

SITUATION  
*analysieren*



UNTERNEHMEN  
*positionieren*



FACHKRÄFTE  
*finden*



FACHKRÄFTE  
*binden*



FACHKRÄFTE  
*qualifizieren*



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

# Duale Berufsausbildung

## Impressum

### Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.  
Postfach 10 19 42, 50459 Köln  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)

### Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung  
Postfach 10 19 42, 50459 Köln  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
[fachkraefte@iwkoeln.de](mailto:fachkraefte@iwkoeln.de)  
[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

### Autorinnen und Autoren

Christoph Metzler, Corinna Michalski,  
Dr. Claudia Achtenhagen

### Gestaltung und Produktion

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

### Stand

September 2012

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# Inhalt

1	<b>Kurzbeschreibung</b>	4
2	<b>Wen wollen Sie ansprechen?</b>	4
3	<b>Was bringt eine duale Berufsausbildung?</b>	5
4	<b>Was sollten Sie sicherstellen?</b>	5
	4.1 Anforderungen an den Betrieb	5
	4.2 Anforderungen an Auszubildende und Ausbilder bzw. Ausbilderinnen	6
5	<b>Lohnt sich eine duale Berufsausbildung?</b>	6
6	<b>Wie können Sie vorgehen?</b>	7
	6.1 Planung des Bedarfs an Fachkräften mit einer dualen Berufsausbildung	7
	6.2 Planung des Ausbildungsbudgets	7
	6.3 Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans	8
	6.4 Rekrutierung von Auszubildenden	9
	6.5 Vorbereitung der dualen Berufsausbildung	9
	6.6 Betreuung von Auszubildenden	12
7	<b>Erfolgsmessung</b>	13
8	<b>Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen</b>	14
9	<b>Weiterführende Informationen</b>	14



## 1 Kurzbeschreibung

Wenn Sie als Unternehmen Ihren Fachkräftenachwuchs selbst passgenau ausbilden, kann Ihr Unternehmen vom externen Arbeitskräfteangebot unabhängiger werden. Sie gewinnen so loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Abschluss ihrer Ausbildung keine oder eine deutlich geringere Einarbeitungs-/Eingliederungszeit benötigen als neu eingestellte Fachkräfte, da sie die Unternehmensabläufe und die Unternehmenskultur kennen. Zudem können Sie Ihre Kosten, die im Zusammenhang mit Neueinstellungen bzw. gegebenenfalls auch aufgrund von Fehlbesetzungen entstehen, deutlich reduzieren. Die Berichte zufriedener Auszubildender und Ihrem Betrieb verbundener Fachkräfte können eine positive Außenwahrnehmung Ihres Unternehmens sehr unterstützen.

### Duale Ausbildung: Das Wichtigste in Kürze

Berufliche (Erst-)Ausbildungen werden im deutschsprachigen Raum vorrangig im so genannten „dualen System“ durchgeführt. Der oder die Auszubildende wird an zwei Lernorten ausgebildet: im Unternehmen (praktischer Teil) und in der Berufsschule (fachtheoretische Ausbildung und Allgemeinbildung).

#### Wer ist zuständig?

Zuständig sind im Regelfall die zuständige Handwerks- oder Industrie- und Handelskammern. Sie beraten zu ausbildungsrelevanten Fragen und öffentlichen Förderleistungen, die Sie gegebenenfalls in Anspruch nehmen können, wenn Sie einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen. Die zuständige Stelle ist Ihr/e zentraler Ansprechpartner/-in bei allen organisatorischen und rechtlichen Fragen einer Ausbildung.

#### Wie lange dauert eine duale Ausbildung?

Eine duale Berufsausbildung dauert für die meisten Berufe drei bis dreieinhalb Jahre. Für einige Branchen existieren für weniger umfangreiche Tätigkeitsprofile auch theoriegeminderte Ausbildungsgänge, die lediglich auf zwei Jahre ausgerichtet sind. In Abstimmung mit der zuständigen Stelle sind jedoch unter entsprechenden Voraussetzungen grundsätzlich für alle Berufe Verlängerungen oder Verkürzungen der Ausbildungszeit möglich.

#### Welcher Abschluss ist Voraussetzung?

Für den Start in eine Berufsausbildung ist grundsätzlich kein formaler Bildungsabschluss erforderlich. Sie sind also bei der Auswahl Ihrer zukünftigen Auszubildenden nicht auf Jugendliche mit bestimmten Schulabschlüssen beschränkt.

## 2 Wen wollen Sie ansprechen?

Angesichts der demografischen Entwicklung wird es zukünftig wichtiger werden, auch andere als bisher im Mittelpunkt stehende Zielgruppen anzusprechen – wie zum Beispiel

- Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne formalen Schulabschluss,
- junge Erwachsene (in der Regel im Alter von 20 bis 29 Jahren), die bereits einen Arbeitsplatz hatten oder haben, aber über keinen fachlichen Ausbildungsabschluss verfügen,
- Ihre eigenen (bisherigen) Mitarbeiter/-innen, die keinen oder aber einen fachfremden Ausbildungsabschluss haben,
- Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher.

Weiterhin sind auch die Potenziale von Altbewerberinnen und Altbewerbern (d. h. Personen, die die Schule bereits vor dem aktuellen Bewerbungsjahr verlassen haben) hervorzuheben. Auch die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder auch mit Schulabgängerinnen und Schulabgängern aus dem europäischen Ausland sowie mit Leistungsschwächeren kann eine Option darstellen.

### 3 Was bringt eine duale Berufsausbildung?

- **Sicherung Ihres Fachkräftenachwuchses:** Indem Sie selbst ausbilden, sind Sie weniger auf den externen Arbeitsmarkt angewiesen. So können Sie mittelfristig trotz zunehmender Auswirkungen des demografischen Wandels Ihren Fachkräftebedarf decken.
- **Passgenauigkeit Ihrer Fachkräfte:** Viele Ausbildungsordnungen eröffnen Ihnen einen relativ großen Spielraum im Hinblick darauf, welche Inhalte Sie wie vermitteln wollen und können. Dies gibt Ihnen die Möglichkeit, auch sehr unternehmensspezifische Besonderheiten im Rahmen der Ausbildung zu vermitteln und auf diese Weise Ihre Auszubildenden genau auf ihren späteren Einsatzbereich vorzubereiten.
- **Gestärkte Personalauswahl:** Da Ihr Unternehmen potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits im Vorfeld einer späteren Beschäftigung kennenlernt, lässt sich die zu erwartende Arbeitsleistung zuverlässiger beurteilen. Dadurch können Sie das Risiko einer späteren Fehlbesetzung von Stellen deutlich reduzieren.
- **Frühzeitige Bindung Ihrer Fachkräfte:** Nach einer mehrjährigen Ausbildung werden Auszubildende die Vorteile Ihres Unternehmens zu schätzen wissen. Es besteht gegenseitiges Vertrauen und eine hohe Bindung zu Ihrem Unternehmen. Dies geht in der Regel einher mit einer hohen Motivation Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die so zu leistungsstarken Stützen Ihres Unternehmens werden.
- **Leistungserbringung:** Die Auszubildenden wachsen sehr schnell in Ihre Arbeitsabläufe hinein und sind so schon früh produktiv tätig. Sie profitieren direkt von deren Tätigkeit.
- **Stärkung Ihres Unternehmensimages:** Indem Sie Jugendlichen eine Zukunftsperspektive geben, werden Ihr Kunden- und Lieferantenkreis, aber vor allem auch Ihr eigenes Personal sowie die Öffentlichkeit Sie als engagierten Ausbildungsbetrieb wahrnehmen.

### 4 Was sollten Sie sicherstellen?

Die rechtliche Grundlage für die duale Ausbildung bildet das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Bevor Sie die Ausbildungstätigkeit beginnen, müssen verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen erfüllt und sichergestellt werden.

#### 4.1 Anforderungen an den Betrieb

Ein Betrieb muss für eine duale Berufsausbildung über alle Einrichtungen verfügen, die für die Berufsbildung benötigt werden. Das sind je nach Ausbildungsberuf entsprechend ausgestattete Büroräume, Werkstätten und eine Grundausstattung der benötigten Maschinen und Werkzeuge. Weiterhin sollte die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl aller beschäftigten Fachkräfte im Betrieb stehen. Ob Ihr Betrieb diese Anforderungen erfüllt, stellt die zuständige Stelle (in der Regel die Kammern) fest.

#### Ausbildung auch für KMU machbar

Eine geringe Unternehmensgröße muss kein Grund sein, sich gegen die eigene Ausbildung zu entscheiden:

Können Sie die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten allein nicht im vollen Umfang vermitteln, ist es möglich, diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte zu ergänzen.

Falls keine vollständige Ausbildungseignung vorliegt, kann auch die Möglichkeit einer Verbundausbildung in Kooperation mit weiteren Ausbildungsbetrieben oder Bildungseinrichtungen geprüft werden. Nähere Informationen zu den verschiedenen Verbundmodellen in Ihrer Region geben Ihnen die Beraterinnen und Berater Ihrer zuständigen Stelle.

Bei der Organisation einer Ausbildung stehen Anbieter eines externen Ausbildungsmanagements insbesondere kleineren Unternehmen beratend und unterstützend zur Seite. Sie können beispielsweise die Ausbildungsorganisation, die Auswahl der passenden Auszubildenden oder die Prüfungsvorbereitung unterstützen. Außerdem kann es hilfreich sein, Ausbildungserfahrungen mit anderen Unternehmen auszutauschen.

#### 4.2 Anforderungen an Auszubildende und Ausbilder bzw. Ausbilderinnen

Der oder die Auszubildende ist die Person, die mit dem Auszubildenden den Ausbildungsvertrag abschließt bzw. diesen unterzeichnet. Dies kann die Inhaberin oder der Inhaber des Unternehmens oder die Geschäftsführung des Ausbildungsunternehmens sein. Die Ausbilderin bzw. der Ausbilder ist hingegen die Person, die für die konkrete praktische Berufsausbildung verantwortlich ist. Der oder die Auszubildende sowie die Ausbilderin bzw. der Ausbilder müssen eine **persönliche Eignung** vorweisen, das heißt, bisher nicht gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen haben (vgl. [Berufsbildungsgesetz, § 25 Jugendarbeitsschutzgesetz](#)).

Außer den persönlichen Voraussetzungen muss die Ausbilderin bzw. der Ausbilder auch die fachliche sowie eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachweisen. Die fachlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten werden beispielsweise durch den Abschluss eines Ausbildungsberufs oder den Abschluss eines Studiums in der entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen. Der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse wird durch die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) geregelt. Demnach muss jede Ausbilderin und jeder Ausbilder diese Kenntnisse durch das Ablegen einer Ausbildereignungsprüfung nachweisen. In einem Lehrgang zur „Ausbildung der Ausbilder“ (AdA) werden die entsprechenden Kompetenzen vermittelt: Ausbildung planen, Ausbildung vorbereiten, Ausbildung durchführen, etc.

<b>Folgende Fragen sollten Sie geklärt haben, wenn Sie Ihre zukünftigen Fachkräfte selbst auszubilden wollen:</b>	✓
Hat die zuständige Stelle <b>bestätigt</b> , dass die <b>erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse</b> für von Ihnen angebotene Ausbildungsberufe in Ihrem Betrieb <b>erworben werden können</b> ?	<input type="checkbox"/>
Verfügt Ihr <b>Betrieb</b> über die <b>notwendige Ausstattung</b> ? Muss für die Grundausbildung eine Ausbildungswerkstatt oder -ecke eingerichtet werden?	<input type="checkbox"/>
<b>Kann</b> für nicht in Ihrem Betrieb vermittelbare Ausbildungsinhalte eine <b>Verbundausbildung</b> organisiert werden?	<input type="checkbox"/>
Steht die <b>Anzahl der Auszubildenden</b> in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Fachkräfte im Betrieb?	<input type="checkbox"/>
Sind alle Voraussetzungen ( <b>persönliche und fachliche Eignung</b> ) der/des <b>Auszubildenden</b> beziehungsweise der <b>Ausbilderin</b> bzw. des <b>Ausbilders</b> erfüllt?	<input type="checkbox"/>
Liegen <b>Hilfsmittel</b> für die Ausbildung, die wichtigsten Gesetze sowie Ausbildungsordnungen vor?	<input type="checkbox"/>

Quelle: [Bundesagentur für Arbeit \(2009\)](#)

#### 5 Lohnt sich eine duale Berufsausbildung?

Wie sich Kosten und Nutzen einer betrieblichen Ausbildung verhalten, ist schwer vorzusagen. Das hängt von vielen Faktoren wie dem Berufsbild, der Motivation der/des Auszubildenden und nicht zuletzt von der Umsetzung des Ausbildungskonzeptes ab. Folgende Tabelle gibt Ihnen Anhaltspunkte für die betriebliche Kosten-Nutzen-Analyse:

Nutzen	Kosten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passgenaue Ausbildung von Facharbeiterinnen und Facharbeitern entsprechend des betrieblichen Bedarfs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutierungskosten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Arbeitsleistung</b> der/des Auszubildenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalkosten der Auszubildenden: (tarifvertragliche) Vergütung sowie Sozialleistungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsparung von Personalbeschaffungs- und Einarbeitungskosten durch spätere Übernahme der oder des Auszubildenden statt Einstellung externer Fachkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalkosten des Ausbildungs-/Betreuungspersonals</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzierung von Stellenfehlbesetzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlage- und Sachkosten (Sachkosten für Anschaffung von Werkzeugen, Geräten und Material, gegebenenfalls innerbetrieblicher Unterricht)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzierung von Fluktuationskosten durch langfristige Personalbindung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kammergebühren, Verwaltungskosten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagegewinn durch Ausbildungsengagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ggf. Erwerb der Ausbildereignung (Zeitaufwand und Gebühren)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch einen Ausbildungsverbund können sich gegebenenfalls Kooperationen in weiteren Unternehmensbereichen ergeben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ggf. Organisation des Ausbildungsverbunds</li> </ul>

## 6 Wie können Sie vorgehen?

Im folgenden Kapitel finden Sie eine Übersicht über die einzelnen Phasen der dualen Berufsausbildung. Die Planung der Ausbildung umfasst die Personalbedarfsplanung des Unternehmens und die Gestaltung eines Ausbildungskonzeptes samt betrieblichem Ausbildungsplan. Für die Rekrutierung von Auszubildenden definieren Sie ein Anforderungsprofil und wählen Ihre Auszubildenden aus relevanten Zielgruppen aus. In der Betreuung von Auszubildenden können Sie als Unternehmen mit konkreten Unterstützungsangeboten dazu beitragen, den Ausbildungserfolg zu sichern.

### 6.1 Planung des Bedarfs an Fachkräften mit einer dualen Berufsausbildung

Zunächst empfiehlt es sich, eine mittelfristig ausgerichtete strategische Planung Ihres Personalbedarfs an Fachkräften mit einer dualen Berufsausbildung vorzunehmen:

- In welchen Ihrer Unternehmensbereiche wird mittelfristig
  - zu welchem Zeitpunkt
  - in welchem Umfang
  - für welche Berufsgruppen

Personalbedarf an Fachkräften (mit einer dualen Berufsausbildung) auftreten? Weiterführende Informationen finden sich auch in der Handlungsempfehlung „Personalbedarfsplanung“ auf der Webseite des [Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung](#).

#### Zeitverlauf planen

Zu berücksichtigende Faktoren sind dabei die Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt, die Altersstruktur Ihrer Beschäftigten und die durchschnittliche Fluktuationsrate in Ihrem Unternehmen.

Die Rekrutierung von Auszubildenden kann je nach Berufsbild und Arbeitsmarktlage bis zu einem Jahr benötigen, die Berufsausbildung selbst dauert zwei bis dreieinhalb Jahre. Bis die fertig ausgebildete Fachkraft zur Verfügung steht, kann daher ein Vorlauf von bis zu fünf Jahren zu veranschlagen sein.

- Wie wichtig sind konkret auf Ihre Unternehmensbedarfe hin ausgebildete Fachkräfte für die Umsetzung Ihrer zukünftigen Geschäftsstrategie?
- Welche konkreten Ausbildungsberufe wollen Sie in Ihrem Unternehmen ausbilden?

#### Vielfältige Unterstützungsangebote

Unterstützung bei der Auswahl der passenden Ausbildungsberufe können Sie bei Ihrer zuständigen Kammer erhalten. Die Ausbildungsordnung des jeweiligen Ausbildungsberufs stellt ebenfalls eine wichtige Informationsquelle dar. Sie enthält Informationen zu Inhalten, Struktur und Zielen. Ausbildungsordnungen der wichtigsten dualen Ausbildungsberufe finden Sie auf der Homepage des [Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie](#).

### 6.2 Planung des Ausbildungsbudgets

Als nächsten Schritt empfiehlt es sich, das verfügbare Ausbildungsbudget, welches Sie in den nächsten Jahren einsetzen möchten, zu planen. Mithilfe der nachfolgenden Tabelle können Sie auf Grundlage der in Kapitel 5 vorgestellten Kosten-Nutzen-Analyse eine erste Kalkulation zu den Ausbildungskosten und -erträgen erstellen.

### Kalkulationstabelle: Duale Berufsausbildung

Nutzen		Kosten	
Produktive Arbeitsleistung z. B.		Personalkosten Auszubildende/-r z. B.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wert der Erstellung konkreter Produkte oder der Erbringung bestimmter Dienstleistungen</li> <li>• ...</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsvergütungen inklusive Sozialabgaben</li> <li>• Sozialleistungen Ihres Unternehmens</li> <li>• Prüfungsgebühren</li> <li>• Dienstreisekosten</li> <li>• ...</li> </ul>	
<b>Wert/Summe:</b>	€	<b>Wert/Summe:</b>	€
Weitere Erträge/Einsparungen z. B.		Personalkosten Ausbilder/-in z. B.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsparung späterer Personalrekrutierungs-,</li> <li>• Einarbeitungs- bzw.</li> <li>• etwaiger Fluktuationskosten</li> <li>• ...</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohn-/Gehaltskosten inklusive Sozialabgaben für aufgewandte Ausbildungszeit</li> <li>• Minderung des direkten Gewinns durch Ausfall der originären Arbeitsleistung</li> <li>• Sozialleistungen Ihres Unternehmens</li> <li>• Dienstreisekosten</li> <li>• ...</li> </ul>	
<b>Wert/Summe:</b>	€	<b>Wert/Summe:</b>	€
Weiterer Nutzen z. B.		Weitere Kosten z. B.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagegewinn</li> <li>• Steigerung des Bekanntheitsgrades bei Jugendlichen</li> <li>• ...</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutierungskosten</li> <li>• Personal- und Sachkosten für innerbetrieblichen Unterricht</li> <li>• Arbeitswerkzeuge, -geräte, -material</li> <li>• Kammergebühren, Verwaltungskosten</li> <li>• gegebenenfalls Erwerb der Ausbildereignung</li> <li>• gegebenenfalls Organisation des Ausbildungsverbands</li> <li>• ...</li> </ul>	
<b>Wert/Summe:</b>	€	<b>Wert/Summe:</b>	€
<b>Gesamtwert:</b>	€	<b>Gesamtwert:</b>	€

Geben Sie einer/einem benachteiligten Jugendlichen die Chance auf eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen, besteht gegebenenfalls die Möglichkeit, staatliche Fördermittel zu Ihrer Unterstützung zu erhalten. Auf der Webseite des [Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung](#) erhalten Sie dazu weitere Informationen.

### 6.3 Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans

Bei der Umsetzung der fachlichen Anforderungen bleibt Ihnen als Unternehmen ein gewisser Handlungsspielraum. Sie haben die Möglichkeit, die im Rahmen der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen zu vermittelnden Fähigkeiten und Kenntnisse zu ergänzen, um Ihre eigenen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Üblicherweise wird daher ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt, in dem Ausbildungseinheiten, Arbeitsprojekte und eine zeitliche Gliederung der Ausbildung im Betrieb aufgeführt werden. Die [IHK Frankfurt](#) und die [Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen](#) stellen auf ihren Internetseiten weitere Informationen zum Thema sowie das Muster eines Ausbildungsplans zur Verfügung.

#### Kurzanleitung: Erstellung eines Ausbildungsplans

##### Sachliche Gliederung

1. Bei der Gestaltung der Ausbildungsmodule ist es förderlich, auf eine hierarchische Ordnung der Lerninhalte zu achten (Grundkenntnisse zuerst). Neben fachlichen Inhalten ist es vorteilhaft, auch Arbeitsmethoden und -techniken zu vermitteln.
2. Eine Zuordnung der einzelnen Ausbildungsmodule zu den betrieblichen Ausbildungsorten ermöglicht eine genauere Übersicht („Wo soll was ausgebildet werden?“).
3. Es empfiehlt sich, die Inhalte der Ausbildungsmodule der Probezeit derart zu gestalten, dass Sie am Ende dieser Phase einen Eindruck von der Eignung der oder des Auszubildenden für Ihren Betrieb gewonnen haben. Es ist daher ratsam, zu Beginn die Grundkenntnisse aller im Unternehmen relevanten Tätigkeiten zu behandeln.
4. Durch regelmäßige Lernerfolgskontrollen an wichtigen Stellen können Sie den Lernfortschritt Ihrer/Ihres Auszubildenden beobachten und Probleme rechtzeitig erkennen.
5. Eine Berücksichtigung der inhaltlichen Anforderungen der Zwischen- und Abschlussprüfungen in der sachlichen Gliederung ist für Ihre Auszubildenden sehr wichtig.
6. Zuletzt ist es ratsam zu überprüfen, ob betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen aufeinander aufbauen.



### Zeitliche Gliederung

7. Auch für die zeitliche Gliederung dient der Ausbildungsrahmenplan als Basis. Die einzelnen Ausbildungsmodule werden mit der geplanten Dauer in Wochen und Monaten versehen und auf die Gesamtdauer der vertraglichen Ausbildung aufgeteilt.
8. Bei der zeitlichen Abstimmung ist es von Vorteil, den Rahmenlehrplan der Berufsschule zu berücksichtigen. Durch die Verknüpfung von Theorie und Praxis können sich Synergieeffekte ergeben.
9. Es ist förderlich, die Ausbildung unter der Berücksichtigung von sachlichen als auch pädagogischen Gesichtspunkten zu strukturieren.
10. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts, sowie die Termine der Kammerprüfungen stellen weitere zu berücksichtigende Elemente dar.
11. Abschließend sind Urlaubszeiten ein Bestandteil der zeitlichen Gliederung.

Quelle: [IHK Frankfurt \(2012\)](#)

### 6.4 Rekrutierung von Auszubildenden

Je klarer Sie Ihr Anforderungsprofil für den Ausbildungsberuf definiert haben, desto passgenauer können Sie rekrutieren. So können spätere Ausbildungsabbrüche vermieden werden. Sie können sich dabei an folgenden Fragen orientieren:

- Welche schulischen bzw. fachlichen Kompetenzen sind für den Ausbildungsberuf notwendig? (Zum Beispiel: IT-Kenntnisse, kaufmännische Kenntnisse, mathematische/naturwissenschaftliche Kenntnisse, technisches Verständnis, Fremdsprachen)
- Welche persönlichen beziehungsweise sozialen Kompetenzen sollte eine Bewerberin oder ein Bewerber auf jeden Fall mitbringen? (Zum Beispiel: zuverlässig, teamfähig, selbstständig, kontaktfähig, konzentrationsfähig, leistungsbereit, zielstrebig)
- Sind weitere Voraussetzungen notwendig? (Zum Beispiel: Führerschein, gesundheitliche Voraussetzungen)

Die benötigten schulischen bzw. fachlichen Kompetenzen und die persönlichen bzw. sozialen Kompetenzen können Sie einerseits aus Ihrem betrieblichen Alltag und/oder aus den inhaltlichen Vorgaben der Ausbildungsordnung ableiten.

In der Praxis hat sich bewährt, mit der Anwerbung Ihres Ausbildungsnachwuchses etwa sechs bis elf Monate vor Ausbildungsbeginn zu starten. Ausbildungsbeginn ist in der Regel der 1. August eines jeden Jahres.

Weiterführende Informationen dazu, wie Sie bei der Rekrutierung von Auszubildenden konkret vorgehen können, finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Rekrutierung von Auszubildenden](#)“ auf der Webseite des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung.

### 6.5 Vorbereitung der dualen Berufsausbildung

#### Rechtliche Voraussetzungen

Der schriftliche Ausbildungsvertrag stellt die rechtliche Grundlage für das Ausbildungsverhältnis mit Ihrem/Ihrer zukünftigen Auszubildenden dar. Bei minderjährigen Auszubildenden ist die Zustimmung des/der Erziehungsberechtigten erforderlich. Die Mindestinhalte eines Ausbildungsvertrags finden Sie auf der Webseite des [Bundesministeriums der Justiz](#). Ausbildungsfremde oder sittenwidrige Inhalte sind nicht zulässig. Einen Standardvertrag, der diese Punkte berücksichtigt, bieten viele Kammern als Formular an.

Wesentliche Punkte in der Gestaltung eines Ausbildungsvertrags sind die angestrebte Ausbildungsdauer und die Frage, ob die Ausbildung in Voll- oder Teilzeitform stattfinden soll.

Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer ist grundsätzlich möglich, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind, zum Beispiel:

- der vorherige Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres oder einer Berufsfachschule,
- eine vorangegangene Berufsausbildung in einem verwandten Ausbildungsberuf,
- eine fortgeschrittene schulische Allgemeinbildung.

Der Antrag auf Verkürzung ist gemeinsam von Ausbildenden und Auszubildenden bei der zuständigen Stelle zu stellen. Dabei muss sichergestellt sein, dass das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht werden kann. Sollten Sie sich unsicher sein, ob Sie die Ausbildungsdauer von Beginn an verkürzen möchten, so kann dies auch während der Ausbildung festgelegt werden. Weitere Beispiele und Hintergründe zu Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer finden Sie auf der Webseite der [IHK Köln](#).

Eine Verlängerung der Ausbildungsdauer kann in Ausnahmefällen ebenfalls gemeinsam von Ausbildenden und Auszubildenden beantragt werden. Dazu zählt zum Beispiel eine Behinderung der/des Auszubildenden, die dazu führt, dass das Ausbildungsziel nicht in der gegebenen Zeit erreicht werden könnte. Vor einer Entscheidung durch die zuständige Stelle ist der/die Auszubildende anzuhören.

Neben einer Ausbildung in Vollzeit gibt es auch die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit, um vor allem Jugendlichen mit einer familiären Verpflichtung eine duale Ausbildung zu ermöglichen. Zur Zielgruppe zählen neben jungen Müttern und Vätern auch Menschen mit betreuungs- oder pflegebedürftigen Angehörigen. Dabei wird die Arbeitszeit im Unternehmen auf 20 bis 30 Wochenstunden reduziert, während die Berufsschule weiterhin regulär besucht wird. Mehr Informationen zur Thematik erhalten Sie unter [www.teilzeitberufsausbildung.de](http://www.teilzeitberufsausbildung.de).

Bei der Bemessung der Ausbildungsvergütung ist zu beachten, dass die Vergütung mit fortlaufender Ausbildungszeit mindestens jährlich ansteigen sollte. Überstunden sind zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen. Dabei sind die tarifvertraglichen Vereinbarungen eine Rahmenbedingung. Für minderjährige Auszubildende ist die Dauer des Jahresurlaubs im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Ist die/die Auszubildende jünger als 16 Jahre, sind Sie verpflichtet, mindestens 30 Urlaubstage, bei Jugendlichen unter 17 Jahren mindestens 27 Tage und bei Jugendlichen unter 18 Jahren mindestens 25 Urlaubstage zu gewähren. Volljährigen Auszubildenden steht ein Mindesturlaub von 24 Tagen zu.

Der schriftliche Ausbildungsvertrag wird in dreifacher Ausführung angefertigt. Ein Exemplar verbleibt im Unternehmen, ein weiteres Exemplar erhält der/die Auszubildende und das letzte Exemplar wird schließlich bei der zuständigen Stelle eingereicht, um die Ausbildung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen. Diese Eintragung ist gebührenfrei und unverzüglich nach Vertragsunterzeichnung bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Minderjährige Auszubildende müssen sich einer sogenannten ärztlichen Erstuntersuchung unterziehen, um sicherzustellen, dass sie die körperlichen Anforderungen der Ausbildung erfüllen können. Diese Bescheinigung darf zu Beginn der Ausbildung nicht älter als 14

Monate sein und muss bei der Eintragung der Ausbildung den Unterlagen beigelegt werden. Hat die/die Auszubildende eine Behinderung, so ist es vor Beginn der Ausbildung möglich, eine Berufsausbildungsbeihilfe für behinderte Menschen zu beantragen. Ein Antrag ist bei der örtlichen Arbeitsagentur zu stellen. Mehr Informationen finden Sie auf der Webseite der [Bundesagentur für Arbeit](#).

Sollten sich während der Ausbildungszeit vertragliche Änderungen ergeben, so sind diese der zuständigen Stelle unverzüglich mitzuteilen.

### Innerbetriebliche organisatorische Voraussetzungen

An erster Stelle ist die Benachrichtigung aller relevanten Personen innerhalb Ihres Unternehmens zu nennen. Es ist empfehlenswert, alle Beteiligten über ihre konkrete Rolle im Ausbildungsprozess zu informieren. Auch sollte mit den betroffenen Personen geklärt werden, wie die Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung und ihre sonstigen Aufgaben vereinbart werden können. Die Beteiligung am Ausbildungsprozess sollte positiv im Unternehmen kommuniziert und nicht als Mehraufwand ohne Mehrwert gesehen werden.

Vor allem bei minderjährigen Auszubildenden können Sie das Gespräch mit den Eltern suchen oder – bei mehreren Auszubildenden – einen Informationsabend für Eltern und Erziehungsberechtigte organisieren, um diese über Inhalte und Anforderungen der Ausbildung zu informieren und schon vor Beginn der Ausbildung eine erste Vertrauens- und Gesprächsbasis zu schaffen.

Gerade zu Beginn der Ausbildung wird der/die Auszubildende mit einer Vielzahl an Eindrücken konfrontiert. Umso wichtiger ist es, ihn oder sie adäquat und umfangreich zu informieren. Willkommensordner, die alle wichtigen Informationen wie die Arbeits- und Sozialregeln, die wichtigsten Ansprechpartner und den Aufbau des Unternehmens beinhalten, können daher sinnvoll sein.

Je nach Bundesland endet die Berufsschulpflicht mit 18 bzw. 21 Jahren. Eine Übersicht der Regelungen der einzelnen Bundesländer finden Sie auf der Webseite des [Bundesinstituts für Berufsbildung](#). Auszubildende über dieser Altersgrenze müssen keine Berufsschule besuchen. Allerdings ist ein Besuch der Berufsschule aufgrund der dort vermittelten theoretischen Inhalte in jedem Fall ratsam. Die Entscheidung über den Besuch einer Berufsschule liegt letzten Endes bei Ihnen als Unternehmen. Jugendliche, die die Berufsschulpflicht noch nicht erfüllt haben, müssen auf jeden Fall am Berufsschulunterricht teilnehmen. Nach Abschluss eines schriftlichen Ausbildungsvertrages und der Eintragung im Verzeichnis der zuständigen Stelle ist daher durch den Ausbildungsbetrieb

eine Anmeldung an der zuständigen Berufsschule vorzunehmen. Die zuständige Stelle und das Schulamt können Sie über die verfügbaren Berufsschulen in ihrem Umkreis informieren. Sowohl die Anmeldung als auch der Unterricht sind für Sie als Ausbildungsbetrieb gebührenfrei.

Auszubildende müssen vom Unternehmen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, Prüfungen und für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte freigestellt werden. Der Berufsschulunterricht kann wöchentlich oder als Blockunterricht stattfinden.

Auch Auszubildende müssen bei der Sozialversicherung angemeldet werden. Zuerst sollte der/die Auszubildende möglichst frühzeitig eine Mitgliedsbescheinigung der Kranken- und Pflegeversicherung vorlegen. Weiterhin ist die Sozialversicherungsnummer der/des Auszubildenden wichtig. Ist noch keine Sozialversicherungsnummer vorhanden, wird diese automatisch mit der erstmaligen Anmeldung zur Sozialversicherung vergeben. Mit den vorhandenen Unterlagen können Sie Ihre/Ihren Auszubildende/n mit der ersten Gehaltsabrechnung bei der zuständigen Krankenkasse anmelden. In der Regel erfolgt diese Anmeldung elektronisch. Weiterführende Informationen zur Anmeldung zur Sozialversicherung finden Sie auf dem Internetportal [Amt24](#) des Freistaates Sachsen.

Analog zur Sozialversicherung sind auch für die Lohnsteueranmeldung einige Angaben der bzw. des Auszubildenden notwendig. Die bzw. der Auszubildende hat dem Arbeitgeber die Steueridentifikationsnummer, den Geburtstag und eine eventuelle Zugehörigkeit zu einer steuererhebenden Religionsgemeinschaft mitzuteilen. Die Anmeldung der Lohnsteuer erfolgt durch Sie als Unternehmen mithilfe dieser Angaben beim zuständigen Finanzamt, das Ihnen bei Fragen weitere Informationen geben kann. Weitere Informationen über die aktuelle gesetzliche Situation und die elektronische Lohnsteuerkarte finden Sie auf der Webseite des Portals [ElsterOnline](#).

Der zukünftige Arbeitsplatz sollte noch vor Ausbildungsbeginn mit der nötigen Ausstattung eingerichtet und diese bei Bedarf rechtzeitig bestellt werden. Zuletzt ist es ratsam, dem/der Auszubildenden zeitnah vor Beginn der Ausbildung noch einmal den Arbeitsbeginn am ersten Arbeitstag, eine Wegbeschreibung und die erste Ansprechpartnerin bzw. den ersten Ansprechpartner mitzuteilen.

Die folgenden Checklisten bieten Ihnen eine Übersicht, welche Aufgaben bereits vor dem ersten Arbeitstag der bzw. des zukünftigen Auszubildenden anfallen können:

Zum Abschluss des Ausbildungsvertrags	✓
Mit Auszubildender/Auszubildendem Entscheidung über Ausbildung in Voll-/Teilzeit treffen	<input type="checkbox"/>
Informationsgespräch mit den Eltern	<input type="checkbox"/>
Betrieblichen Ausbildungsplan erstellen/anpassen	<input type="checkbox"/>
Auszubildende bzw. Auszubildenden bei Minderjährigkeit um eine ärztliche Bescheinigung bitten	<input type="checkbox"/>
Schriftlichen Ausbildungsvertrag erstellen/anpassen	<input type="checkbox"/>
Schriftlichen Ausbildungsvertrag in dreifacher Ausfertigung unterschreiben lassen	<input type="checkbox"/>
Kontaktaufnahme zur zuständigen Stelle	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses beantragen</li> <li>• Abgabe des Ausbildungsvertrags und des betrieblichen Ausbildungsplans</li> <li>• Abgabe der Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung (bei Jugendlichen unter 18 Jahren)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

Vor Beginn der Ausbildung	✓
Anmeldung an der Berufsschule durchführen	<input type="checkbox"/>
Unterrichtung relevanter Stellen im Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Tätigkeit/Einsatz	<input type="checkbox"/>
<b>Unterlagen zur Anmeldung bei der Sozialversicherung und Angaben zur Lohnsteueranmeldung anfordern</b>	<input type="checkbox"/>
Dem oder der Auszubildenden Arbeitszeitbeginn, Wegbeschreibung und erste/n Ansprechpartner/-in mitteilen	<input type="checkbox"/>
Einrichtung des Arbeitsplatzes mit der nötigen Ausstattung vornehmen	<input type="checkbox"/>
Vorbereitung einer Willkommensmappe für neue Auszubildende	<input type="checkbox"/>
Auszubildende bzw. Auszubildenden bei der Krankenkasse anmelden	<input type="checkbox"/>
Prüfen, ob alle nötigen Unterlagen (Lohnsteuerkarte etc.) der oder des Auszubildenden vorliegen	<input type="checkbox"/>

## 6.6 Betreuung von Auszubildenden

### Zu Beginn der Ausbildung

Eine Informationsveranstaltung, bei der beispielsweise ein Überblick über betriebliche Termine gegeben wird oder ein Betriebsrundgang, bei dem die wichtigsten Ansprechpartnerinnen und -partner persönlich vorgestellt werden, können der/dem Auszubildenden helfen, sich schneller im Unternehmen zurechtzufinden. Haben Sie mehrere Auszubildende eingestellt, ist es sinnvoll, die ersten Tage auch zum gegenseitigen Kennenlernen und Teambuilding zu nutzen. Eine weitere wichtige Hilfestellung ist der bereits erwähnte Willkommensordner, der unter anderem Informationen zu Arbeits- und Unfallvorschriften enthalten sollte. Ebenso ist es wichtig zu klären, zu welchen Zeiten die Ausbildung im Unternehmen und an der Berufsschule stattfindet. In einem ersten persönlichen Einführungsgespräch können Sie mit jeder/jedem Auszubildenden auch bereits erste gemeinsame Ziele abstecken.

In dieser Checkliste können Sie einen Überblick über mögliche Inhalte der ersten Ausbildungswoche gewinnen:

In der ersten Ausbildungswoche	✓
Gemeinsame Einführungsveranstaltung für alle Azubis	<input type="checkbox"/>
Betriebsrundgang	<input type="checkbox"/>
Vorstellung bei der Geschäftsführung	<input type="checkbox"/>
Einführungsgespräch über die Tätigkeiten, Zeitplan und Unfallvorschriften	<input type="checkbox"/>
Benennung von Ansprechpartner/-innen/Mentor/-innen	<input type="checkbox"/>
Einführung in die Arbeitsmittel (Software etc.)	<input type="checkbox"/>

Die **Probezeit** für eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden kann zwischen einem und vier Monaten betragen. Dies ist für Sie als Unternehmen ein wichtiger Zeitraum, in dem Sie prüfen können, ob der/die Auszubildende zu Ihrem Unternehmen passt. Sollte eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender nicht den Anforderungen des Ausbildungsberufs gerecht werden, so ist es möglich, das Ausbildungsverhältnis innerhalb der Probezeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist zu beenden. Beachten Sie, dass nach der Probezeit ein Ausbildungsverhältnis von Ihnen nur aus einem wichtigen Grund beendet werden kann.

Um einen **Ausbildungsabbruch** und damit einhergehend erhebliche Kosten zu vermeiden, sollten von Beginn der Ausbildung an regelmäßige Feedbackgespräche mit den Auszubildenden stattfinden. Droht dennoch ein Ausbildungsabbruch, kann die zuständige Stelle gegebenenfalls durch Mediation bzw. ein Schlichtungsverfahren weiterhelfen.

### Während der Ausbildung

Sowohl Ausbildenden als auch Auszubildenden sind während der Ausbildungszeit bestimmte, im Berufsbildungsgesetz geregelte Pflichten auferlegt. Eine Auflistung aller Pflichten finden Sie im [Berufsbildungsgesetz](#) unter den §§ 13–16.

Für viele Ausbildungen ist es wichtig, sogenannte Ausbildungsnachweise zu führen. Die Vorlage der regelmäßigen Nachweise kann eine Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung sein. In diesen schriftlichen Berichten soll die/der Auszubildende in der Regel kurz festhalten, was im Rahmen der Ausbildung im Unternehmen und in der Schule gelernt wurde. Für weitere Informationen zur Ausgestaltung und passende Vorlagen können Sie sich an Ihre zuständige Stelle wenden.

Während der Ausbildung sollte der/dem Auszubildenden die Gelegenheit geboten werden, alle relevanten Aufgabebereiche und idealerweise die gesamte Wertschöpfungskette des Unternehmens kennen zu lernen. Dies geschieht im Regelfall durch eine angeleitete Einbindung in die produktive Arbeit. Fachlich geeignete abwechslungsreiche Aufgabenstellungen tragen zur Ausbildungsqualität bei. Dabei sind auch erste kleine Phasen mit weitgehend selbstständiger Arbeit möglich. Urlaubsvertretungen bieten für Auszubildende eine Probemöglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Innerhalb der Ausbildung können Sie Ihren Auszubildenden neben der Teilnahme am Alltagsgeschäft auch einzelne Projekte zuteilen, um Selbstständigkeit und Teamarbeit zu fördern.

Sie stehen bei der dualen Berufsausbildung als Unternehmen nicht alleine. Ihr direkter Partner ist die zuständige Berufsschule. Die Qualität der Berufsausbildung wird sowohl von der betrieblichen als auch von der schulischen Seite bestimmt. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit der zuständigen Berufsschule ist daher sehr wichtig und hilfreich. So können Sie frühzeitig erkennen, ob Ihr/Ihre Auszubildende/-r Probleme im Verlauf der Ausbildung bekommt.

Neben den regulären Inhalten einer Ausbildung können auch Zusatzqualifikationen vermittelt werden. Diese stellen für Ihre Auszubildenden einen erhöhten Anreiz und für Ihr Unternehmen einen direkten Mehrwert dar. Beispiele sind Weiterbildungen für Fremdsprachen in IT-Berufen oder kaufmännische Kenntnisse in technischen Berufen. Durch Förderung von Zusatzqualifikationen können Sie die Ausbildung – über die regulären Inhalte der Ausbildung hinaus – Ihrem betrieblichen Bedarf noch stärker anpassen. Weiterhin ist es möglich, eine Reihe von Zusatzqualifikationen auf eine spätere anschließende Aufstiegsfortbildung anzurechnen. Auf der Webseite der Datenbank [AusbildungPlus](#) finden Sie bundesweit angebotene Zusatzqualifikationen für Auszubildende.

## Gegen Ende der Ausbildung

Neigt sich die Ausbildungszeit dem Ende zu, haben Sie im Regelfall ein gutes Bild von der Leistungsfähigkeit Ihrer/Ihres Auszubildenden gewinnen können. Unabhängig davon, ob Sie eine Weiterbeschäftigung wünschen, empfiehlt es sich, mehrere Monate vor Ende der Ausbildungszeit ein persönliches Gespräch zu suchen. Dadurch können Sie für beide Seiten klare Verhältnisse schaffen, und es bietet sich die Möglichkeit zum gegenseitigen Feedback.

Wollen Sie den Auszubildenden eine Übernahme anbieten, können hier eventuelle Karrieremöglichkeiten im Unternehmen aufgezeigt werden. Dabei ist es sinnvoll, neben Themen wie Gehaltsvorstellungen und angedachten Aufgaben auch berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu besprechen. So können Sie verdeutlichen, dass lebenslanges Lernen bei Ihnen gelebt und gefördert wird und in Ihrem Unternehmen Wege für den beruflichen Aufstieg bestehen. Sind Sie zu einer Einigung gelangt, so können Sie eine Vereinbarung zur Weiterbeschäftigung der/des Auszubildenden schließen. Dies kann frühestens in den letzten sechs Monaten des Berufsausbildungsverhältnisses geschehen.

Gegen Ende der Ausbildungsphase ist es förderlich, die/den Auszubildende/n zur Prüfungsvorbereitung freizustellen und mit ihm/ihr eventuelle Unklarheiten zu besprechen. Besteht eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender die Abschlussprüfung nicht, so kann das Berufsausbildungsverhältnis auf Basis eines gemeinsamen Antrags des Betriebs und der/des Auszubildenden bei der zuständigen Stelle bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert werden, insgesamt höchstens um ein Jahr. Sollte ein/-e Auszubildende/-r die Prüfung nicht bestehen und keinen Antrag zur Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses stellen, so endet dieses mit Ablauf der regulären Ausbildungszeit, ohne dass ein Abschluss erworben wurde. Eine nichtbestandene Abschlussprüfung kann maximal zweimal wiederholt werden.

Besteht eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender die Prüfung, so endet an dem Tag der Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse durch den Prüfungsausschuss das Berufsausbildungsverhältnis. Dieses Datum ist insbesondere dann wichtig, falls Sie keine Weiterbeschäftigung oder nur eine befristete Weiterbeschäftigung der/des Auszubildenden wünschen. Sollte nach Ende der Ausbildung eine Weiterbeschäftigung der/des Auszubildenden ohne vorherige Vereinbarung erfolgen, begründet dies automatisch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Unabhängig vom Erfolg der Ausbildung kann der/die Auszubildende gemäß [§ 16 BBiG](#) die Erstellung eines schriftlichen Ausbildungszeugnisses anfordern. Muster dafür, wie ein solches Zeugnis aussehen kann, finden Sie beispiels-

weise auf den Seiten der [IHK Stuttgart](#). Im Mittelpunkt der Bewertung steht dabei allerdings nicht die Arbeitsleistung, sondern die Lernleistung des Auszubildenden. Das Zeugnis sollte über Art, Dauer und Ziel der absolvierten Berufsausbildung, sowie über die erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse Auskunft geben. Auf Wunsch der oder des Auszubildenden können allerdings auch Verhalten und Arbeitsleistung aufgenommen werden. Es ist ratsam, insbesondere das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen unter Berücksichtigung des Lern- und Entwicklungsprozesses zu bewerten. Zudem sollte ein Zeugnis wahrheitsgemäß, aber zugleich wohlwollend verfasst werden, um das berufliche Fortkommen des Auszubildenden nicht zu gefährden.

## 7 Erfolgsmessung

Unter anderem mithilfe folgender Kriterien können Sie prüfen, inwieweit Ihr Unternehmen daraus Nutzen ziehen kann, dass Sie Ihre zukünftigen Fachkräfte auch selbst ausbilden:

Ziele des Instruments „Duale Berufsausbildung“	Erfolgsmessung, Indikator
<b>Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahmequoten von Auszubildenden</li> </ul>
<b>Bindung von Fachkräftenachwuchs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbleib im Unternehmen nach der Ausbildung, Veränderung der Fluktuation jüngerer Beschäftigter im Unternehmen</li> </ul>
<b>Produktive Arbeitsleistung der Auszubildenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsbewertung durch den/die Ausbilder/-in</li> <li>• Regelmäßige beidseitige Feedbackgespräche zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden</li> <li>• Messung der produktiven Leistungen</li> </ul>
<b>Unternehmensimage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl und Qualität der Bewerbungen für Fachkräftestellen</li> <li>• Gegebenenfalls Auszeichnungen und Preise für erfolgreiche Ausbildungen</li> </ul>



## 8 Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

In der Handlungsempfehlung „[Schulkooperation](#)“ finden Sie vielfältige Tipps, wie Sie frühzeitig Schülerinnen und Schüler als potenzielle Zielgruppe für die Ausbildung in Ihrem Unternehmen gewinnen können.

Weitergehende Hinweise zur genauen Gestaltung des Bewerbungsprozesses finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Rekrutierung von Auszubildenden](#)“.

Durch eine Kombination von berufspraktischer Ausbildung im Unternehmen und wissenschaftlicher Ausbildung an einer Hochschule können Sie Ihren eigenen Akademi-kerbedarf praxisnah ausbilden. Weitere Informationen und Umsetzungshilfen finden Sie in der Beschreibung „[Duales Studium](#)“.

In Zeiten von Fachkräftengpässen sind auch an- und ungelernete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine interessante Zielgruppe für eine duale Berufsausbildung. Hinweise zur Nachqualifizierung dieser Zielgruppe, beziehungsweise zur Umsetzung dieser Maßnahmen in Ihrem Unternehmen, finden Sie in der Handlungsempfehlung „[Qualifizierung von An- und Ungelernten](#)“.

## 9 Weiterführende Informationen

### Links

<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe>

Die Datenbank BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit bietet hilfreiche Informationen für die Auswahl des passenden Ausbildungsberufes, zu den Ausbildungsinhalten sowie den Weiterbildungsmöglichkeiten rund um die unterschiedlichen Berufe.

<http://www.bibb.de/de/26171.htm>

Auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung findet sich ein Verzeichnis aller Ausbildungsberufe. Umfassende Informationen zu den einzelnen Ausbildungsberufen – beispielsweise Ausbildungsordnungen und schulische Rahmenlehrpläne – unterstützen Sie bei der Auswahl der passenden Berufe, sowie bei der Umsetzung in Ihrem Unternehmen.

[www.ausbildernetz.de](http://www.ausbildernetz.de)

Das Portal der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft sowie des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung gibt Unternehmen Hilfestellungen für alle Phasen der Ausbildung. Das umfasst Tipps zur Bewerberauswahl, Checklisten und Vorschläge zu Fähigkeits- und Anforderungsprofilen.

<http://www.jobstarter.de/>

Das Informationsportal zum Programm „JOBSTARTER“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung stellt verschiedene Möglichkeiten vor, Ausbildungsstrukturen wie Verbundausbildungen zu entwickeln und zu verbessern.

### Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2011, Ausbildung & Beruf, Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung  
[https://www.bmbf.de/pub/ausbildung\\_und\\_beruf.pdf](https://www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf)

Klotz, A., 2008, Berufsausbildung, in: Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M.: Handbuch Personalentwicklung, Stuttgart

Wächter, L., 2012, Berufsausbildung von A bis Z: Praxis- handbuch für Ausbilder, Herne

Wenzelmann, F. et al., 2009, Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe – Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzen-Erhebung 2007, BIBB REPORT 8/2009, Bonn  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2009\\_08.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_08.pdf)

