



Handwerkskammer
Dresden

Berufsnachwuchs fürs Handwerk finden, entwickeln, fördern

Ein praxisbezogener Begleiter für Ausbildungsbetriebe



DAS HANDBWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Berufsnachwuchs fürs Handwerk finden, entwickeln, fördern

Ein praxisbezogener Begleiter für Ausbildungsbetriebe

Inhalt

Editorial	5
1. Erfolgreich ausbilden	6
1.1 Sieben Schritte zum erfolgreichen Ausbildungsbetrieb.....	6
1.2 Typisch Handwerk oder: Inwiefern Handwerker, die selbst ausbilden, profitieren.....	7
2. Wie finde ich die »richtigen« Auszubildenden?.....	8
2.1 Mit Praktika Kontakte aufbauen	8
2.2 Wie ich Ausbildungsplätze meines Unternehmens bewerbe	10
2.3 Ausbildungsbeauftragter und Ausbildungseignung.....	11
2.4 Am Azubi dranbleiben – Absprünge vor dem Ausbildungsbeginn vermeiden	13
2.5 Geeignete Bewerber finden – das Auswahlverfahren	14
2.6 Der Ausbildungsvertrag.....	15
2.7 Zusammenfassung: Was VOR der Ausbildung zu beachten ist (Checkliste).....	17
3. Wie führe ich die Ausbildung erfolgreich durch?.....	18
3.1 Der erste Tag im Ausbildungsbetrieb	18
3.2 Vier-Stufen-Methode zur Unterweisung von Azubis	20
3.3 Ausbildung planen und durchführen.....	21
3.4 Feedbackgespräche – im ständigen Kontakt bleiben.....	23
3.5 Probleme, die während der Ausbildung häufig auftreten.....	24
3.6 Begabte Auszubildende fördern – ein Überblick der Möglichkeiten	26
3.7 Die Prüfungen – der Weg zum Ausbildungsabschluss	28
3.8 Arten der Ausbildungsbeendigung.....	30
3.9 Zusammenfassung: Was WÄHREND der Ausbildung zu beachten ist (Checkliste)	31
4. Wie gelingt es, dass eigens ausgebildete Mitarbeiter gern in meinem Betrieb bleiben?.....	32
4.1 Angenehme Rahmenbedingungen im Unternehmen schaffen.....	32
4.2 Jungen Beschäftigten attraktive Perspektiven aufzeigen.....	33
4.3 Zusammenfassung: Was NACH der Ausbildung zu beachten ist (Checkliste).....	35
5. Informationsservice	36
5.1 Kurz und prägnant: 33 Fragen und Antworten rund um die Berufsausbildung	36
5.2 Nützliche Ansprechpartner und Adressen.....	42

Benutzerhinweis:

Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen zumeist die männliche Form verwendet; die weibliche ist dabei eingeschlossen.

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

den »richtigen« Berufsnachwuchs fürs eigene Handwerk zu finden, erweist sich für Kleinst- und Kleinunternehmer – bedingt nicht zuletzt durch Ansprüche, die junge Leute der Generation Z an ihr künftiges berufliches Umfeld stellen – zunehmend als eine besondere Herausforderung.

Hinzu kommt: Mochte es vor zehn, fünfzehn Jahren für Unternehmer noch üblich gewesen sein, unter den zumeist in Dutzenden eingegangenen Bewerbungen den bzw. die passenden Anwärter lediglich auszuwählen, so haben sich Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt längst gegenläufig entwickelt. Mittlerweile müssen sich zuallererst ausbildende Betriebe kräftig ins Zeug legen, um einen Lehrling zu finden, der darüber hinaus ins zumeist familiär geführte Handwerksunternehmen passt.

Wie Praktiker erfolgreicher Ausbildungsbetriebe im Handwerk berichten, sind heutzutage mehr denn je Weitsicht, Geduld und Geschick gefragt. Dabei geht es im Grunde um drei Kernaufgaben:

Erstens kommt es darauf an, gezielt auf leistungsbereite Schulabgänger zuzugehen und diese für eine berufliche Karriere in **Ihrem** Gewerk und in **Ihrem** Betrieb zu interessieren. **Zweitens** geht es darum, den vertraglich gewonnenen Auszubildenden durch eine bestmögliche duale Ausbildung für den künftigen Berufsalltag in Ihrem Unternehmen fit zu machen. Und **drittens** sollten Sie dem bzw. der erfolgreich »Ausgelernten« im eigenen Unternehmen schon frühzeitig berufliche Perspektiven aufzeigen – Perspektiven, die den Berufsnachwuchs überzeugen, auch als Profi gern in **Ihrem** Unternehmen zu bleiben.

In diesem Sinne wendet sich das Heft zuallererst an Praktiker, die in Sachen Berufsausbildung mehr oder weniger Neuland betreten. Aber auch seit Jahren praxiserfahrene Ausbilder im Handwerk dürften auf eine Vielzahl nützlicher Impulse stoßen. Für alle Phasen der Berufsausbildung finden Sie praxiserprobte Tipps, Übersichten und Checklisten.

In Teilen inhaltlich angelehnt ist vorliegendes Schriftenreihe-Heft an die Publikationen »Gute Ausbildung. Leitfaden für ausbildende Unternehmen«, 2016 herausgegeben von der Handwerkskammer Erfurt, sowie »Erfolgreich ausbilden!«, 2017 veröffentlicht vom Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks, Köln. Für die Rechte der Nachnutzung von Inhalten sei hiermit beiden Institutionen ausdrücklich gedankt.

Aufbauend auf die Lektüre haben Sie die Möglichkeit, in einem persönlichen Beratungsgespräch mit Bildungsexperten der Handwerkskammer Dresden jederzeit individuelle Auskünfte rund um die berufliche Ausbildung einzuholen.

Ihnen und Ihren künftigen Azubis wünschen wir auf dem gemeinsamen Weg zur »Fachkraft von morgen« besten Erfolg!

Ihre Handwerkskammer Dresden

Dr. Jörg Dittrich
Präsident

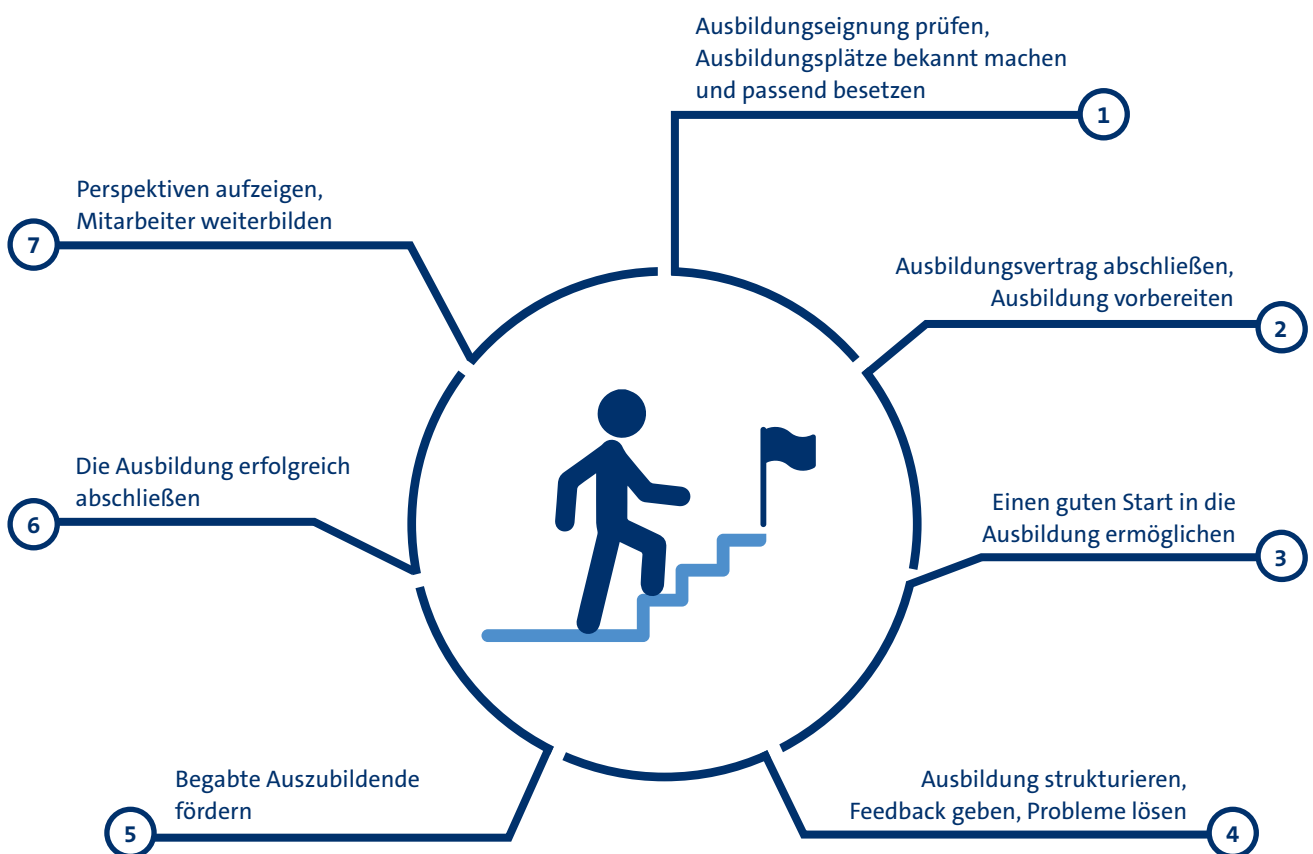
Dr. Andreas Brzezinski
Hauptgeschäftsführer

1. Erfolgreich ausbilden

1.1 Sieben Schritte zum erfolgreichen Ausbildungsbetrieb

Sie haben sich dafür entschieden, im eigenen Betrieb Azubis auszubilden. Glückwunsch zu dieser weitsichtigen und klugen Entscheidung!

Mit diesem Heft zeigen wir Ihnen in sieben Schritten, wie Sie für Ihr Unternehmen Berufsnachwuchs Erfolg versprechend finden, entwickeln und so fördern, dass dieser sich bei Ihnen wohlfühlt und Ihrem Unternehmen die Treue hält.



1.2 Typisch Handwerk oder: Inwiefern Handwerker, die selbst ausbilden, profitieren

Sechs überzeugende Argumente, die aus Unternehmenssicht für eine aktive duale Berufsausbildung sprechen:

- 1. Durch Berufsausbildung halte ich meinen Betrieb wettbewerbsfähig:** Demografische Entwicklungen sorgen für einen stärkeren Wettbewerb um gute Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Handwerksunternehmer, die selber ausbilden, sichern Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit ihres Betriebes. Auszubildende sorgen für neue Ideen und Impulse. Junge Fachkräfte, egal ob von der Hochschule oder der Berufsschule, bringen den neuesten Wissensstand in Ihren Handwerksbetrieb. Zudem kann eine ausgewogenere Altersstruktur letztlich auch das Betriebsklima verbessern.
- 2. Ich minimiere das Risiko von Fehleinstellungen in meinem Betrieb:** Nach Abschluss der Ausbildung kennen Sie den eigens Ausgebildeten, dessen Fähigkeiten und Fertigkeiten genau. Sie wissen, wie Sie diesen jungen Mitarbeiter am besten einsetzen können. Im Unterschied zu Mitarbeitern, die Sie über die Arbeitsagentur gewonnen haben, minimieren Sie damit von vornherein das Risiko einer personellen Fehlbesetzung. Hinzu kommt: Da der Ex-Azubi den Betrieb und mögliche Entwicklungschancen schon kennt, sind auch weniger Fluktuationen und damit einhergehende Kosten »vorprogrammiert«.
- 3. Eigens ausgebildete Mitarbeiter fangen nicht bei null an:** Nach der Berufsausbildung kennt der ausgelernte junge Mitarbeiter den Betrieb, die Beschäftigten sowie Arbeitsabläufe und Anforderungen relativ gut. Dadurch kann dieser »Neuzugang« ohne größeren Zeitverlust umgehend in das Team sowie in die betrieblichen Prozesse integriert werden. Arbeitskräfte, die Sie über den Arbeitsmarkt gewonnen haben, benötigen dagegen im Regelfall eine längere Einarbeitungszeit.
- 4. Ich kann Berufsnachwuchs passgenau für meinen Betrieb ausbilden:** Die Berufsausbildung ermöglicht Ihnen, den potenziellen »Mitarbeiter von morgen« schnell und flexibel an den sich verändernden Bedürfnissen Ihres Betriebes auszurichten. Der Auszubildende wird mit genau den Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten vertraut gemacht, die er in Ihrem Handwerksbetrieb eines Tages wertschöpfend einbringen kann.
- 5. Mein Betrieb hilft, die regionale Lebensqualität und Versorgung zu verbessern:** Ausbildungsbetriebe tragen dazu bei, die Lebensqualität und Versorgung der Bevölkerung in der Region zu erhöhen. Auf diese Weise geschaffene künftige Arbeitsplätze können letztlich zudem helfen, die Attraktivität ländlicher Räume aufzuwerten, indem junge Menschen davon abgehalten werden, auf Dauer in Großstädte abzuwandern.
- 6. Ich führe einen Betrieb, der gesellschaftliche Anerkennung genießt:** Kleinst- und Kleinunternehmer, die ausbilden, sind gesellschaftlich anerkannt, sorgen sie doch zugleich für den Imagegewinn in einer Region. Zudem werben Azubis, die sich in der dualen Berufsausbildung fair gefordert und wertgeschätzt fühlen, im Freundes- und Bekanntenkreis für Ihren Betrieb.

2. Wie finde ich die »richtigen« Auszubildenden?

2.1 Mit Praktika Kontakte aufbauen

Durch ein Praktikum erlebt ein potenzieller Azubi Handwerk als innovativen, vielseitigen und modernen Wirtschaftsbereich. Erste praktische Erfahrungen helfen jungen Menschen, zu einem differenzierteren

Bild über Anforderungen an den jeweiligen Beruf zu gelangen. Und auch Firmenchefs erhalten einen ersten Eindruck davon, ob ein Interessent als künftiger Azubi bzw. Mitarbeiter zu ihnen passt.

Die Praktikumsarten

	Freiwilliges Praktikum (Orientierungs-/ Ferienpraktikum)	Schulisches Praktikum	Einstiegsqualifizierung
Für wen?	Schüler, während der Sommerferien oder nach dem Schulabgang	Schüler, während der Schulzeit, meist zwischen 7. und 11. Klasse	Jugendliche, die keine Ausbildung gefunden haben (keine abgeschlossene Vorausbildung, ausbildungssuchend gemeldet)
Alter?	mindestens 15 Jahre	üblicherweise 13 bis 17 Jahre (Klasse 7 bis 11)	18 bis 25 Jahre (bei Flüchtlingen bis 35 Jahre)
Bezahlung?	Für Praktika, die länger als eine Woche dauern, angemessene Bezahlung anbieten (Niveau der Bezahlung des ersten Ausbildungsjahrs). Ausnahmen beachten!	<ul style="list-style-type: none"> ■ grundsätzlich kein Anspruch auf Entlohnung ■ Bei Entlohnung besteht keine Mindestlohnpflicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ in der Regel 247 €/Monat bzw. siehe Tarifvertrag ■ Förderung durch Agentur für Arbeit möglich. Zahlung nach Ende bei der Arbeitsagentur nachweisen
Dauer?	<ul style="list-style-type: none"> ■ bei Minderjährigen während der Sommerferien: maximal vier Wochen (20 Arbeitstage) ■ bei Volljährigen nach der Schule: maximal drei Monate (70 Arbeitstage) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Üblicherweise bis zu drei Wochen als Block oder einen Tag pro Woche. Bitte Vorgaben der Schule beachten. ■ tägliche Arbeitszeit abhängig vom Alter 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mindestens sechs, maximal zwölf Monate ■ Vertrag über eine Einstiegsqualifizierung ist über die Handwerkskammer möglich
Welche Beschäftigung?	keine Einbeziehung in produktiven Arbeitsprozess (ansonsten Vergütungspflicht)	<ul style="list-style-type: none"> ■ keine Einbeziehung in produktiven Arbeitsprozess (ansonsten Vergütungspflicht) ■ keine überfordernden Arbeiten (physisch und psychisch) 	Vermittlung von Grundlagen, die für eine spätere Ausbildung von Nutzen sind, zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit
Versicherung?	Über Berufsgenossenschaft melden. Bei Fragen lassen Sie sich bitte beraten.	versichert über Versicherungsträger der Schule (sofern unvergütet)	Versicherungspflicht durch Arbeitgeber
Sonstiges?	optional: Erstellung eines Praktikumszeugnisses	Besuch durch Lehrkraft sowie Ausstellung eines Praktikumszeugnisses	Pflicht zur Ausstellung eines betrieblichen Zeugnisses, ggf. wird Kammer-Zertifikat erstellt

2.4 Am Azubi dranbleiben – Absprünge vor Ausbildungsbeginn vermeiden

Zwischen dem Abschluss des Ausbildungsvertrages und dem Beginn der Ausbildung können mehrere Monate liegen – eine kritische Phase! Es besteht die reale Gefahr, dass der Auszubildende sich beruflich anderweitig orientiert und/oder von Mitbewerbern am Ausbildungsmarkt durch ein vermeintlich oder auch tatsächlich lukrativeres Angebot abgeworben wird. Deshalb sollten Sie unbedingt Kontakt zu Ihrem zukünftigen Auszubildenden halten.

- Laden Sie Ihren neuen Auszubildenden ggf. schon vor Ausbildungsbeginn zu Zusammenkünften ein, die ein besseres gegenseitiges Kennenlernen von Belegschaftsangehörigen ermöglichen: **Feiern, Betriebsausflüge etc.**
- Bereiten Sie ein kleines, aber originelles **Willkommensgeschenk** vor.
- Nehmen Sie frühzeitig zu Ihrem neuen Auszubildenden **Kontakt** auf und teilen Sie ihm die Informationen zu seinem ersten Ausbildungstag in Ihrem Betrieb mit. Erfragen Sie auch die **Kleidergröße**, falls Ihr Auszubildender **Dienst- bzw. Schutzkleidung** benötigt. Die Kleidung können Sie ihm dann schon vor Ausbildungsbeginn zukommen lassen.
- Senden Sie eine **Grußkarte** zum Geburtstag oder anlässlich der Zeugnisausgabe zum Abschluss der allgemeinbildenden Schullaufbahn. Oder melden Sie sich bei Ihrem Azubi zumindest telefonisch, um zu gratulieren.
- Halten Sie Ihren künftigen Azubi über wichtige **Neuigkeiten aus Ihrem Handwerksbetrieb** auf dem Laufenden.
- Übergeben Sie Ihrem Azubi eine **Informationsmappe** (z. B. Informationen zu Ihrem Betrieb und Handwerk, zu wichtigen Ansprechpartnern, zu Betriebsregeln, Arbeitszeiten, zum ÖPNV-Verkehrsnetz, zu möglichen Auto-Parkplätzen für Betriebsangehörige, eine Übersicht zu Zufahrtswegen und zur Infrastruktur des Betriebsgeländes).
- Vereinbaren Sie ein oder zwei Wochen vor Ausbildungsbeginn einen **Gesprächstermin** zur Klärung letzter organisatorisch-technischer Fragen. Machen Sie dem Azubi Mut für den Ausbildungsbeginn und sagen Sie ihm, dass Sie sich auf die Ausbildung freuen.



In der Schriftenreihe der Handwerkskammer Dresden bisher erschienen und verfügbar:

Heft »Von A wie Abgaben bis Z wie Zünfte. Ein kleines Abc rund um Handwerk und Mittelstand«

ca. 50 Seiten; 3., umfassend überarbeitete und erweiterte Auflage 2020 (Mit Neuerungen zum Handwerks- und Berufsbildungsrecht 2020)

Heft »Unternehmensnachfolge im Handwerk. Tipps für einen erfolgreichen Generationswechsel an der Spitze von Handwerksbetrieben«

ca. 40 Seiten; 5., unveränderte Auflage 2019 (Nachdruck der 4. Auflage 2017)

Heft »Existenzgründung im Handwerk. Praxistipps für einen erfolgsorientierten Start in die berufliche Selbstständigkeit«

ca. 40 Seiten; 7., unveränderte Auflage 2019 (Nachdruck der 6. Auflage 2016)

Heft »Der Werkvertrag. Rechtliche Grundlagen und praktische Hinweise für Unternehmer im Handwerk«

ca. 45 Seiten; 2., umfassend überarbeitete und erweiterte Auflage 2018

Heft »Controlling im Wirtschaftsbereich Handwerk«

ca. 30 Seiten; 2., überarbeitete und ergänzte Auflage 2017

Heft »Wenn der Kunde nicht zahlt. Professionelles Forderungsmanagement im Handwerk«

ca. 40 Seiten; 1. Auflage 2016

Heft »Sachverständige im Wirtschaftsbereich Handwerk«

ca. 40 Seiten; 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage 2015

Heft »Handwerk weltweit. Ein Wegweiser«

ca. 40 Seiten; 2., überarbeitete und ergänzte Auflage 2012

Ausführlichere Informationen zu den einzelnen Publikationen im Internet: www.hwk-dresden.de/schriftenreihe



Impressum

Schriftenreihe der Handwerkskammer Dresden
»Berufsnachwuchs fürs Handwerk finden, entwickeln, fördern.
Ein praxisbezogener Begleiter für Ausbildungsbetriebe«

Herausgeber:
Handwerkskammer Dresden,
vertreten durch Präsident
und Hauptgeschäftsführer
Am Lagerplatz 8 | 01099 Dresden
info@hwk-dresden.de | www.hwk-dresden.de

Konzeption, Text:
Alexander Vogl

Mitarbeit:
Jürgen Richter, Göran Zerbe

Redaktion:
Frank Wetzels, Juli 2021

Redaktionsschluss:
16. August 2021

Fotos:
Titel: © Yuri Arcurs – Fotolia.com
Inhalt: © André Wirsig (S. 26, 33)

Grafiken:
Ö GRAFIK agentur für marketing und design, Dresden

Realisierung:
Ö GRAFIK agentur für marketing und design, Dresden

Druck:
Druckerei Thieme Meißen GmbH

1. Auflage 2021
Alle Rechte vorbehalten. Reproduktionen aller Art, auch auszugsweise,
nur mit schriftlicher Zustimmung des Herausgebers und Quellenangabe

Schutzgebühr: 7,50 €