

# Erfolgreich ausbilden

**Lehrbauhof | Berlin**  
Berufsförderungswerk der  
Fachgemeinschaft Bau  
Berlin und Brandenburg  
Gemeinnützige GmbH

Beißstraße 12  
12277 Berlin  
[www.lehrbauhof-berlin.de](http://www.lehrbauhof-berlin.de)

**Sehr geehrte Unternehmerinnen,  
sehr geehrte Unternehmer,**

können Sie sich noch an Ihre Ausbildungszeit erinnern? An den ersten Tag mit den neuen Kollegen, in der Berufsschule oder im überbetrieblichen Ausbildungszentrum? Viel hat sich seitdem verändert. Heute führen Sie ein Unternehmen, behaupten es am Markt und tragen Verantwortung für Ihre Mitarbeiter. Eines ist jedoch gleich geblieben: Die Ausbildung am Bau ist nach wie vor das Fundament für eine solide Karriere.

Gleichwohl ist die Anzahl betrieblicher Auszubildender in den Gewerken des Bauhauptgewerbes im ersten Ausbildungsjahr allein in Berlin in den vergangenen 15 Jahren um über die Hälfte geschrumpft. In Brandenburg sieht die Entwicklung nicht anders aus. Um den Fachkräfteengpässen der nächsten Jahre zu begegnen, würden zwei Drittel mehr Auszubildende als heute gebraucht.

Vielleicht ist Ihnen dieser Prozess bereits bewusst und Sie haben schon erfolgreich ausgebildet oder möchten zukünftig ausbilden. Vielleicht sind Sie aber noch unsicher, ob sich Ausbildung wirklich lohnt oder Sie mussten die Erfahrung machen, dass sich einfach kein passender Azubi für Ihr Unternehmen finden wollte. Junge Menschen können heute aus einer Vielzahl an Ausbildungsbetrieben wählen. Sie wünschen sich von einer Ausbildungsstelle vor allem, dass sie dort eine sinnvolle Tätigkeit ausüben. Darüber hinaus ist Ihnen die Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Freizeit sowie die Entwicklungsmöglichkeiten, die ihnen ein Beruf bietet, wichtig.

Diese Broschüre will Ihnen dabei helfen, Ihre Fragen in Bezug auf Ausbildung zu klären und Ihr Unternehmen Interessenten gegenüber attraktiv zu präsentieren. Wir haben für Sie praktische Tipps zur Azubigewinnung und hilfreiche Informationen rund um die Formalitäten der Ausbildung zusammengetragen.

Vieles wird sich auch in den kommenden Jahren ändern. Wir wollen gemeinsam mit Ihnen die Zukunft der Branche gestalten und die Fachkräfte von morgen finden und fördern. Denn nur durch fachlich hochwertige Ausbildung können wir die künftigen Herausforderungen meistern.

Als verlässliche Partner an Ihrer Seite verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

Ihre Nachwuchsreferenten vom Lehrbauhof | Berlin

## **Inhalt**

Vorwort	1
Warum ausbilden? – Fünf gute Gründe für Ausbildung	3
Wie finde ich einen Azubi?	
- Stellenausschreibungen	4
- Schulen	5
- Messen und Ausbildungsplatzbörsen	6
- Kontakte	7
Ich habe einen Bewerber, wie weiter? – Leitfaden Bewerbungsgespräch	8
Ich habe einen Azubi, wie weiter? – Fahrplan Ausbildung	10
Ich habe Probleme mit meinem Azubi, wie weiter? – Ausbildungsbegleitende Hilfen	15
Wie sage ich es meinem Azubi? – Das Feedbackgespräch	16
<b>Anhang</b>	
Muster Stellenausschreibung für die Azubisuche	17
Anhang – Muster Feedbackbogen	18
Quellen	20

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Folgenden ausschließlich die männliche Schreibweise genutzt.

## **Warum ausbilden? – Fünf gute Gründe für Ausbildung!**

### **Ausbildung schafft Zukunft.**

Auszubildende sichern die Zukunft der Baubranche – und Ihres Unternehmens. Nur wer regelmäßig ausbildet, wird auf Dauer hoch qualifiziertes Personal an sein Unternehmen binden. Der Azubi von heute ist die Fachkraft von morgen und womöglich die Führungskraft von übermorgen.

### **Ausbildung spart Kosten.**

Neues Personal zu akquirieren, zu schulen und einzuarbeiten kostet Zeit und Geld. Auch in einen Azubi will investiert werden, aber es rechnet sich! Wenn Sie selber ausbilden, können Sie sich eine Fachkraft nach Ihren Vorstellungen und den betrieblichen Erfordernissen „aufbauen“. Wird der Azubi nach der Ausbildung übernommen, kennt er bereits Ihr Unternehmen und ist sofort voll einsatzbereit.

### **Ausbildung ist gute Werbung.**

Ein Unternehmen, das ausbildet, sendet ein Signal an Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden: Wir kümmern uns, wir gestalten Zukunft, wir sind aktiv! Ausbildungsaktivität ist gute Werbung, denn Ausbildungsbetriebe gelten allgemein als engagiert und innovativ. Ihre Mitarbeiter werden das Bemühen um Nachwuchs als Investition in die eigene Zukunft werten, Geschäftspartner erkennen eine strategische Unternehmensentwicklung und für Kunden befindet sich Ihr Unternehmen „auf der Höhe der Zeit“.

### **Ausbildung ist soziales Engagement.**

Ausbildung schafft für junge Menschen die Basis für ein stabiles Berufsleben. Ausbildungsunternehmen stehen für soziale Verantwortung, helfen Jugendlichen beim Berufseinstieg und stärken den Innovationsstandort Deutschland.

### **Ausbildung macht stolz.**

Ja, die tägliche Arbeit mit Azubis ist herausfordernd und kann manchmal auch anstrengend sein. Jugendliche müssen sich erst einmal an das Berufsleben gewöhnen, Startschwierigkeiten sind da völlig normal. Alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens können Auszubildende hierbei unterstützen. Sie erleben dann, wie überaus lern- und leistungsbereit Jugendliche sein können, wenn ihnen mit Wertschätzung begegnet wird und Perspektiven aufgezeigt werden. Dank der eigenen Hilfe wird aus einem Azubi dann schnell eine kompetente Fachkraft. Darauf können Sie zu Recht stolz sein!

## Wie finde ich einen Azubi? – Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind der klassische Weg, wenn Sie auf der Suche nach Auszubildenden sind. Sie bieten den Vorteil, dass Sie sehr genau auf das gewünschte Qualifikationsprofil Ihres zukünftigen Azubis eingehen und die zu besetzende Stelle ausführlich beschreiben können.

In (über-)regionalen Zeitungen Ausschreibungen zu schalten, ist eine Möglichkeit auf offene Stellen aufmerksam zu machen. Nach wie vor nutzen über 80 Prozent der Jobsuchenden Zeitungen bei der Stellensuche. Da mittlerweile alle Zeitungen auch Internetauftritte haben, können Stellenausschreibungen sowohl in Printausgaben als auch online geschaltet werden.

Jobbörsen gewinnen im Internet insbesondere bei der Rekrutierung junger Menschen an Bedeutung. Hierbei ist zu beachten, dass es sowohl kostenpflichtige als auch kostenfreie Börsen gibt, in denen inseriert werden kann. In der Regel bieten Ihnen kostenpflichtige Jobbörsen Extraleistungen wie eine ausführlichere Stellenbeschreibung oder das Schalten Ihres Firmenlogos zusammen mit der Stellenausschreibung. Offene Ausbildungsstellen können darüber hinaus kostenfrei auch in den Onlinejobbörsen der Bundesagentur für Arbeit und der Kammern inseriert werden. Auch bei Ebay-Kleinanzeigen finden Jobangebote große Beachtung. Zusätzlich zu Inseraten in Zeitungen oder Onlinejobbörsen gehören Stellenausschreibungen immer auch auf Ihre Unternehmenshomepage. Potentiellen Bewerbern können Sie so noch mehr Informationen über Anforderungsprofil und Inhalt der Ausbildungsstelle bieten. Richten Sie hierfür am besten auf Ihrer Homepage eine eigene Rubrik mit Namen „Jobs“ oder „Karriere“ ein.

Viele junge Menschen sind in den sozialen Netzwerken im Internet aktiv. Als Unternehmen sollten auch Sie einen Facebook-Auftritt dazu nutzen, auf Ausbildungsstellen aufmerksam zu machen. Hierbei gilt: weniger Text, dafür mehr Bilder oder Videos über die praktische Arbeit in Ihrem Unternehmen.

Denken Sie daran, rechtzeitig Ausschreibungen zu schalten. Wenn Sie einen Auszubildenden für das im Herbst beginnende Ausbildungsjahr suchen, sollten Sie bereits im Frühjahr mit der Suche beginnen! **Eine Mustervorlage für Stellenausschreibungen finden Sie im Anhang.**

### In Kürze:

- Stellenausschreibungen für Azubis können in Zeitungen (Print/ Online) oder in Jobbörsen im Internet geschaltet werden.
- Stellenausschreibungen sollten zusätzlich auch auf der Unternehmenshomepage stehen.
- Nutzen Sie Facebook als Rekrutierungswerkzeug für Azubis.

## Wie finde ich einen Azubi? – Schulen

In weiterführenden allgemeinbildenden Schulen findet Berufsorientierung im Fach „Wirtschaft – Arbeit – Technik“ statt. Schulen sind auf die Hilfe von Unternehmen aus der freien Wirtschaft angewiesen, um ihren Schülern eine realitätsnahe und zeitgemäße Berufsorientierung bieten zu können. Unternehmen können hier am Handwerk interessierte Jugendliche finden, denen aber häufig noch Informationen über die Branche, die Gewerke und die Arbeit in Handwerksunternehmen fehlen.

Betrachten Sie Schulen als einen Ort, an dem sich Ihre zukünftigen Azubis aufhalten und gehen Sie aktiv auf Schulen zu. Wenden Sie sich an die Schulleitung und bieten Sie an, in einer Unterrichtsstunde etwas über Ihre Arbeit zu berichten: „Was zeichnet das Handwerk heutzutage aus?“, „Wie sieht der Arbeitsalltag aus?“, „Welche Voraussetzungen muss ich als Bewerber mitbringen?“ Dies sind nur einige Fragen, die Jugendliche bewegen, die sich für eine Ausbildung im Bauhandwerk interessieren. Als Praktiker können Sie diese Fragen am besten beantworten.

Viele Schulen verfügen auch über schuleigene Werkstätten. Kleinere Werkstücke lassen sich dort mit den Schülern zusammen herstellen. So wird Interesse am Handwerk beim praktischen Tun geweckt und berufliche Orientierung findet ganz nebenbei statt.

Laden Sie darüber hinaus Schüler und Lehrer im Rahmen von Betriebserkundungen in Ihr Unternehmen ein und bieten Sie Praktikumsplätze für interessierte Schüler an. Praktika sind ein guter Weg, um Ihre potentiellen zukünftigen Azubis vorab kennenzulernen.

Unbedingt sollten Sie rechtliche und versicherungstechnische Aspekte, wenn es um praktische Übungen in der Schule oder Praktika geht, mit der Schule klären. Über den unmittelbaren Nutzen der Nachwuchsgewinnung hinaus stellen Kontakte zu Schulen eine Form der Öffentlichkeitsarbeit dar. Weisen Sie auf Ihrer Homepage auf Ihr Engagement in Schulen hin und präsentieren Sie sich als ein Unternehmen, das soziale Verantwortung übernimmt und dem die berufliche Zukunft junger Menschen ein wichtiges Anliegen ist.

### In Kürze:

- Informieren Sie direkt in Schulen über Ihr Unternehmen und Ihre Arbeit.
- Bieten Sie Praktika für interessierte Schüler in Ihrem Unternehmen an.
- Klären Sie rechtliche und versicherungstechnische Aspekte bei Praktika und praktischen Übungen.

## Wie finde ich einen Azubi? – Messen und Ausbildungsbörsen

Jobmessen und Ausbildungsbörsen sind ein idealer Ort um für Ihr Unternehmen und Ihr Handwerk zu werben. Organisiert werden sie u.a. von Kammern, Schulen oder der Arbeitsagentur. Häufig ist eine Teilnahme als Aussteller kostenlos, bei größeren Veranstaltungen wird eine Teilnahmegebühr fällig.

Seien Sie auf Jobmessen und Ausbildungsbörsen präsent: Hier können Sie direkt junge Menschen ansprechen und Ihnen Ihr Unternehmen vorstellen. Gehen Sie dabei auf Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten ein. Informationsmaterial in Form von Flyern und Unternehmensbroschüren sowie kleine Werbegeschenke hinterlassen bei Messebesuchern einen bleibenden Eindruck. Ebenso sollte ihr Unternehmensauftritt ansprechend sein. Roll-Ups und Werbetafeln sind eine lohnende Investition, wenn Sie auf Jobmessen und Ausbildungsbörsen Präsenz zeigen möchten. Bedenken Sie dabei, dass jeder Kontakt ein wertvoller Kontakt ist! Sicherlich werden Sie nicht jeden Besucher an Ihrem Stand für sich gewinnen können, aber jeder Besucher könnte Geschwister, Freunde und Bekannte haben, die sich vielleicht für eine Ausbildung bei Ihnen interessieren.

Sicherlich sind Sie sich des Besonderen Ihrer Dienstleitung, sei es die Qualität oder der Preis, bewusst. Schwieriger fällt es da schon das Besondere, das Einzigartige eines Unternehmens in Punkto Ausbildung herauszustellen. Lassen Sie sich von Ihren Mitarbeitern und Azubis beraten. Oftmals wissen diese sehr genau, worin das Alleinstellungsmerkmal Ihres Unternehmens besteht und was Sie zu einem attraktiven Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber macht. Regen Sie im Gespräch mit Ihren Mitarbeitern und Auszubildenden zu Kritik an. „Was können wir im Umgang mit unseren Azubis noch besser machen?“, „Welche zusätzlichen Leistungen (z.B. Führerschein, Monatsticket für ÖPNV usw.) können wir Azubis bieten?“ Stellen Sie diese Fragen zur Diskussion und klären Sie gemeinsam, welche Anregungen Sie in der Ausbildung umsetzen können. Überlegen Sie sich anschließend, wie Sie am besten das Alleinstellungsmerkmal Ihres Unternehmens in die Öffentlichkeit transportieren können.

### TIPP:

Die besten Werbeträger Ihres Unternehmens sind Ihre Auszubildenden selbst. Wenn Sie bereits Azubis beschäftigen, dann lassen Sie sich von ihnen auf Jobmessen und Ausbildungsbörsen begleiten. Ihre Azubis können anschaulich aus ihrem Ausbildungsalltag berichten und so auch andere Jugendliche für eine Ausbildung bei Ihnen begeistern. Außerdem wissen Ihre Azubis am besten, wie junge Menschen angesprochen werden möchten. Binden Sie sie daher auch in die Vorbereitung der Messen und Börsen mit ein.

### In Kürze:

- Seien Sie auf Ausbildungsmessen und bei Jobbörsen präsent.
- Stellen Sie das Besondere Ihres Unternehmens heraus, denn angesichts eines Wandels des Ausbildungsmarktes wird aktives Werben um Azubis immer wichtiger.
- Nutzen Sie Ihre Auszubildenden als Werbeträger für Ihr Unternehmen.

## Wie finde ich einen Azubi? – Kontakte

Viele Schüler treiben Sport im Verein, engagieren sich bei der freiwilligen Feuerwehr oder dem Technischen Hilfswerk. Bauen Sie Kontakte zu Vereinen und Organisationen in Ihrer Nähe auf, um vor Ort auf Ausbildungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen aufmerksam zu machen.

Stellen Sie den Kontakt zu Trainern und Betreuern her. Meistens wissen diese sehr genau, welcher ihrer Schützlinge gerade auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Praktikumsplatz ist.

Sind Sie selbst Mitglied in Vereinen oder Organisationen? Nutzen Sie Ihr Engagement dort, um mögliche zukünftige Auszubildende abseits der Schule in einer „gelösten“ Atmosphäre kennenzulernen.

Sie können auch einen lokalen Sportverein sponsern oder ihn bei der Organisation eines Festes unterstützen.

Weitere wichtige Kontakte sind Ihre Mitarbeiter und Auszubildenden. Bitten Sie sie um ihre Mithilfe bei der Azubisuche, unter Umständen finden sich unter ihren Freunden und Bekannten Jugendliche, die Interesse an einer Ausbildung in Ihrem Unternehmen haben.

### In Kürze:

- Machen Sie in (Sport-)Vereinen und Organisationen (Feuerwehr, THW) auf freie Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen aufmerksam.
- Suchen Sie dort Kontakt zu Trainern und Betreuern.
- Nutzen Sie Kontakte zu Jugendlichen über Ihre Mitarbeiter und Auszubildenden.



## Ich habe einen Bewerber, wie weiter? – Leitfaden Bewerbungsgespräch

### Bewerber einladen

Vor dem Bewerbungsgespräch mit einem potentiellen Azubi oder möglichen Praktikanten steht die **Einladung**. Diese kann telefonisch oder per E-Mail erfolgen. Bitte beachten Sie hierbei folgende Punkte:

- genaues Datum und eine konkrete Uhrzeit nennen
- komplette Anschrift samt Telefonnummer und Ansprechpartner für eventuelle Rückfragen nennen, konkreten Treffpunkt benennen
- darauf aufmerksam machen, ob Anreisekosten erstattet werden

### Bewerbungsgespräch vorbereiten

So wie Sie von einem Bewerber zu Recht erwarten, dass er sich auf ein Bewerbungsgespräch gut vorbereitet, sollten auch Sie **Vorkehrungen treffen**:

- Lebenslauf und Anschreiben des Bewerbers genau lesen und daraus Fragen für das Gespräch ableiten
- Personal- und/ oder Ausbildungsverantwortlichen (bei Bewerbern um Ausbildungsplatz) rechtzeitig mit zum Gesprächstermin einladen
- Vorab gemeinsam klären, welche Kompetenzen ein Auszubildender mitbringen soll

### Bewerbungsgespräch durchführen

Ein Bewerbungsgespräch lässt sich typischerweise in **fünf Phasen** gliedern. Die folgenden Phasen können Ihnen als Gesprächsleitfaden dienen:

- 1) Gesprächseinstieg (ca. 5 Minuten)
  - den Bewerber freundlich und mit Namen begrüßen
  - sich selbst mit Namen und Funktion im Unternehmen vorstellen (gleiches gilt für alle weiteren Gesprächsteilnehmer)
  - Kaffee, Wasser und Kekse anbieten
  - Fragen zur Anreise („Haben Sie gut hergefunden?“) stellen
- 2) Kennenlernen (ca. 15 Minuten)
  - um Kurzvorstellung des Bewerbers bitten
  - Motivation des Bewerbers erfragen („Warum haben Sie sich bei uns beworben?“, „Was interessiert Sie an diesem Ausbildungsberuf?“, „Wie sind Sie auf die Branche aufmerksam geworden?“)
  - während des Gespräches aufmerksam zuhören und Notizen machen
  - dem Bewerber nicht ins Wort fallen, um ihn nicht noch zusätzlich nervös zu machen
  - weitere Fragen Ihrerseits stellen (Hierbei geht es nicht um „mustergültige“ Antworten. Es sollte vielmehr aus den Antworten des Bewerbers ersichtlich werden, dass er sich mit einer Ausbildung in Ihrem Unternehmen oder der ausgeschriebenen Stelle auseinandergesetzt hat.)

3) Selbstvorstellung (ca. 10 Minuten)

- kurz die Geschichte des Unternehmens erläutern
- etwas zu Ihrem persönlichen Hintergrund sagen
- Anforderungen des Ausbildungsplatzes oder der ausgeschriebenen Stelle erläutern
- das Ausbildungssystem im Bauhauptgewerbe und den typischen Arbeitsalltag erklären

4) Rückfragen (ca. 10 Minuten)

- auf Rückfragen des Bewerbers warten oder zu Rückfragen anregen („Haben Sie noch Fragen?“, „Ist Ihnen noch etwas unklar?“)
- auf Fragen zur Ausbildungsvergütung vorbereitet sein

5) Abschluss (ca. 5 Minuten)

- falls noch nicht geschehen, ein Angebot zur Ausbildungsvergütung unterbreiten
- dem Bewerber erklären, wie lange das Bewerbungsverfahren voraussichtlich dauert und wann er mit einer Antwort rechnen kann
- sich für das Gespräch und die Zeit des Bewerbers bedanken

### **Bewerbungsgespräch nachbereiten**

Der Bewerber sollte nach dem Gespräch in Ihrem Unternehmen mit einem **positiven Gefühl** nach Hause gehen. Dieser gute Eindruck lässt sich wie folgt noch verstetigen, auch wenn Sie sich nicht für den Bewerber entscheiden sollten:

- rechtzeitig dem Bewerber eine Zusage bzw. Absage telefonisch oder per E-Mail zukommen lassen (auf der „sicheren Seite“ sind Sie mit schriftlichen Absagen)
- falls sich der Bewerbungsprozess noch hinziehen sollte, den Bewerber über die Verzögerung in Kenntnis setzen
- überlegen, was bei zukünftigen Gesprächen noch besser gemacht werden kann, welche Fragen noch zusätzlich gestellt werden sollten

### **Wichtig:**

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Denken Sie immer daran, dass ein Bewerbungsgespräch keine Einbahnstraße ist!</li><li>- Der Bewerber wird sich im Freundes- oder Bekanntenkreis wohlwollend oder ablehnend über Ihr Unternehmen äußern und macht so im besten Fall kostenlose Werbung für Sie.</li></ul> |
|---|

## Ich habe einen Azubi, wie weiter? – Fahrplan Ausbildung

### Schritt 1 – Eintragung in die Lehrlingsrolle

Herzlichen Glückwunsch zu Ihrem neuen Azubi! Schnell und unkompliziert lässt sich ein Ausbildungsvertrag online auf den Seiten der HWK bzw. IHK ausfüllen. Nachdem der Vertrag von Ihnen, dem Auszubildenden und ggf. seinen gesetzlichen Vertretern unterschrieben wurde, schicken Sie den Vertrag in Berlin an die Baugewerks-Innung bzw. IHK, in Brandenburg an die zuständige HWK bzw. IHK.

Falls nötig, müssen Sie dem Ausbildungsvertrag noch folgende Unterlagen beifügen:

- Erstuntersuchungsbescheinigung gem. §32 Jugendarbeitsschutzgesetz in Kopie (bei minderjährigen Auszubildenden)
- Nachweise bei Verkürzung der Ausbildungszeit aufgrund vorheriger Ausbildung bzw. des Schulabschlusses
- Ausbilderbogen, Nachweis der Ausbildungsberechtigung (bei Benennung eines neuen Ausbilders)

In Berlin prüft die Baugewerks-Innung zunächst die Vertragsunterlagen und leitet sie an die **HWK** weiter. Die zuständige HWK trägt Auszubildende in die Lehrlingsrolle ein. Sobald Ihnen die Vertragsunterlagen mit dem Vermerk der HWK zurückgeschickt wurden, händigen Sie Ihrem Azubi sein Vertragsexemplar zusammen mit dem betrieblichen Ausbildungsplan aus.

Fällt Ihr Ausbildungsberuf unter die Zuständigkeit der **IHK**, werden die Vertragsunterlagen sowohl in Berlin als auch in Brandenburg direkt von der IHK geprüft. Die IHK sendet Ihnen die Vertragsunterlagen mit Vermerk zurück. Händigen Sie Ihrem Azubi sein Vertragsexemplar zusammen mit dem betrieblichen Ausbildungsplan aus.

### Schritt 2 – Meldung bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

In Berlin meldet die Baugewerks-Innung bei **HWK-Berufen** automatisch Auszubildende beim Lehrbauhof|Berlin an. Fällt Ihr Ausbildungsberuf unter die Zuständigkeit der **IHK**, müssen Sie hingegen die Meldung mit einer Kopie des Ausbildungsvertrages beim Lehrbauhof|Berlin selbst vornehmen.

In Brandenburg melden Sie als Ausbildungsbetrieb für **HWK-Berufe** Ihren Auszubildenden bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte an. Bei **IHK-Berufen** melden Sie ebenfalls selbstständig bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte an.

### Schritt 3 – Meldung beim Oberstufenzentrum

Die Anmeldung beim jeweiligen Oberstufenzentrum übernimmt Ihr Azubi. Hierfür braucht er:

- das Auszubildendenexemplar des Ausbildungsvertrages
- das Abschlusszeugnis der zuletzt besuchten allgemeinbildenden Schule
- zwei Passbilder

#### Schritt 4 – Erstattung der Ausbildungsvergütung

Damit Sie sich als Ausbildungsbetrieb die Kosten für die Berufsausbildung von den Sozialkassen (Sozialkasse des Berliner Baugewerbes/ SOKA-BAU) erstatten lassen können, muss:

- ein Ausbildungsvertrag mindestens über 24 Monate geschlossen werden,
- der Besuch der Berufsschule sowie der überbetrieblichen Ausbildungsstätte vorgesehen sein,
- eine angemessene Ausbildungsvergütung im Sinne des §17 BBiG gezahlt sowie eine Urlaubsregelung nach den tariflichen Bedingungen vereinbart werden.

Da der Ausbildungsvertrag bereits geprüft wurde, sind diese Voraussetzungen regelmäßig erfüllt, wenn Sie den Vertrag mit dem Vermerk von der zuständigen Kammer zurückerhalten.

Die Erstattung der Ausbildungsvergütung bei **gewerblichen Azubis** erfolgt maximal in Höhe der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung.

Ausbildungsjahr	gewerbliche Azubis
1. AJ (1.-10. Monat)	10 Ausbildungsvergütungen + 20% Sozialaufwand
2. AJ (1.-6. Monat)	6 Ausbildungsvergütungen + 20% Sozialaufwand
3. AJ (1. Monat)	1 Ausbildungsvergütung + 20% Sozialaufwand

Für die betriebliche Ausbildung bekommen Sie im ersten Ausbildungsjahr zehn Ausbildungsvergütungen von der zuständigen Sozialkasse erstattet. Als Ausgleich für die vom Arbeitgeber zu leistenden Sozialaufwendungen erfolgt die Erstattung zuzüglich in Höhe von 20 Prozent der an den Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütung.

Im zweiten Ausbildungsjahr werden Ihnen sechs Ausbildungsvergütungen zuzüglich 20 Prozent der an den Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütung für Sozialaufwendungen erstattet.

Im dritten Ausbildungsjahr schließlich ist eine Ausbildungsvergütung sowie Erstattung für Sozialaufwendungen in Höhe von 20 Prozent der an den Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütung vorgesehen.

Neben der Ausbildungsvergütung können Sie sich von der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes auch Wegekosten erstatten lassen. Die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes erstattet die tariflichen Wegekosten zuzüglich eines Ausgleichs für die zu leistenden Sozialaufwendungen in Höhe von 20 Prozent. Die Erstattung erfolgt nur für Zeiten, für die auch Ausbildungsvergütung erstattet wird. Siehe Tabelle unten:

<b>Ausbildungsjahr</b>	<b>Wegekostenerstattung</b>
1. <b>AJ (1.-10. Monat)</b>	die ausgezahlten tariflichen Wegekosten pro Arbeitstag, zzgl. 20% für Sozialaufwand, wenn der Auszubildende zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte, zur Berufsschule oder zur Baustelle gefahren ist
2. <b>AJ (1.-4. Monat)</b>	die ausgezahlten tariflichen Wegekosten pro Arbeitstag, zzgl. 20% für Sozialaufwand, wenn der Auszubildende zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte, zur Berufsschule oder zur Baustelle gefahren ist
<b>(5.-6. Monat)</b>	Erstattung nur für <b>gewerbliche Auszubildende</b>
3. <b>AJ</b>	Erstattung nur für <b>gewerbliche Auszubildende</b>

Bitte beachten Sie, dass die SOKA-BAU **nur** die Fahrtkosten zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte erstattet!

Zur Anmeldung Ihres Azubis bei der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes bzw. SOKA-BAU schicken Sie bitte den mit einem Vermerk der jeweiligen Kammer versehenen Ausbildungsvertrag in Kopie an die für Sie zuständige Sozialkasse.

### **Schritt 5 – Probezeit**

Die Probezeit kann nach §20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zwischen einem und vier Monate vereinbart werden. Die Probezeit kann in Ausnahmefällen verlängert werden, wenn sie z.B. durch Krankheit um mehr als ein Drittel der Probezeit unterbrochen wurde. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nach §22 BBiG ohne Angabe von Gründen beendet werden. Kündigungsfristen müssen hierbei nicht eingehalten werden.

### **Schritt 6 – Berichtsheft**

Als Ausbildungsnachweis muss Ihr Azubi ein Berichtsheft führen. Auszubildende haben dieses Berichtsheft regelmäßig zu kontrollieren.

## Schritt 7 – Prüfungen

Nach dem 2. bzw. 3. Ausbildungsjahr finden je nach Ausbildungsberuf die Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen statt. Die Zwischenprüfung liegt ca. 1 Jahr davor.

Die Tabellen unten geben Auskunft über den Ablauf der **Zwischenprüfung** in Berlin und Brandenburg:

<b>Berlin</b>		
	<b>2-jährige Ausbildungsberufe</b>	<b>3-jährige Ausbildungsberufe</b>
<b>Zeitpunkt der Prüfung</b>	am Ende des 1. Lehrjahres	am Ende des 2. Lehrjahres
<b>Dauer der Prüfung</b>	1 Tag in Theorie und Praxis	2-3 Tage in Theorie und Praxis
<b>Durchführung der Prüfung</b>	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK oder im Auftrag der HWK durch die Baugewerks-Innung Berlin	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK oder im Auftrag der HWK durch die Baugewerks-Innung Berlin

  

<b>Brandenburg</b>		
	<b>2-jährige Ausbildungsberufe</b>	<b>3-jährige Ausbildungsberufe</b>
<b>Zeitpunkt der Prüfung</b>	am Ende des 1. Lehrjahres	am Ende des 2. Lehrjahres
<b>Dauer der Prüfung</b>	1 Tag in Theorie und Praxis	4 Tage in Theorie und Praxis
<b>Durchführung der Prüfung</b>	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK, direkt durch die HWK oder im Auftrag der HWK durch die zuständige Baugewerks-Innung	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK, direkt durch die HWK oder im Auftrag der HWK durch die zuständige Baugewerks-Innung

Die Zwischenprüfung dient der Ermittlung des Ausbildungsstandes. Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung. Über die Zulassung zur Prüfung entscheidet die Prüfungskommission.

Die Tabellen unten geben Auskunft über den Ablauf der **Abschluss- bzw. Gesellenprüfung** in Berlin und Brandenburg:

<b>Berlin</b>		
	<b>2-jährige Ausbildungsberufe</b>	<b>3-jährige Ausbildungsberufe</b>
<b>Zeitpunkt der Prüfung</b>	am Ende des 2. Lehrjahres	am Ende des 3. Lehrjahres
<b>Dauer der Prüfung</b>	2-3 Tage in Theorie und Praxis	2-3 Tage in Theorie und Praxis
<b>Durchführung der Prüfung</b>	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK oder im Auftrag der HWK durch die Baugewerks-Innung Berlin	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK oder im Auftrag der HWK durch die Baugewerks-Innung Berlin

<b>Brandenburg</b>		
	<b>2-jährige Ausbildungsberufe</b>	<b>3-jährige Ausbildungsberufe</b>
<b>Zeitpunkt der Prüfung</b>	am Ende des 2. Lehrjahres	am Ende des 3. Lehrjahres
<b>Dauer der Prüfung</b>	4 Tage in Theorie und Praxis	4 Tage in Theorie und Praxis
<b>Durchführung der Prüfung</b>	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK, direkt durch die HWK oder im Auftrag der HWK durch die zuständige Baugewerks-Innung	je nach Ausbildungsberuf durch die IHK, direkt durch die HWK oder im Auftrag der HWK durch die zuständige Baugewerks-Innung

### **Schritt 8 – Ende der Ausbildungszeit**

Die Ausbildung endet mit Bestehen der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung oder durch Ablauf der Ausbildungszeit. Auszubildende, die durch die HWK (Baugewerks-Innung) geprüft wurden, werden nach bestandener Gesellenprüfung „freigesprochen“.

Besteht Ihr Azubi die Gesellen- oder Abschlussprüfung nicht, kann die Prüfung insgesamt zweimal wiederholt werden. Hierfür muss er durch Antragstellung in Ihrem Unternehmen die Ausbildungszeit bis zum nächsten Prüfungstermin verlängern lassen.

## Ich habe Probleme mit meinem Azubi, wie weiter?

Wenn Ihr Azubi besondere Unterstützung für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung benötigt, können Sie auf die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter zurückgreifen. Folgende Hilfen können in Anspruch genommen werden:

- Nachhilfe in Theorie und Praxis
- Vorbereitung auf Klassenarbeiten und Prüfungen
- Deutschnachhilfe
- vermittelnde Gespräche mit Ausbildern, Lehrkräften und Eltern

Unterstützt und gefördert wird Ihr Azubi im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfe von erfahrenen Ausbildern, Lehrkräften und Sozialpädagogen. Ausbildungsbegleitende Hilfen sind für Azubis wie Unternehmen **kostenlos**. Die Anmeldung bei der Bundesagentur für Arbeit übernimmt Ihr Azubi., Hierfür werden benötigt:

- Ausbildungsvertrag
- aktuelles Berufsschulzeugnis
- Abschlusszeugnis der letzten Schule
- Lebenslauf

Ausbildungsbegleitende Hilfen sollten rechtzeitig in Anspruch genommen werden, sobald Schwierigkeiten fachlicher oder persönlicher Art bei Ihrem Azubi erkennbar sind. Dies kann zu Beginn einer Ausbildung der Fall sein, wenn absehbar ist, dass Ihr Azubi seine Ausbildung nicht ohne Hilfe erfolgreich absolvieren wird. Manche Probleme treten jedoch erst im Verlauf einer Ausbildung auf. Auch hier kann Unterstützung in Form von ausbildungsbegleitenden Hilfen zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung beitragen. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen nehmen in der Regel drei bis acht Stunden in der Woche in Anspruch, für gewöhnlich außerhalb der Arbeitszeit.

Wenn Sie einen Unterstützungsbedarf für Ihren Azubi erkennen, sprechen Sie ihn direkt an. Ob ihr Azubi für ausbildungsbegleitende Hilfen in Frage kommt, erfährt er vom zuständigen Berufsberater bzw. persönlichen Ansprechpartner bei der Bundesagentur für Arbeit.

Falls Ihr Auszubildender mit persönlichen Problemen an Sie herantreten sollte, nehmen Sie sich für ihn Zeit und seine Probleme ernst. Werten Sie es als Vertrauensbeweis, dass Ihr Azubi mit Ihnen das Gespräch sucht. Er ist in diesen Momenten häufig mit der Problemsituation überfordert, Sie können Ihrem Auszubildenden jedoch helfen. Bauen Sie sich ein kleines regionales Netzwerk von Unterstützern auf. In Ihrem Umfeld lassen sich Schuldner- und Suchtberatungen ebenso finden wie Unterstützungsmöglichkeiten bei drohendem Wohnungsverlust, Schwierigkeiten mit Ämtern oder weiteren Alltagsproblemen. Erstellen Sie sich eine Übersicht mit den entsprechenden Kontaktpersonen. Sie können diese Kontaktliste bei Bedarf nutzen, um bei Problemen an die entsprechende Stelle vermitteln zu können. Nehmen Sie unbedingt diese professionellen Angebote in Anspruch, wenn Sie das Gefühl haben, dass ein gutgemeinter Rat oder aufmunternde Worte an dieser Stelle nicht mehr genügen.



## Wie sage ich es meinem Azubi? – Das Feedbackgespräch

Auszubildende möchten über ihre Leistungen während der Ausbildung Auskunft erhalten. Gehen Sie auf diesen Wunsch ein und laden Sie in regelmäßigen Abständen (Quartalsgespräche) zu Feedbackgesprächen ein. Nutzen Sie diese Gespräche, um besonders gute Leistungen hervorzuheben, aber auch Probleme zu thematisieren. Missverständnissen kann so rechtzeitig entgegengewirkt werden. Durch sachliche Feedbackgespräche können Sie ein Vertrauensverhältnis schaffen, welches sich positiv auf die Zusammenarbeit mit Ihrem Azubi auswirkt. Feedback zu geben und Feedback zu erhalten bedeutet für beide Seiten, sich auf einen gemeinsamen Veränderungsprozess einzulassen. Dokumentieren Sie diese Gespräche und lassen Sie sie von Ihrem Auszubildenden unterzeichnen. Folgende Tipps sollen Ihnen helfen, ein Feedbackgespräch vorzubereiten und zu strukturieren:

- rechtzeitig zum Gespräch einladen
- beim Feedbackgespräch für eine angenehme Atmosphäre sorgen
- genügend Zeit einplanen
- deutlich machen, auf welchen Ausbildungsabschnitt sich das Feedback bezieht
- gute Leistungen ausdrücklich loben
- schlechte oder nicht erbrachte Leistungen konkret benennen
- gemeinsam Ziele für den nächsten Ausbildungsabschnitt definieren

Im Anhang finden Sie einen **Muster Feedbackbogen** für das Gespräch mit Ihrem Auszubildenden.

## Anhang – Muster Stellenausschreibung für die Azubisuche

### Ausbildung Trockenbaumonteur/in ab September 2017

#### Über uns

Als mittelständischer Betrieb in Musterstadt sind wir seit über 50 Jahren erfolgreich im Ausbau tätig. In den letzten Jahren haben wir regional und überregional an Projekten wie XY und XYZ mitgewirkt.

Zu unseren Kunden gehören sowohl Privatleute als auch Unternehmen sowie Gemeinden und Kommunen. Wir setzen auf Qualität und Verlässlichkeit – das schätzen unsere Kunden und Mitarbeiter/innen an uns!

#### Die Ausbildung

Während der dreijährigen Ausbildung zum/ zur Trockenbaumonteur/in lernst Du Leichtbauwände und Türen zu errichten, Unterdecken herzustellen sowie Innenräume zu vertäfelnd. Dabei ist es wichtig eine fachgerechte Dämmung für den Wärme-, Kälte-, Schall-, Brand- und Strahlenschutz zu erreichen – dies fällt ebenso in den Bereich von Trockenbaumonteuren und Trockenbaumonteurinnen und wird Dir während der Ausbildung beigebracht.

Alles, was Du für Deinen Beruf wissen musst, lernst Du bei uns im Betrieb (in erster Linie auf Baustellen), in der Berufsschule und dem Ausbildungszentrum.

#### Das bringst Du mit

- Berufsbildungsreife, erweiterte Berufsbildungsreife oder Mittlerer Schulabschluss
- gute Noten in den Naturwissenschaften
- handwerkliches Geschick

#### Deine Karriere in der Bauwirtschaft

Mit einer Ausbildung zum/ zur Trockenbaumonteur/in startest Du Deine Karriere in einer krisenfesten Branche. Wir bieten Dir an, Dich nach Deiner dreijährigen Ausbildung fest bei uns zu übernehmen. Bei entsprechender Eignung begleiten wir Dich auf Deinem Weg zur Führungskraft über Aufstiegsqualifizierungen bis hin zum Meister.

Bereits während Deiner Ausbildung erwartet Dich eine attraktive Ausbildungsvergütung:

- 1. Ausbildungsjahr: XY Euro
- 2. Ausbildungsjahr: XY Euro
- 3. Ausbildungsjahr: XY Euro

#### Ansprechpartner und Bewerbung

Wenn wir Dein Interesse an einer Ausbildung zum/ zur Trockenbaumonteur/in wecken konnten, dann freuen wir uns auf Deine vollständige und aussagekräftige Bewerbung mit Anschreiben, Lebenslauf und letztem Schulzeugnis an:

Herr/ Frau Muster  
Musterstraße 3  
12345 Musterstadt

oder per Mail an: [muster@musterbetrieb.de](mailto:muster@musterbetrieb.de)

**Machen Sie sich als Ausbildungsbetrieb interessant und erzählen Sie Bewerbern, wer Sie sind und was Sie auszeichnet.**

**Jugendliche haben oft nur eine vage Vorstellung davon, was einen Beruf auszeichnet. Geben Sie daher ein paar Infos über den Beruf und den Ausbildungsablauf.**

**Die direkte Ansprache baut Hürden ab und wirkt auf junge Bewerber sympathisch.**

**Hier reichen Stichpunkte für eine bessere Übersichtlichkeit.**

**Zeigen Sie Perspektiven auf und werben Sie damit, dass Sie Auszubildende langfristig an Ihr Unternehmen binden möchten.**

**Mit einer attraktiven Ausbildungsvergütung brauchen Sie nicht hinterm Berg halten. Im Gegenteil; sie kann zusätzlicher Anreiz sein!**

**Ganz wichtig: Geben Sie einen Ansprechpartner an, optional auch eine Rufnummer. So wissen Bewerber an wen sie ihre Bewerbung richten und bei wem sie sich nach zusätzlichen Informationen erkundigen können.**

## Anhang – Muster Feedbackbogen

### Feedbackgespräch mit Auszubildendem

Name des Auszubildenden: \_\_\_\_\_

Name des Ausbilders: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

### Gesprächsinhalte

Ausbildungsabschnitt: \_\_\_\_\_

Ausbildungsinhalte: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Einschätzung des Auszubildenden zu seinen Leistungen im Ausbildungsabschnitt:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Einschätzung des Ausbilders zu den Leistungen des Auszubildenden im Ausbildungsabschnitt:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Welche Erfolge/ Probleme traten im Ausbildungsabschnitt aus Sicht des Auszubildenden auf?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Welche Erfolge/ Probleme traten im Ausbildungsabschnitt aus Sicht des Ausbilders auf?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Wie können Erfolge verstetigt werden?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Wie können Probleme im kommenden Ausbildungsabschnitt abgebaut werden?

---

---

---

---

Diese Ziele werden für den kommenden Ausbildungsabschnitt gemeinsam vereinbart:

---

---

---

---

nächster Feedbacktermin:

---

Unterschrift Auszubildender

Unterschrift Ausbilder

## Quellen

Bundesagentur für Arbeit: Information für Jugendliche – So schaffst Du deine Ausbildung. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Stand: August 2015.

Bundesagentur für Arbeit: Informationen für Arbeitgeber – Förderung für Ihre zukünftigen Fachkräfte. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Stand: November 2015.

<http://www.azubi-azubine.de/mein-recht-als-azubi/probezeit-in-der-ausbildung>

<http://www.die-zeitungen.de/ueber-die-zeitungen/stellenmaerkte/facts-stellenmarkt.html>

[https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/\\_\\_20.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__20.html)

[https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/\\_\\_22.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__22.html)

[https://www.personalwirtschaft.de/personalentwicklung/ausbildung/artikel/was\\_azubis\\_wollen.html](https://www.personalwirtschaft.de/personalentwicklung/ausbildung/artikel/was_azubis_wollen.html)

Sozialkasse des Berliner Baugewerbes: Leitfaden Erstattung von Kosten der Berufsbildung im Berliner Baugewerbe. Stand Juni 2014.

Sozialkasse des Berliner Baugewerbes: PE 001 Flyer Ausbildung Vers. 2.0 01062016

## **Impressum**

Herausgeber

**LEHRBAUHOF | BERLIN**

BERUFSFÖRDERUNGSWERK  
der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg  
gemeinnützige GmbH  
Belßstraße 12  
12277 Berlin

Telefon: 030-72389728  
030-72389743

Stand

August 2017  
Änderungen und Irrtümer vorbehalten.