb durch zusätzliche Angebote motiviert, beispielsweise durch Zusatzqualifikationen, die Teilnahme an Berufswettbewerben, an Austauschprogrammen im In- und Ausland (z. B. [www.goforeurope.de](http://www.goforeurope.de)), regionale Projekte, Stipendien etc.
- Betriebliche Perspektiven wie z. B. Übernahme oder Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden rechtzeitig besprochen.

**Quelle:**

Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH).  
Empfehlungen und Maßnahmen zur Umsetzung guter betrieblicher Ausbildungsqualität. Berlin, 3. April 2019. Eigene Anpassungen.