

Lehrlingsausbildung (1)

Wir brauchen Top-Fachleute

Das Ausbilden von Lernenden leistet einen wertvollen Beitrag zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts Schweiz. Die Lehrzeit birgt viele schöne Aspekte, stellt aber auch hohe Anforderungen an die Ausbildungsverantwortlichen der Betriebe: Fachliche und gesetzliche Aspekte sind zu berücksichtigen.

■ Von Emanuel Rohner und
Jacqueline Totzke Christoffel

Voraussetzungen im Betrieb

Alle Lernenden haben in ihrem Ausbildungsbetrieb Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz mit angemessenen technischen Einrichtungen sowie auf eine Ausbildung, die allen vorgeschriebenen Aspekten der jeweiligen Berufsbildungsrichtung entspricht – dies sind Voraussetzungen an das Unternehmen, falls es Lernende ausbilden will. Können nicht alle Ausbildungsschritte selber im Betrieb abgedeckt werden, hilft die Zusammenarbeit mit einem oder mehreren anderen Unternehmen oder mit einem Lehrbetriebsverband, der auch von personellen, administrativen und organisatorischen Aufgaben entlasten kann.

Im weiteren muss die verantwortliche Person (Berufsbildner) den zuständigen Behörden (z.B. Amt für Berufsbildung) gemeldet werden.

■ Der/die Berufsbildner/in muss über ein eidg. Fähigkeitszeugnis auf dem Fachgebiet, in dem er/sie ausbildet, oder über eine gleichwertige Qualifikation verfügen, zwei Jahre berufliche Praxis im Lehrgebiet sowie eine berufspädagogische Qualifikation (z.B. Lehrmeisterkurs) nachweisen.

Die zuständige Behörde wird nach einem Besuch im Unternehmen und der Prüfung der eingereichten Unterlagen die geforderte gesetzliche Ausbildungsbewilligung erteilen.

Gesetzliche Leitplanken

Den gesetzlichen Rahmen der Lehrlingsausbildung bilden das Berufsbildungsgesetz vom 01.01.2004 mit den dazugehörigen Verordnungen und Reglementen. Aber auch das Arbeitsgesetz, kantonale polizeirechtliche Schutzbestimmungen (z.B. Ladenschlussgesetz), das Unfallversicherungsgesetz und – wo relevant – Gesamt-



Nicht nur die Schulnoten zählen: Ebenso wichtig sind die Motivation und der Wille des Lehrlings, den angestrebten Beruf zu erlernen.

arbeitsverträge sind Rahmenbedingungen, an die sich die Unternehmen halten müssen. In den Reglementen über die Ausbildung sind die zu erreichenden Ziele aufgeführt.

Lehrverträge müssen immer schriftlich abgeschlossen und von mehreren Parteien unterzeichnet werden: vom Arbeitgeber, von der lernenden Person, den Eltern (sofern die lernende Person noch nicht volljährig ist) und vom zuständigen Amt.

Bestes Fachwissen vermitteln

Die schweizerische Wirtschaft lebt von gut ausgebildeten Fachleuten. Damit die Unternehmen ihre Lernenden optimal auf die Abschlussprüfung vorbereiten können, wird die praktische Ausbildung im Betrieb mit theoretischen und allgemein bildenden Kenntnissen ergänzt, die durch die Berufsfachschulen vermittelt werden. Die Berufsmaturität als Teil der schulischen Ausbildung ermöglicht den jungen Erwachsenen den Zugang zu den Fachhochschulen und damit zu einer Ausbildung, die sehr hohen An-

forderungen gerecht wird. Zudem unterstützen die Verbände (Organisationen der Arbeit) die Betriebe mit der Durchführung von überbetrieblichen Kursen.

Lehrlinge decken ihre Kosten

Immer wieder führen die Entlohnung sowie die Kosten der Ausbildung von Lernenden zu Diskussionen. Die meisten Branchenverbände haben Lohnempfehlungen erarbeitet, die über ihre Geschäftsstellen angefordert werden können. Auch im Internet finden wir interessante Informationen über diese Thematik (z.B. www.mba.zh.ch/downloads/2_0_berufsbildung/Lehrlingsloehne.pdf).

■ In Betrieben, die verschiedene Berufe ausbilden, ist eine einheitliche Entlohnung in allen Lehrberufen empfehlenswert.

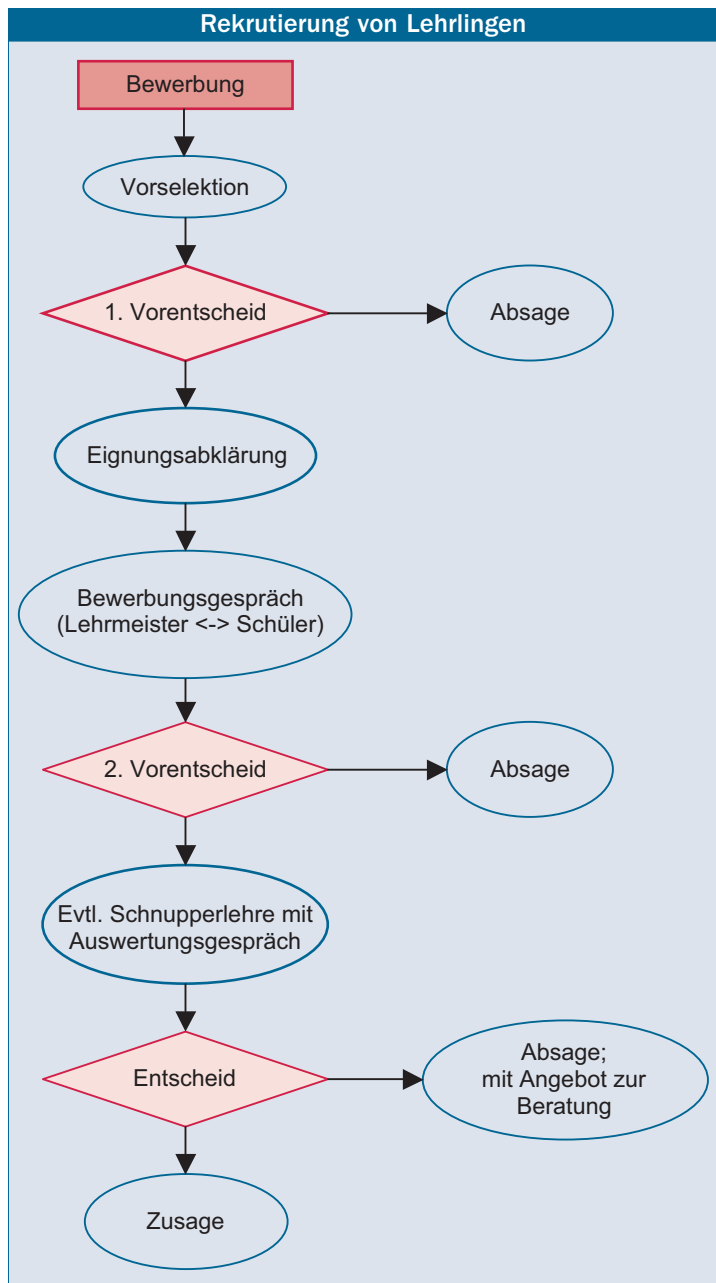
■ Deutlich tiefere Löhne werden denjenigen Lernenden im ersten Lehrjahr bezahlt, die ihre Grundausbildung in einem Basislehrjahr absolvieren und erst danach im Betrieb arbeiten.

Die immer wieder genannten Kosten für die betriebliche Be-

Checkliste: Lehrlingsausbildung im Betrieb einführen

- 1 Beruf(e) festlegen.
- 2 Berufsbildungsverantwortlichen bestimmen.
- 3 Berufsbildner-Ausbildung:
 - Lehrmeister-Kurs.
 - Methodik/Didaktik-Ausbildung.
- 4 Stellenbeschrieb Berufsbildner anpassen.
- 5 Budget erstellen.
- 6 Unterstützung der Geschäftsleitung einholen.
- 7 Bewilligung der kantonalen Behörde einholen.
- 8 Arbeitsplatz definieren:
 - Arbeitsplatz vorbereiten.
 - Werkzeuge/Maschinen beschaffen.

Weiter auf Seite 38 >



Grafik: Emanuel Rohner und Jacqueline Totzke Christoffel

Evaluieren, selektieren: der Ablauf der Rekrutierung von Lehrlingen.

berufsbildung wurden von verschiedenen Stellen analysiert. Generell haben diese Untersuchungen gezeigt, dass die Berufsbildung selbsttragend sein kann, dem Betrieb also keine nicht gedeckten Kosten verursacht.

Rekrutierung und Ausbildung

Um die «richtige» lernende Person für die angebotene Lehrstelle zu finden, ist es wichtig, die persönlichen und schulischen Anforderungen, den Einsatz möglicher Tests, z.B. Basic-Check, wie auch den Rekrutierungsablauf im voraus detailliert und genau festzulegen:

- Wer führt die Rekrutierung durch: BerufsbildnerIn, GeschäftsführerIn, Personalstelle?
- Wer wird eingebunden: Eltern, Auszubildende, ArbeitsplatzauszubildnerIn?

Ein möglicher Ablauf ist in der Grafik «Rekrutierung von Lehrlingen» dargestellt. Bei Bewerbungen von Jugendlichen mit Bewilligungen B, N oder F ist im voraus mit dem zuständigen Migrationsamt abzuklären, ob eine Bewilligung zum Stellenantritt erteilt wird, oder nicht.

An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass Noten *ein* – wenn

auch wichtiger – Aspekt in der Selektionsphase sind, jedoch nicht *die* beherrschende Stellung einnehmen dürfen. Noten sehen objektiv aus, sind aber leider sehr subjektiv und vom Umfeld, das heisst von der Klasse und der Lehrperson, abhängig.

■ Sehr wichtig sind ebenso die Motivation und der Wille, den angestrebten Beruf zu erlernen. Dies erspürt man teilweise bereits aus der Bewerbung. Im persönlichen Gespräch und vor allem bei einer allfälligen Schnupperlehre ist vor allem diesen beiden Punkten grosse Aufmerksamkeit zu schenken. Fehlendes Wissen kann bei guter Motivation und einem grossen Lernwillen aufgeholt werden – fehlende Motivation und fehlender Wille lassen sich aber auch mit einem grossen Wissen nicht kompensieren.

Ausbildung betriebsintern planen

Für die Planung der Ausbildungszeit berücksichtigt man unternehmensinterne Rahmenbedingungen und berufsspezifische Eigenheiten. Die gute Koordination der Einsätze mit den vorhandenen Arbeitsplätzen und dem in den Schulplänen und überbetrieblichen Kursen vermittelten Stoff hilft den Lernenden bei der Verarbeitung und Umsetzung des Gelernten. An den betrieblichen Ausbildungsplätzen ist die Anwesenheit der Auszubildner/innen ein wichtiger Beitrag, damit sich die lernende Person überall willkommen fühlt.

In der kaufmännischen Ausbildung sind Arbeits- und Lernsituationen und die Prozesseinheiten notenrelevant für die Abschlussprüfung. In anderen Berufen werden in Ausbildungsmodulen bereits für die Abschlussprüfung notenrelevante Zwischenprüfungen durchgeführt. Auch die Abschlussprüfungen haben sich verändert. So müssen beispielsweise die Informatiker eine Projektarbeit aus

dem betrieblichen Alltag abgeben. Die Abschlussprüfung am Ende der Lehre ist der Höhepunkt und die «Stunde der Wahrheit» für die Lernenden wie auch für die Berufsbildenden.

Dieser Beitrag wird in der nächsten Ausgabe (ORGANISATOR 06/2006 vom 16. Juni 2006) fortgesetzt. Dann steht der «Umgang mit Lernenden auf der menschlichen Ebene» (Persönlichkeit/Führung) im Zentrum.

VERTIEFEN Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung. Von F. Dormann.
Betriebliche Lehrlingsausbildung. HRM-Dossier. Von Emanuel Rohner. Weiterführende Informationen sind auch zu finden auf den Websites der zuständigen Behörden: z.B. www.mba.zh.ch.

AUTOREN

Emanuel Rohner, 8965 Berikon, ist selbständiger Berater, Autor und Referent. Zuvor war er langjähriger Leiter Lehrlingsausbildung und war tätig in verschiedenen Funktionen des Personalwesens. Er stellt heute seine Erfahrungen als Berater in Berufsbildungsprojekten und in der innerbetrieblichen Schulung zur Verfügung. Emanuel Rohner ist Mitglied des Vorstands des VPA (Verband der Ausbildungs- und Personalfachleute).

Tel. 056 633 61 22
emanuel.rohner@gmx.ch

Jacqueline Totzke Christoffel ist Inhaberin des Unternehmens EntwicklungsART GmbH, 5722 Gränichen. Sie hat langjährige Erfahrung als Corporate HR Manager und berät heute Unternehmen in den Bereichen HRM sowie Personal-/Unternehmensentwicklung. Jacqueline Totzke Christoffel ist ebenfalls Mitglied des Vorstands des VPA (Verband der Ausbildungs- und Personalfachleute).

Tel. 062 842 91 51
j.totzke@entwicklungsart.ch
www.entwicklungsart.ch

ONLINE
www.mba.zh.ch
www.vpa.ch