

Kriterienkatalog zur Ausschreibung des Titels „TOP Ausbildungsbetrieb 2024“

An der Ausschreibung können alle Ausbildungsbetriebe der IHK zu Rostock teilnehmen, die im IHK-Bezirk seit fünf Jahren durchgehend in IHK-Berufen ausbilden.

Die Bewerbungsfrist läuft vom 04.12.2023 bis 31.01.2024. Nach Fristablauf ist das Einreichen einer Bewerbung nicht mehr möglich.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Verleihung des Titels.

Der Titel wird in drei Kategorien vergeben:

Kategorie I: Unternehmen bis 9 Mitarbeiter

Kategorie II: Unternehmen von 10 bis 49 Mitarbeiter

Kategorie III: Unternehmen ab 50 Mitarbeiter

1. Pflichtkriterien – alle Kriterien müssen erfüllt werden

2. TOP-Kriterien – siehe Bewertungsmaßstab

Bereich I	Vor der Ausbildung: Berufsorientierung
Bereich II	Vorbereitung der Berufsausbildung im Betrieb
Bereich III	Während der Ausbildung
Bereich IV	Chancen und Perspektiven

Bewertungsmaßstab

Kategorie I: Mindestens 2 Kriterien aus jedem Bereich müssen erfüllt werden. Zudem müssen mindestens 2 offene Fragen beantwortet werden. Am Ende müssen Sie mindestens 20 Punkte erreicht haben.

Kategorie II: Mindestens 2 Kriterien aus jedem Bereich müssen erfüllt werden. Zudem müssen mindestens 3 offene Fragen beantwortet werden. Am Ende müssen Sie mindestens 27 Punkte erreicht haben.

Kategorie III: Mindestens 4 Kriterien aus jedem Bereich müssen erfüllt werden. Zudem müssen mindestens 3 offene Fragen beantwortet werden. Am Ende müssen Sie mindestens 32 Punkte erreicht haben.

Wichtiger Hinweis: Die offenen Fragen werden in der Bewertung höher gewichtet!

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Weibliche und andere Geschlechtsidentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint.

1. Pflichtkriterien

- Wir gewähren unseren Auszubildenden eine angemessene branchenübliche Ausbildungsvergütung. Die Vergütung für den laufenden Monat wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Die Höhe der Ausbildungsvergütung steigt jährlich um einen angemessenen Betrag.
- Bei jugendlichen Auszubildenden halten wir die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes ein.
- Hinsichtlich der Ausbildungszeit halten wir uns an die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. an den Tarifvertrag oder an mit den Betriebsparteien abgestimmte Vereinbarungen. Sollte es einmal vorkommen, dass Überstunden geleistet werden müssen, werden diese entweder besonders vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen.
- Die Urlaubszeit bemisst sich für unsere Auszubildenden nach dem Bundesurlaubsgesetz bzw. nach Tarifvertrag oder an mit den Betriebsparteien abgestimmte Vereinbarungen.
- Unsere Auszubildenden werden nach der Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufes ausgebildet. Jeder Auszubildende erhält einen individuellen Ausbildungsplan. Wir achten darauf, dass unsere Auszubildenden keine ausbildungsfremden Tätigkeiten ausführen müssen.
- Ausbildungsinhalte, die in unserem Unternehmen nicht vermittelt werden können, werden durch Verbundpartner abgedeckt, die die Eignung für die entsprechenden Ausbildungsinhalte haben.
- Wir stellen unsere Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule frei.
- Wir halten unsere Auszubildenden zum Führen ihrer Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) während der Ausbildungszeit im Betrieb an. Die erforderlichen Nachweishefte oder digitalen Vorlagen werden den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Ausbildungsnachweise kontrollieren wir regelmäßig, mindestens einmal im Monat.
- Unseren Auszubildenden stellen wir kostenlos alle erforderlichen Ausbildungsmittel zur Verfügung, insbesondere Fachliteratur, Werkzeuge, Werkstoffe u. a.
- Den Antrag auf Eintragung, eine Kopie des Ausbildungsvertrages sowie weitere erforderliche Unterlagen laden wir im IHK-Bildungsportal #BerufsBildungOnline hoch oder schicken sie unverzüglich zur Registrierung an die IHK zu Rostock. Damit entsprechen wir § 36 Abs. (1) des Berufsbildungsgesetzes.
- Bei Beendigung der Ausbildung stellen wir unseren Auszubildenden ein schriftliches, die berufliche Entwicklung förderndes, Zeugnis aus.
- Jeder Auszubildende hat von Beginn an einen Ausbilder, der weisungsbefugt und persönlich und fachlich geeignet ist. Die Ausbilder, die neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere Funktionen ausüben, bilden durchschnittlich 3 Auszubildende aus. Es ist sichergestellt, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder zur Verfügung steht.
- Wir achten auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Anzahl von Auszubildenden und den bei uns beschäftigten Ausbildern und Fachkräften.

Diese Kriterien müssen alle erfüllt werden.

2. TOP-Kriterien

I. Vor der Ausbildung: Berufsorientierung

- Wir bieten Schülerpraktika zur Berufsorientierung an.
- Wir beteiligen uns an Berufsorientierungsmessen, z. B. an der vocatium, an der Jobfactory oder an (digitalen) Schulmessen.
- Wir beteiligen uns am Projekt „Ausbildungsbotschafter“ der IHK.
- Wir beteiligen uns am „Tag der Ausbildung in Unternehmen“ der IHK.
- Wir führen eigenständig einen Tag der offenen Tür zum Thema Ausbildung durch.
- Wir beteiligen uns am Girls'Day/Boys'Day.
- Wir führen Informationsveranstaltungen in Schulen durch.
- Wir bieten Schulen Kooperationen an oder beteiligen uns an Schulprojekten.
- Wir ermöglichen Schülern Ferienjobs, um unseren Betrieb kennenzulernen und zur vertieften Berufsorientierung.
- Wir stellen leistungsschwachen Jugendlichen qualitativ gute Plätze für Einstiegsqualifizierungen (EQ) zur Herstellung der Ausbildungsreife zur Verfügung und übernehmen sie bei Eignung in die Ausbildung.
- Wir bieten Lehrern allgemeinbildender Schulen und von Berufsschulen die Möglichkeit, Betriebspraktika in unserem Unternehmen durchzuführen.

Offene Frage

Beschreiben Sie anhand eines aktuellen Beispiels, wie sich Ihr Unternehmen in der Berufsorientierung engagiert!

II. Vorbereitung der Berufsausbildung im Betrieb

- Einen optimalen Start in die Ausbildung realisieren wir durch eine herzliche Begrüßung und eine Einführung im Unternehmen.
- Wir halten zwischen dem Tag der Vertragsunterzeichnung und dem Ausbildungsbeginn Kontakt zu unseren Auszubildenden, beispielsweise:
 - beziehen wir sie in Firmenevents ein,
 - organisieren vor Beginn der Ausbildung Treffen mit anderen Azubis in unserem Betrieb oder
 - bieten Ferienpraktika an.
- Wir händigen ausbildungsrelevante und gesetzlich vorgeschriebene Unterlagen aus. Wir erstellen berufsbezogen einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan – orientiert an der Ausbildungsordnung.
- Wir schaffen im Unternehmen die Voraussetzungen für eine systematische und strukturierte Ausbildung. Wir überlegen uns Lernkonzepte und Vermittlungsmethoden und legen fest, wie die innerbetriebliche Zusammenarbeit zum Zwecke der Ausbildung ausgestaltet sein soll.
- Unsere Ausbildungsverantwortlichen bekommen ausreichende Kapazitäten für die Betreuung der Auszubildenden.

Offene Frage

Welche Maßnahmen bzw. Veränderungen haben Sie in Vorbereitung auf das Ausbildungsjahr zusätzlich umgesetzt, um den Auszubildenden einen guten Start in die Ausbildung zu garantieren?

III. Während der Ausbildung

- Wir bieten jedem unserer Auszubildenden einen eingerichteten Arbeitsplatz an.
- Wir führen regelmäßig (mindestens einmal pro Quartal) Ausbildungsgespräche mit den Auszubildenden, in denen wir uns gegenseitig informieren, Erwartungen austauschen, Interessen abfragen, Perspektiven aufzeigen oder den Leistungsstand einschätzen.
- Wir halten regelmäßigen Kontakt zu den Berufsschulen und informieren uns über den Lernstand unserer Auszubildenden sowie über etwaige Fehl- und Ausfallzeiten.
- Wir integrieren das mobile Lernen als optionalen Baustein in die Ausbildung und statten dafür die Auszubildenden mit erforderlicher Hard- und Software aus.
- Wir unterstützen unsere Auszubildenden bei privaten/familiären Herausforderungen oder Schwierigkeiten in der Berufsschule.
- Wir bieten Ausbildungsplätze in Teilzeit an und beschäftigen aktuell einen Auszubildenden in Teilzeit.
- Wir finanzieren unseren Auszubildenden zu mind. 50% das Azubi-Ticket.
- Wir erstatten Kosten im Zusammenhang mit der Unterbringung am Ort der Berufsschule.
- Wir unterstützen Praktika im Ausland.
- Wir motivieren unsere Auszubildenden, indem wir ihnen eigenverantwortliche Aufgaben oder Projekte übertragen.
- Leistungsstarke Auszubildende fördern wir durch zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten, z.B. durch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen.
- Leistungsschwache Auszubildende fördern wir durch zusätzliche Hilfsangebote, wie z. B. Nachhilfeunterricht und geförderte Angebote der Arbeitsagentur (Assistierte Ausbildung flexibel).
- Wir vermeiden Ausbildungsabbrüche durch geeignete Maßnahmen, wie z. B. durch die Einschaltung von IHK-Ausbildungsberatern, Mentoren oder der IHK-Schlichtungsstelle.
- Wir bieten unseren Auszubildenden eine individuelle Prüfungsvorbereitung.
- Wir ermöglichen unseren Auszubildenden die Teilnahme an Berufswettbewerben.
- Wir stellen uns als Verbundpartner für Unternehmen zur Verfügung, die nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken können.
- Wir fördern den aktiven Gesundheits- und Arbeitsschutz.

Offene Frage

Welche besonderen betriebsspezifischen Ausbildungsaktivitäten, die eine hohe Ausbildungsqualität dokumentieren, gibt es in Ihrem Unternehmen?

IV. Chancen und Perspektiven

- Wir sorgen für einen angemessenen Einklang zwischen Arbeitsleben und Freizeitgestaltung, z. B. durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung.
- Wir unterstützen Auszubildende bei ehrenamtlichen Tätigkeiten.
- Wir helfen unseren Auszubildenden frühzeitig bei ihrer weiteren Karriereplanung und informieren über die Vielfalt der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- Wir führen ein Beurteilungsgespräch unmittelbar vor Abschluss der Ausbildung.
- Wir sorgen für eine regelmäßige und qualifizierte Weiterbildung aller an der Ausbildung beteiligten Mitarbeitern des Unternehmens.
- Mitarbeiter unseres Unternehmens wirken in ehrenamtlichen Gremien der beruflichen Bildung mit. Für diese Tätigkeit werden sie unter Weiterzahlung der Bezüge freigestellt.
- Unsere Auszubildenden werden bei entsprechenden Leistungen von unserem Unternehmen übernommen.

Offene Frage

Welche Wege gehen Sie, um auch Ihre etablierten Ausbilder für neue Ausbildungsanforderungen fit zu machen?

Welche Unterstützung wünschen Sie diesbezüglich von der IHK?