



Leitfaden

für Ausbildungsbetriebe des Tischlerhandwerks

2. Auflage, August 2016

Inhalt

1. Warum ausbilden.....	3
2. Betrieb vorbereiten.....	3
2.1 Attraktivität herausstellen.....	4
3. Bewerber suchen.....	4
3.1 Zielgruppen berücksichtigen.....	4
3.2 Bewerber auswählen.....	5
4. Jugendliche binden.....	5
5. Praktikum.....	5
5.1 Vertrag aufsetzen.....	6
5.2 Praktikum planen.....	6
5.3 Leistungen bewerten.....	6
5.4 Gespräche führen.....	7
5.5 Abschluss gestalten.....	7
6. Ausbildung.....	7
6.1 Im Verbund ausbilden.....	7
6.2 Ausbildungsvertrag aufsetzen.....	8
6.3 Zusatzvereinbarungen treffen.....	8
6.4 Ausbildung strukturieren.....	8
6.5 Leistungen bewerten.....	8
6.6 Gespräche führen.....	9
6.7 Ausbildungsnachweis führen.....	9
6.8 Ausbildung planen.....	9
6.9 Ausbildung unterstützen.....	10
6.10 Auf Prüfungen vorbereiten.....	10
6.11 Tischler Schreiner Test.....	11
6.12 Abschluss gestalten.....	11
7. Anlagenverzeichnis (alphabetisch).....	12

Vorwort

Bundesweit gehen die Schulabgänger-Zahlen drastisch zurück. Dies schlägt sich auch auf die Ausbildungszahlen im Tischlerhandwerk nieder.

Gab es im Jahr 2000 noch mehr als 37.000 Auszubildende, so sank diese Zahl bis 2012 um 50 Prozent. Und der Trend hält weiter an (Quelle ZDH).

Umso wichtiger ist es, dass Betriebe gute Lehrbedingungen bieten und zudem ein hohes fachliches Niveau in der Ausbildung vorherrscht.

Praxisbezogenen und handlungsorientiert unterstützt Tischler Schreiner Deutschland die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität in der Ausbildung, um damit auch weiterhin eine hohe Attraktivität der Tischlerausbildung zu gewährleisten.

Für unsere Mitgliedsbetriebe wurden zahlreiche Informationen, Vorlagen und Umsetzungsanleitungen ausgearbeitet und stehen auf den nachfolgenden Seiten zur Verfügung.

Alle Informationen finden Sie auch unter: <http://www.tischler-schreiner.de/qualitaet-in-der-ausbildung/>



Hinweis:

Die Inhalte wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen zusammengestellt und abgedruckt. Sie enthalten jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen von Tischler Schreiner Deutschland. Die Autoren und Tischler Schreiner Deutschland übernehmen keine Haftung für die Richtigkeit und die Vollständigkeit der enthaltenen Ausführungen.

1. Warum ausbilden

Für den unternehmerischen Erfolg von Betrieben ist es wichtig, gute, engagierte und qualifizierte Fachkräfte zu beschäftigen. Zudem wissen erfolgreiche Betriebe, dass:

- die Ausbildung imagefördernd und öffentlichkeitswirksam ist,
- die besten Fachkräfte im eigenen Betrieb ausgebildet werden,
- sich dank guter Ausbildungsplanung teure Fehlbesetzungen und häufige Mitarbeiterwechsel vermeiden lassen,
- die Ausbildung nicht als Kosten-, sondern als zukünftiger Wertschöpfungsfaktor anzusehen ist,
- wer selbst ausbildet, dies passgenau und auf die individuellen Bedürfnisse des Betriebes abgestimmt tut.

Sie haben es in der Hand! Bilden Sie Ihre Fachkräfte selbst aus, investieren Sie in die Qualität der Ausbildung und somit in die Zukunft Ihres Betriebes.

1.1 Kosten und Nutzen

Die Berufsausbildung ist mit Kosten verbunden. In Gesetzen und Verordnungen ist klar geregelt, welche Kosten auf Ausbildungsbetriebe zukommen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in einer repräsentativen Erhebung mit etwa 3.000 Ausbildungsbetrieben festgestellt, dass die Gewinnung von externen Fachkräften teurer ist als die eigene Ausbildung.

Zudem verfügen selbst ausgebildete Fachkräfte über einen besseren Einblick in die betrieblichen Arbeits- und Produktionsvorgänge, selbst dann, wenn externe Fachkräfte zuvor kostspielig eingearbeitet wurden.

Anlage: Kosten der Ausbildung

2. Betrieb vorbereiten

Die betriebliche Ausbildung richtet sich nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO).

Darin wird geregelt, wer ausbilden darf und welche betrieblichen Voraussetzungen erfüllt werden müssen.

Ausbilden darf nur, wer persönlich und darüber hinaus auch fachlich geeignet ist. Zusätzlich muss die Art und Einrichtung der Lehrstätte für die Ausbildung geeignet sein.

Bei allen Fragen rund um die Ausbildung hilft Ihnen gern die zuständige Innung in Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft.

Betriebe, die noch nicht ausgebildet haben, sollten sich zusätzlich mit dem zuständigen Ansprechpartner der Handwerkskammer abstimmen.

Anlage: Erstausbildung vorbereiten

2.1 Attraktivität herausstellen

Viele Jugendliche wissen um ihre gute Ausgangssituation und dass sich Betriebe zunehmend um sie bemühen müssen.

Um auch weiterhin eine gute Auswahl an qualifizierten Bewerbern sicher zu stellen, können Betriebe ihre Vorzüge aktiv und offen gegenüber potentiellen Bewerbern darstellen.

Die betriebliche Attraktivität kann gesteigert werden, indem auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingegangen wird und zusätzlich Anreize geschaffen werden, um sich als Betrieb interessant darzustellen.

So können berufliche Perspektiven aufgezeigt, Prämien und Zuschüsse für gute Leistungen vergeben oder kleinere Kredite angeboten werden, beispielsweise für den Führerschein oder das erste Auto.

Diese Anreize können dann – beispielsweise in Stellenanzeigen – positiv herausgestellt werden.

3. Bewerber suchen

Die Konkurrenz um gute Schulabgänger wächst stetig.

Für die kommenden Jahre zeichnet sich schon heute ein deutlicher Fachkräftemangel ab. Daher ist es für zukunftsorientierte Betriebe notwendig, sich zeitnah um Nachwuchs zu kümmern.

Erfolgreiche Betriebe beginnen schon frühzeitig – am besten bereits im Herbst des Vorjahres – mit der Suche nach Auszubildenden. Dafür können verschiedenste Möglichkeiten parallel genutzt werden.

So bietet die Praktikums- und Lehrstellenbörse von Tischler Schreiner Deutschland eine hervorragende Plattform. Auf dieser können Mitgliedsbetriebe sich als Ausbildungsbetrieb und/oder Praktikumsbetrieb registrieren zu lassen. Ansprechpartner ist hier der zuständige Landesfachverband.

Zur aktiven Unterstützung bei der Bewerbersuche steht Mitgliedsbetrieben ein exklusiver Downloadbereich zur Verfügung. Über diesen können (vielfach kostenlos) Werbemittel wie eine Berufspräsentation, Infolyer, Imagefilm, Roll-Up's, Stoffbanner, Messewand etc. bezogen werden (siehe: www.tischler-schreiner.de/nachwuchsarbeit).

Zudem sind auf den Homepages www.born2btischler.de / www.born2bschreiner.de alle wichtigen Informationen zum Tischler-/Schreinerberuf zu finden.

Anlage: Bewerber suchen

3.1 Zielgruppen berücksichtigen

Mit der gezielten Ansprache von Abiturienten, Studienabbrechern, Frauen und älteren Bewerbern kann die Zahl der Bewerber erhöht werden.

Anschließend werden beide Einschätzungen gemeinsam verglichen und besprochen. Die sich daraus ergebenden Zielvereinbarungen und dafür notwendigen Schritte werden gemeinsam erarbeitet und dokumentiert.

Eine regelmäßige Anwendung sichert den Erfolg.

Anlage: Vorlage - Leistungsbeurteilung

5.4 Gespräche führen

Kurze regelmäßige Gespräche – beispielsweise kurz vor oder nach Feierabend – können Aufschluss über den Zustand von Jugendlichen geben. Wenige Minuten täglich sollten dabei genügen und zur Routine werden.

Anlage: Gespräche führen

5.5 Abschluss gestalten

Das Ende kann mit einem persönlichen Gespräch erfolgen.

In diesem können die gezeigten Leistungen besprochen werden. Der Vergleich mit vorangegangenen Leistungsbeurteilungen kann Aufschluss auf Entwicklungen geben.

Neben der Rückgabe von Werkzeugen, Arbeitskleidung und ggf. Schlüssel gegen eine Bestätigung ist auch eine Praktikumsbescheinigung auszustellen.

Nutzen Sie zudem die Gelegenheit, mit dem Praktikanten über berufliche Perspektiven zu sprechen und wie Sie verbleiben möchten.

*Anlagen: Abschluss planen
Vorlage - Praktikumsbescheinigung*

6. Ausbildung

Hier befinden sich zahlreiche Informationen zur Unterstützung von Ausbildungsbetrieben hinsichtlich der Vorbereitungen, der Strukturierung und des Abschlusses einer Ausbildung.

6.1 Im Verbund ausbilden

Betriebe, die durch ihre hohe Spezialisierung nicht alle für die Ausbildung notwendigen Voraussetzungen besitzen, können trotzdem ausbilden, wenn sie sich im Verbund organisieren. Die Aufteilung der Ausbildungsinhalte kann individuell erfolgen.

Die Verbundausbildung sollte allerdings bereits vor dem Vertragsabschluss festgelegt sein und – gemeinsam mit dem Ausbildungsvertrag – schriftlich festgehalten werden.

Bei der Suche nach potenziellen Partnerbetrieben hilft die zuständige Innung in Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft.

Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene gibt es zudem Möglichkeiten, sich bei der Verbundausbildung fördern zu lassen.

Informationen unter: <http://www.foerderdatenbank.de/>

Anlage: Vorlage - Kooperationsvertrag für Verbundausbildung

6.2 Ausbildungsvertrag aufsetzen

Vertragsvorlagen können über die zuständige Handwerkskammer bezogen werden.

Die Exemplare des Ausbildungsvertrages müssen vollständig ausgefüllt und unterschrieben sein. Unterzeichnen müssen der Betriebsinhaber, gegebenenfalls der Ausbilder und der Auszubildende; bei Minderjährigen zusätzlich die Erziehungsberechtigten.

*Anlagen: Vorlage – Betriebsinformationen
Worauf ist bei Vertragsabschluss zu achten*

6.3 Zusatzvereinbarungen treffen

Durch die Klärung der Eigentumsverhältnisse am Gesellenstück – ergänzend zum Ausbildungsvertrag – können spätere Unklarheiten vermieden werden.

*Anlagen: Eigentum und Kosten des Gesellenstücks
Vorlage – Vereinbarung Eigentum und Kosten des Gesellenstücks*

6.4 Ausbildung strukturieren

Der Ausbildungsrahmenplan nennt die genauen fachlichen und allgemeinen Ausbildungsinhalte. Ausbildungsbetriebe können den vorgegebenen Ausbildungsrahmenplan zu ihrem "Betrieblichen Ausbildungsplan" (mit betrieblich angepassten Inhalten) machen.

*Anlagen: Vorlage – Betrieblicher Ausbildungsplan Bereich Bauelemente
Vorlage – Betrieblicher Ausbildungsplan Bereich Innenausbau*

6.5 Leistungen bewerten

Durch regelmäßige Beurteilungen der Leistungen von Jugendlichen können mögliche Schwächen verdeutlicht und in der regelmäßigen Verwendung Lernfortschritte sichtbar gemacht werden.

Dabei steht vor allem die Entwicklung und Förderung des Jugendlichen im Mittelpunkt.

In Leistungsbeurteilungen werden Leistungen von Jugendlichen – durch den Jugendlichen selbst und durch den zuständigen Verantwortlichen – beurteilt. Dazu füllen beide – getrennt voneinander – je einen Bewertungsbogen aus.

Anschließend werden beide Einschätzungen gemeinsam verglichen und besprochen. Die sich daraus ergebenden Zielvereinbarungen und dafür notwendigen Schritte werden gemeinsam erarbeitet und dokumentiert.

Eine regelmäßige Anwendung sichert den Erfolg.

Anlage: Vorlage – Leistungsbeurteilung

6.6 Gespräche führen

Kurze regelmäßige Gespräche – beispielsweise kurz vor oder nach Feierabend – können Aufschluss über den Zustand von Jugendlichen geben. Wenige Minuten täglich sollten dabei genügen und zur Routine werden.

Anlage: Gespräche führen

6.7 Ausbildungsnachweis führen

Der Ausbildungsnachweis dient der Dokumentation der Ausbildung.

Nach § 7 der Ausbildungsordnung haben Auszubildende einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ferner ist ihnen Gelegenheit zu geben, dies während der Ausbildungszeit zu tun. Eine regelmäßige Kontrolle erfolgt durch den zuständigen Ausbilder.

Gemäß des BBiG (§ 43 Abs. 1 Nr. 2) und der Handwerksordnung (§ 36 Absatz 1 Nr. 2) ist zur Abschlussprüfung zuzulassen, wer an den vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie vorgeschriebene schriftliche Ausbildungsnachweise geführt hat.

Die Entscheidung der Zulassung zur Gesellenprüfung trifft der zuständige Prüfungsausschuss. Es empfiehlt sich daher, diesem vorab Einsicht zu gewähren. So können eventuelle Mängel rechtzeitig ausgebessert werden.

Dies könnte in Absprache mit dem Prüfungsausschuss zur Zwischenprüfung erfolgen.

Ausbildungsnachweise können direkt über die TSD Service + Produkt GmbH bestellt werden: www.tsd-onlineshop.de

6.8 Ausbildung planen

Mit dem Eintritt in das Berufsleben beginnt für Jugendliche, die bisher nur den schulischen Bildungsweg kannten, ein neuer Lebensabschnitt.

Frühes Aufstehen, körperliche Arbeit und viele neue Regeln sind Jugendlichen meist noch fremd. Zudem sind Eindrücke, die während der ersten Tage gesammelt werden, entscheidend für das spätere Verhältnis zwischen Jugendlichen und Betrieb.

Für einen positiven Einstieg sollten daher die ersten Tage sorgfältig geplant und aktiv gestaltet werden.

Anlagen: *1. Tag planen*
 1. Woche planen
 Probezeit planen
 Prüfungsvorbereitung planen

6.9 Ausbildung unterstützen

Die Kurzbezeichnungen für Holzarten und Holzwerkstoffe unterstützen Lehrkräfte und Betriebsinhaber. Vor allem technische Zeichnungen können damit nun einheitlich dargestellt werden. Auch in Ausschreibungen können damit Missverständnisse bei den Materialanforderungen ausgeräumt werden, da die Kurzbezeichnungen sowohl Art als auch Gattung eindeutig definieren.

Anlage: *Kurzbezeichnungen Holzarten und Holzwerkstoffe*

In der Übersetzungshilfe sind grundlegende Fachbegriffe des Tischlerhandwerks vom Deutschen ins Englische übertragen worden und umgekehrt. Die Unterlage hilft, Sprachbarrieren abzubauen.

Anlage: *Übersetzungshilfe*

6.10 Auf Prüfungen vorbereiten

In den Prüfungen soll die berufliche Handlungsfähigkeit nachgewiesen werden. Diese beinhaltet das selbständige Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben.

Die Vorbereitungen auf Prüfungen sollten rechtzeitig erfolgen. Hierbei empfiehlt es sich, ca. 4 bis 6 Monate vor dem Prüfungstermin zu beginnen.

Der Vergleich des erforderlichen mit dem tatsächlichen Leistungsstand des Auszubildenden bildet hierfür die Grundlage. Dokumente wie die Ausbildungsordnung, der Ausbildungsrahmenplan und der Rahmenlehrplan geben die geforderten Inhalte von Prüfungen vor.

Anlagen: *Übungsaufgabe - Das schwarze Loch*
 Übungsaufgabe - Tablett
 Übungsaufgabe - Tischkicker
 Übungsaufgabe - Zwiebelbox

 Arbeitsprobe 1 - Antritt
 Arbeitsprobe 1 - Arbeitsbock
 Arbeitsprobe 1 - Klapp-Stehpult
 Arbeitsprobe 1 - Putzkasten
 Arbeitsprobe 1 - Schlüsselschrank
 Arbeitsprobe 1 - Teebox

6.11 Tischler Schreiner Test

Gut gelernt ist halb bestanden: Zur optimalen Prüfungsvorbereitung kann zudem der Tischler Schreiner Test genutzt werden. Dieser Test wird bereits seit vielen Jahren als Instrument zur Prüfungsvorbereitung eingesetzt.

Mit der neuen Auflage wurde das beliebte Lernmaterial nicht nur überarbeitet, sondern auch um eine Onlineplattform ergänzt.

Der Tischler Schreiner Test kann direkt über die TSD Service + Produkt GmbH bestellt werden: www.tsd-onlineshop.de

6.12 Abschluss gestalten

Das Ende kann mit einem persönlichen Gespräch erfolgen.

In diesem können die gezeigten Leistungen besprochen werden. Der Vergleich mit vorangegangenen Leistungsbeurteilungen kann Aufschluss auf Entwicklungen geben.

Neben der Rückgabe von Werkzeugen, Arbeitskleidung und ggf. Schlüssel gegen eine Bestätigung ist ein Abschlusszeugnis auszustellen.

*Anlagen: Abschluss planen
 Vorlage - Abschlusszeugnis*

7. Anlagenverzeichnis (alphabetisch)

Anlage	Seite
1. Tag planen	13
1. Woche planen	14
Abschluss planen	15
Arbeitsprobe 1 - Antritt	16
Arbeitsprobe 1 - Arbeitsbock	17
Arbeitsprobe 1 - Klapp-Stehpult	18
Arbeitsprobe 1 - Putzkasten	19
Arbeitsprobe 1 - Schlüsselschrank	20
Arbeitsprobe 1 - Teebox	21
Bewerber suchen	22
Bewerbungsgespräch führen	23
Eigentum und Kosten des Gesellenstücks	24
Erstausbildung vorbereiten	26
Gespräche führen	27
Kosten der Ausbildung	28
Kurzbezeichnungen Holzarten und Holzwerkstoffe	29
Mit Jugendlichen umgehen	45
Praktikum vorbereiten	46
Praktikumsformen	47
Probezeit planen	48
Probleme lösen	50
Prüfungsvorbereitung planen	51
Übersetzungshilfe	53
Übungsaufgabe - Das schwarze Loch (incl. Vorbemerkung)	71
Übungsaufgabe - Tablett (incl. Vorbemerkung)	74
Übungsaufgabe - Tischkicker (incl. Vorbemerkung)	77
Übungsaufgabe - Zwiebelbox (incl. Vorbemerkung)	86
Versicherungen und Gesetze beachten	88
Vorlage - Abschlusszeugnis	89
Vorlage - Betrieblicher Ausbildungsplan Bereich Bauelemente	91
Vorlage - Betrieblicher Ausbildungsplan Bereich Innenausbau	109
Vorlage - Betriebsinformationen	127
Vorlage - Kooperationsvertrag für Verbundausbildung	129
Vorlage - Leistungsbeurteilung	131
Vorlage - Praktikumsbescheinigung	132
Vorlage - Praktikumsvertrag	133
Vorlage - Vereinbarung Eigentum und Kosten des Gesellenstücks	136
Worauf ist bei Vertragsabschluss zu achten	137

1. Tag planen

Mit dieser Empfehlung können Betriebe den ersten Tag der Ausbildung oder eines Praktikums planen.

- Begrüßung durch den Inhaber gemeinsam mit dem zuständigen Mitarbeiter
- Erläuterung des Ablaufs des ersten Tages geben (Rundgang, Vorstellung Mitarbeiter, Einweisung Arbeitsplatz, Übergabe Unterlagen etc.)
- Betrieb besichtigen, Mitarbeiter und weisungsberechtigte Personen vorstellen
- über Beruf und Ausbildung informieren und typische Tätigkeiten erläutern (siehe: www.born2btischler.de/www.born2bschreiner.de)
- Werkzeug und Arbeitskleidung gegen Empfangsbestätigung ausgeben
- Arbeitsplatz zuweisen
- Unterlagen überreichen (Ansprechpartner, Organigramm, Betriebsregeln, Verhalten im Krankheitsfall, Arbeitszeit, Ruhepausen etc.)
- Unfall- Haftpflicht und Jugendarbeitsschutzgesetz beachten (*siehe Rubrik: Praktikum*)

Zusätzlich bei Ausbildung:

- o registrierten Ausbildungsvertrag, Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsordnung übergeben und erläutern
- o Ausbildungsnachweise übergeben und dessen Handhabung und Bedeutung erläutern
- o auf die Bedeutung der Probezeit eingehen
- o über Berufsschule informieren
- Informationen über den Verlauf der Woche geben
- Gespräch am Ende des Tages führen (*siehe Rubrik: Praktikum oder Ausbildung, Gespräche führen*)

...

1. Woche planen

Mit dieser Empfehlung können Betriebe die erste Woche der Ausbildung oder ein einwöchiges Praktikum planen.

1. Tag Ankunft im Betrieb:

- Begrüßung, Rundgang, Vorstellung der Mitarbeiter, Einweisung in den Arbeitsplatz, Übergabe Unterlagen etc. *(siehe Rubrik: Praktikum oder Ausbildung, 1. Tag planen)*
- Einführung in den Beruf geben und typische Tätigkeiten erläutern
- erste Helfertätigkeiten zum Kennenlernen der Werkstatt und der Lager vergeben
- Gespräch am Ende des Tages führen *(siehe Rubrik: Praktikum oder Ausbildung, Gespräche führen)*

2. Tag Einsatz in der Werkstatt:

- bei Arbeiten in Bereichen des Möbel- oder Innenausbau und/oder bei der Fenster- und Türenfertigung einbinden

3. Tag Einsatz in der Werkstatt:

- Werkstücke und Arbeitsproben anfertigen lassen *(siehe Rubrik: Ausbildung)*

4. Tag Einsatz auf der Baustelle:

- bei Arbeiten auf der Baustelle (Aufmaß, Einbau, Montage etc.) mithelfen lassen

5. Tag Einsatz in der Werkstatt und dem Büro:

- bei Arbeiten in Bereichen des Möbel- oder Innenausbau und/oder bei der Fenster- und Türenfertigung einbinden
- Wochenbericht anfertigen lassen
- Abschluss gestalten *(siehe Rubrik: Praktikum oder Ausbildung)*

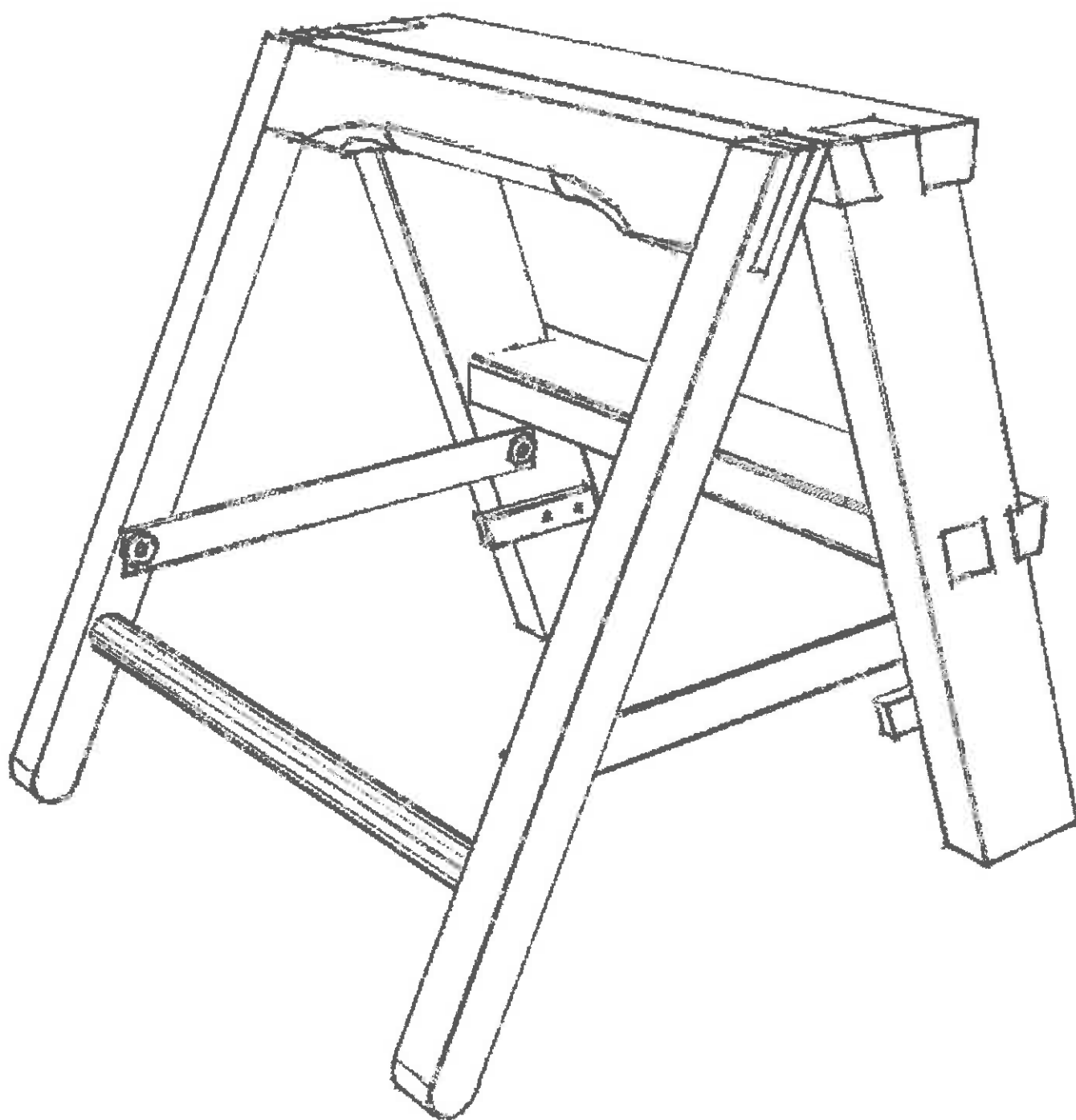


Abschluss planen

Mit dieser Empfehlung können Betriebe den Abschluss der Ausbildung oder eines Praktikums planen.

- Termin für das Abschlussgespräch festlegen, Mitarbeiter informieren
- evtl. eine kleine Aufmerksamkeit / Abschiedsgeschenk besorgen
- Werkzeug, Arbeitskleidung und ggf. Schlüssel gegen eine Bestätigung zurückgeben lassen
- Arbeitsplatz kontrollieren
- Leistungen bewerten (*siehe Rubrik: Praktikum oder Ausbildung*)
- Bei Praktikum: Praktikumsbescheinigung ausstellen (*siehe Rubrik: Praktikum*)
- Bei Ausbildung: Abschlusszeugnis ausstellen (*siehe Rubrik: Ausbildung*)
- ...

Arbeitsaufgabe 1 - Antritt

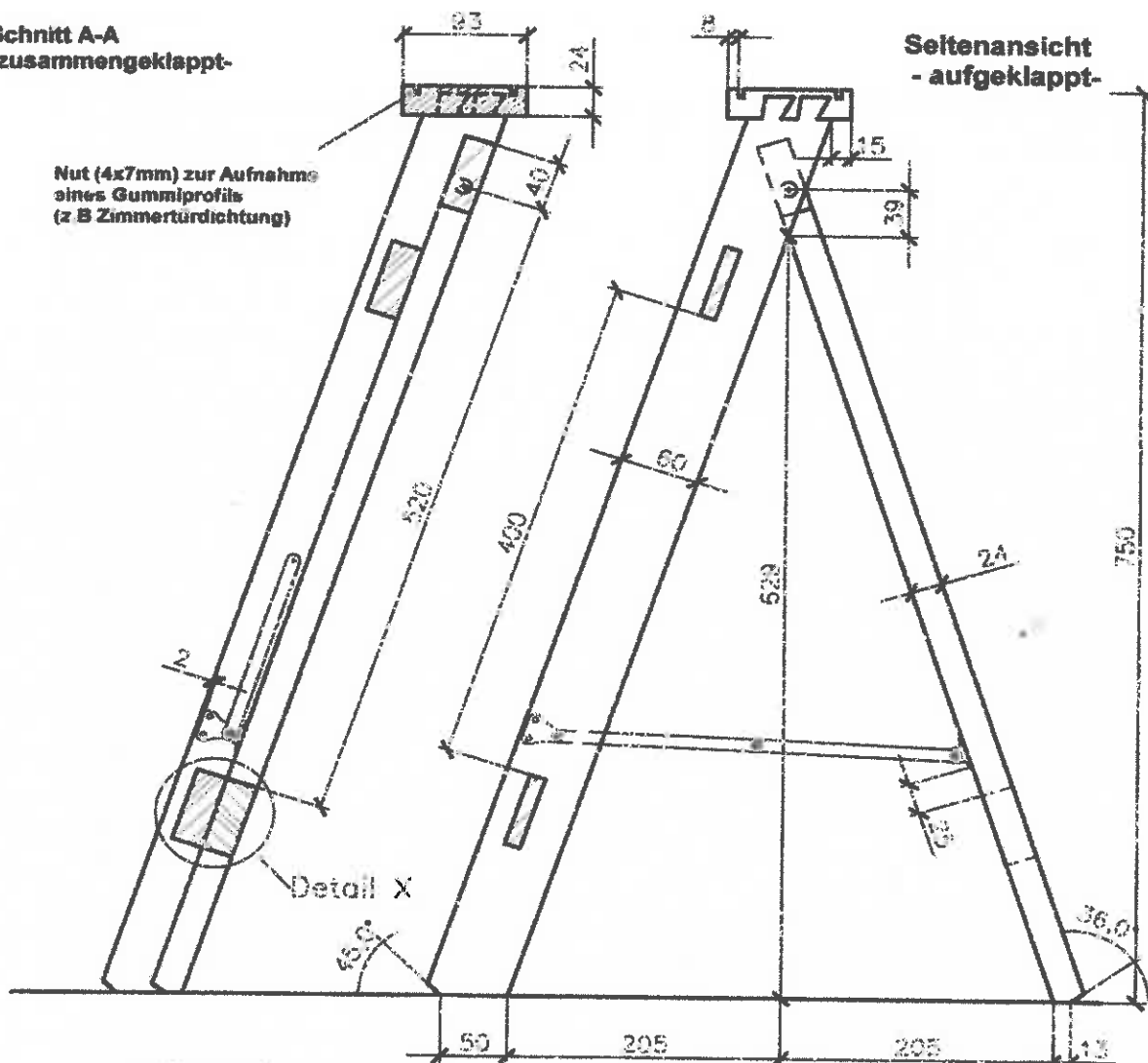


Arbeitsaufgabe 1 - Arbeitsbock

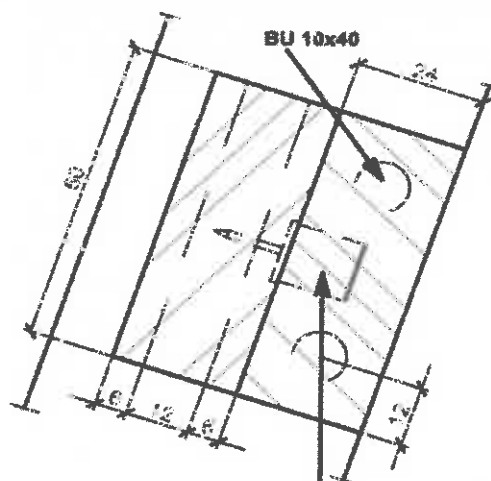
Schnitt A-A
-zusammengeklappt-

Nut (4x7mm) zur Aufnahme
eines Gummiprofils
(z.B. Zimmertürdichtung)

Seitenansicht
- aufgeklappt-



Detail X - M 1:1



Einbohrmagnet (D=12mm), Einbohrtiefe 13mm



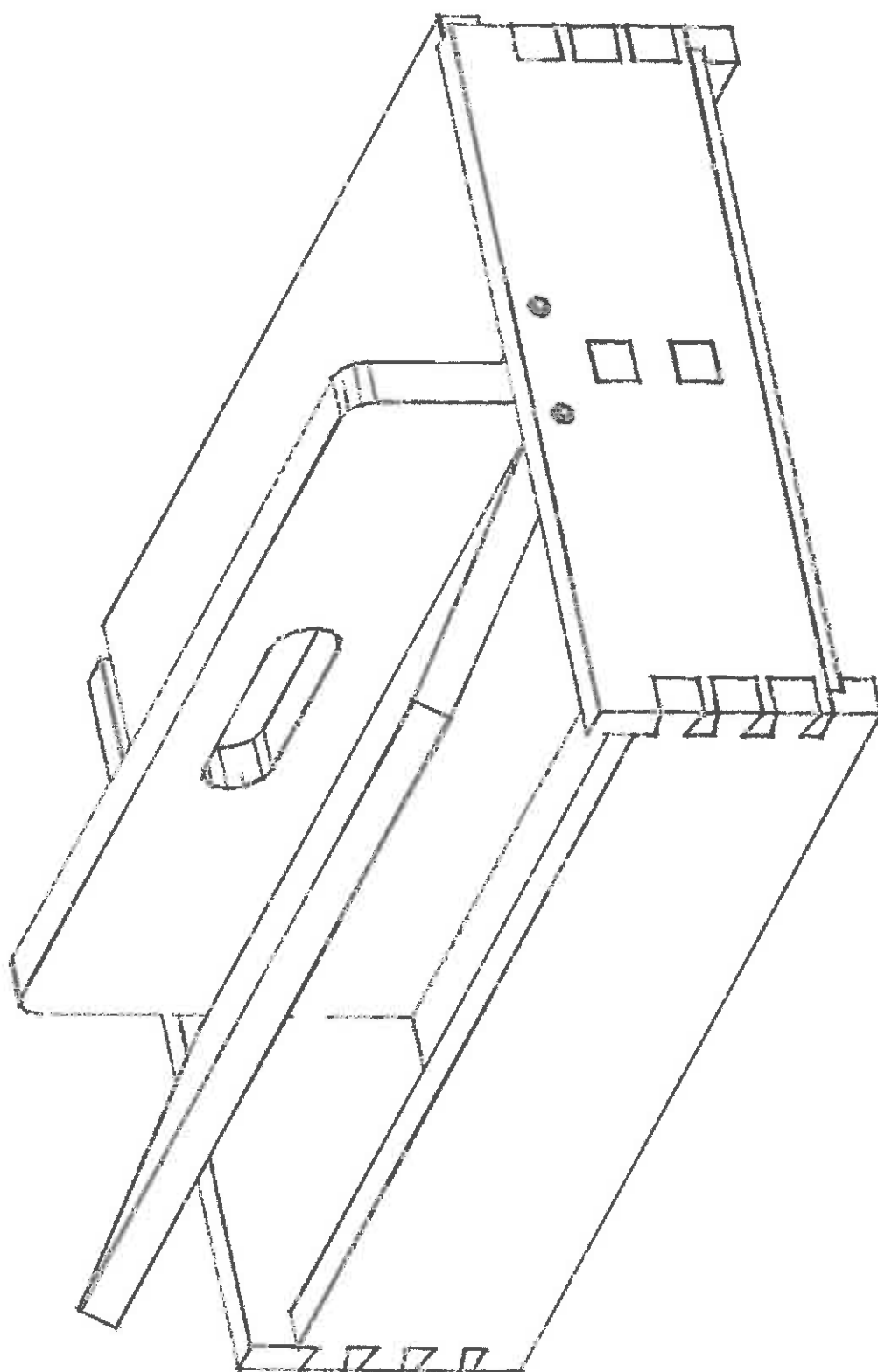
Stand: 30.03.2016

Quelle: Verband des Tischlerhandwerks Niedersachsen/Bremen

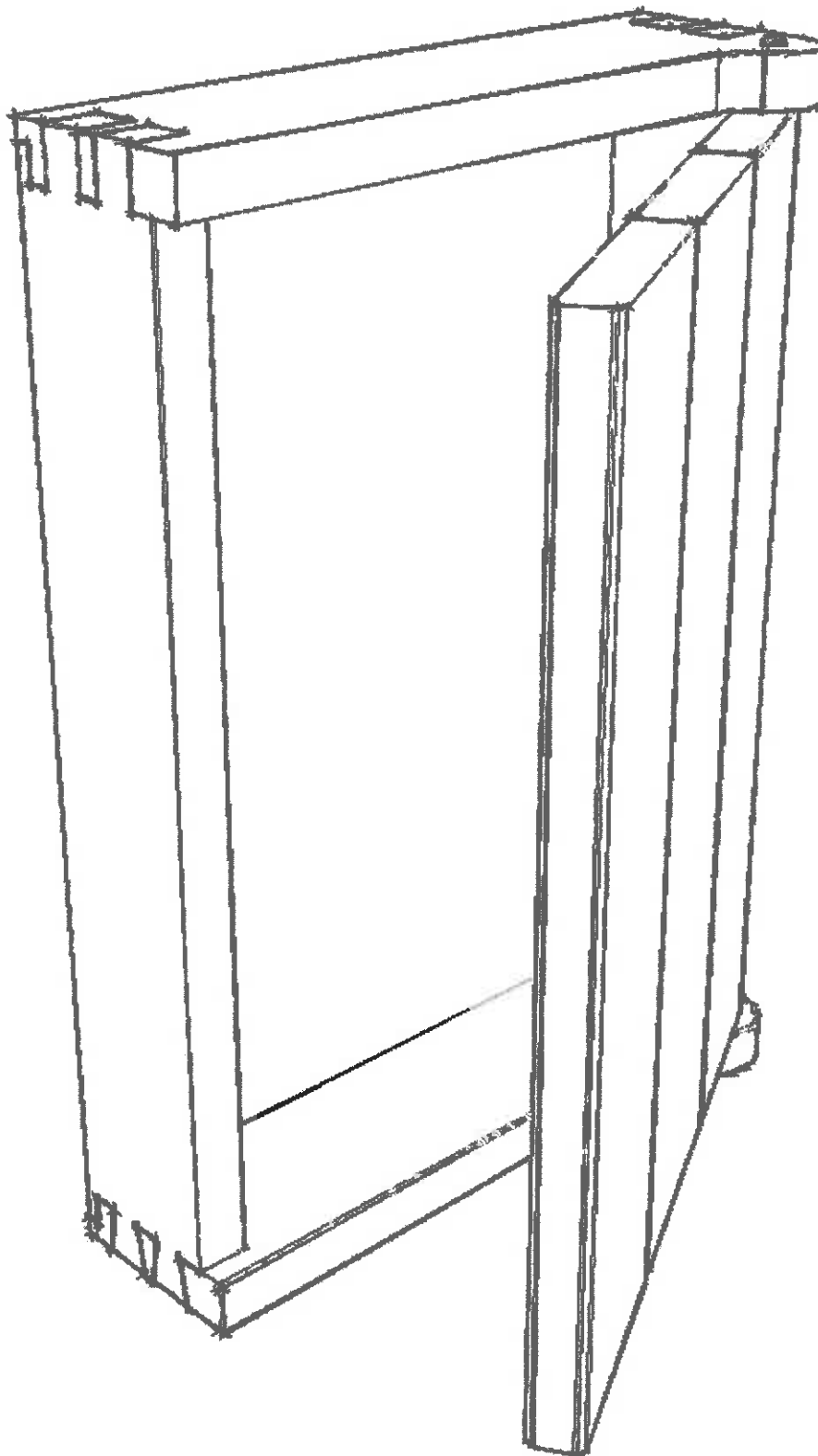
Arbeitsprobe 2011 Klapp-Stehpult 1:5



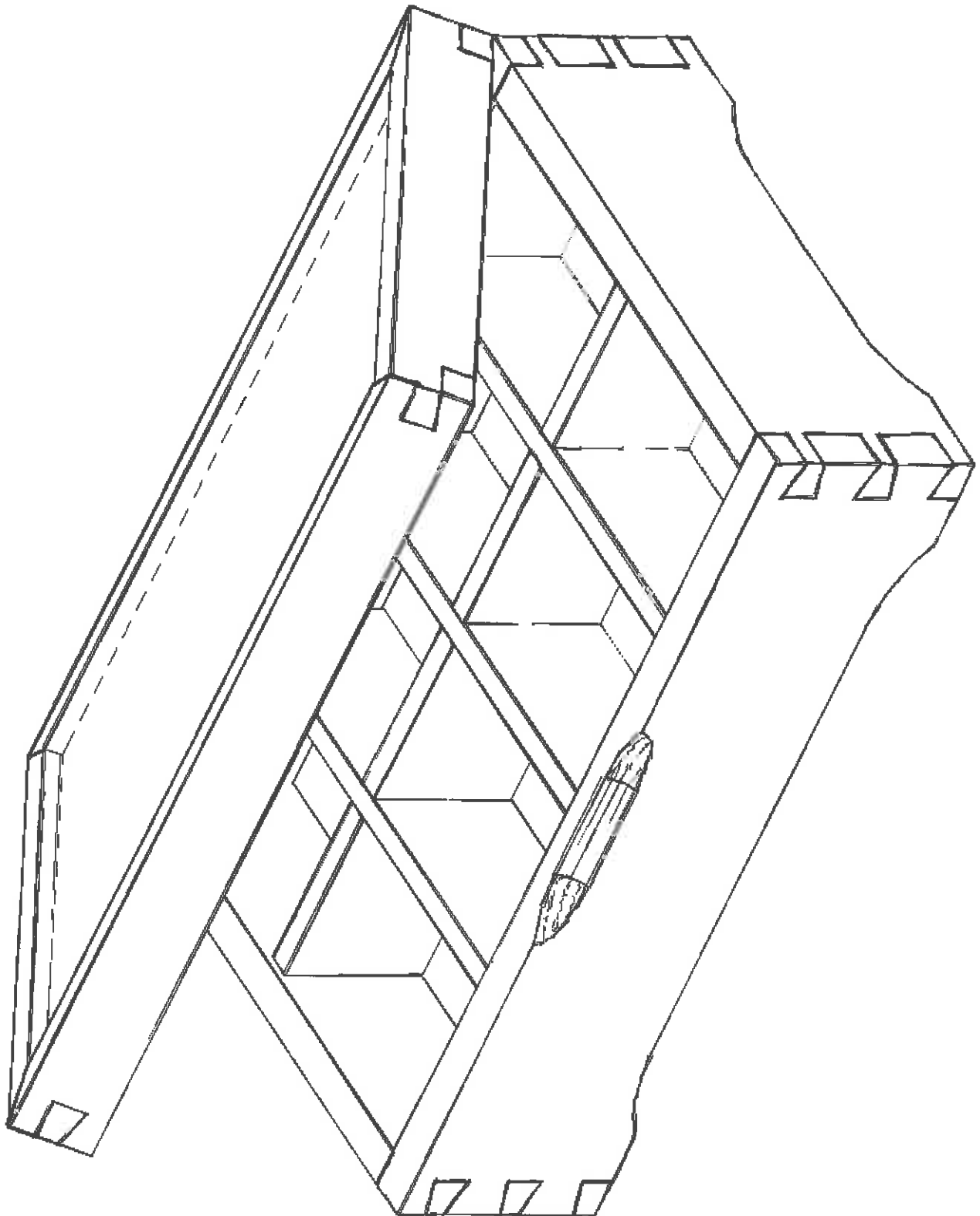
Arbeitsaufgabe 1 - Putzkasten



Arbeitsaufgabe 1 - Schlüsselschrank



Arbeitsaufgabe 1 - Teebox





Bewerber suchen

Diese Empfehlung gibt Betrieben einen Überblick der verschiedenen Möglichkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern.

- Kontakt zur Innung, allgemeinbildenden Schulen und Agentur für Arbeit herstellen
- Beim zuständigen Landesfachverband als Ausbildungsbetrieb und/oder Praktikumsbetrieb registrieren lassen
- Betriebsbesichtigungen, Betriebsfest oder Tage der offenen Tür in Absprache mit der Innung und den allgemeinbildenden Schulen veranstalten
- Stellenanzeigen in Zeitungen, Schülerzeitungen und Internet (eigener Internetauftritt, Jobportale, Sozial Media, Briefverkehr an Kunden etc.) schalten
- Bekannten- und Freundeskreis und Mitarbeiter informieren
- Mit Aufkleber/Schild „Wir bilden aus!“ (z. B. auf Firmenwagen) werben
- Vereine (z. B. Deutsche Jugendfeuerwehr) und Institutionen unterstützen um mit Jugendlichen in Kontakt zu kommen
- ...

Unter www.tischler-schreiner.de/nachwuchsarbeit steht ein exklusiver Downloadbereich bereit, über den Innungsbetriebe (vielfach kostenlos) die folgenden Instrumente aus der TSD-Nachwuchskampagne beziehen können.

- Berufspräsentation
- Berufsinflyer
- Imagefilm
- Roll-Up`s, Stoffbanner, Messewand
- Schulordner
- ...

Zudem finden sich auf den Homepages www.born2btischler.de/www.born2bschreiner.de alle wichtigen Informationen über den Tischler-/Schreinerberuf.

Bewerbungsgespräch führen

Anhand dieser Beispielfragen kann ein Bewerbungsgespräch für einen Ausbildungsplatz oder ein Praktikum durchgeführt werden.

Vorstellung eigene Person und Betrieb:

Eigene Person mit Namen und Funktion vorstellen

Betrieb vorstellen und Einblicke in Tätigkeitsfelder geben (ggf. bei Betriebsrundgang)

Allgemeine Fragen:

Wie geht es Ihnen?

Sind Sie gut angekommen?

Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Was interessiert Sie besonders?

Haben Sie einen Führerschein?

Haben Sie ein Fahrzeug?

Betriebliche Fragen:

Wie sind Sie auf unseren Betrieb aufmerksam geworden?

Was wissen Sie über unseren Betrieb?

Warum interessieren Sie sich für diesen Beruf?

Vorstellungen und Erwartungen:

Wie stellen Sie sich den Ablauf des Praktikums/der Ausbildung vor?

Welche Arbeiten gefallen Ihnen?

Was möchten Sie nach Ihrer Ausbildung machen?

Persönlicher Hintergrund des Bewerbers:

Haben Sie bereits Praktika gemacht? Wenn ja, welche?

Was hat Ihnen gut gefallen, was nicht so gut?

Dürfen Sie bestimmte Tätigkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht ausführen?

Wie ist Ihr bisheriger schulischer Werdegang?

(ggf. auf Zeugnisse, Zertifikate und Auffälligkeiten im Lebenslauf eingehen)

Zum Abschluss:

Haben Sie noch Fragen?

Informationen über das weitere Vorgehen geben

Feedback zu den Unterlagen und zum Gespräch geben

Dank und Verabschiedung

Eigentum und Kosten des Gesellenstücks

Rechtliche Information:

1. Von grundsätzlicher Bedeutung sind zunächst folgende Vorschriften:

- a) §§ 950, 951 BGB, wonach derjenige das Eigentum an der neuen Sache (hier: Gesellenstück) erwirbt, „wer durch Verarbeitung oder Umbildung eines oder mehrerer Stoffe eine neue bewegliche Sache herstellt, sofern nicht der Wert der Verarbeitung oder der Umbildung erheblich geringer ist als der Wert des Stoffes.“

Nach § 951 BGB kann für den „Rechtsverlust an der eingebrachten Sache nur Vergütung in Geld nach den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung verlangt werden“. Dies scheidet aus wegen des Rechtsgrundes nach § 6 BBiG.

- b) § 10 Abs. 1 Ziff. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz, wonach der Arbeitgeber den Jugendlichen „für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind“ freizustellen hat und
- c) § 14 Abs. 1 Ziff. 3 Berufsbildungsgesetz, wonach der Auszubildende „dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, zur Verfügung zu stellen hat, die zur Berufsausbildung und zur Ablegung von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungs-verhältnisses stattfinden, erforderlich sind“.

Im nicht juristischen Klartext bedeutet dies, dass die Anfertigung der Prüfungsarbeiten, d.h. auch des Gesellenstückes während der (bezahlten) Ausbildungszeit zu erfolgen hat und der Ausbildungsbetrieb die hierfür erforderlichen Kosten für Werkzeug und Material zu tragen hat.

2. Mit dieser gesetzlichen Vorgabe ist allerdings noch nicht die Frage geklärt, wer das **Eigentum am Gesellenstück** erwirbt, da hier andere "Spielregeln" (§§ 950, 951 BGB) gelten.

Grundsätzlich verbleibt im Normalfall das Eigentum bei dem Ausbildungsbetrieb, wenn im normalen Geschäftsbetrieb Arbeiten vergeben werden, die dann vom Auszubildenden als Gesellenstück gefertigt und bewertet werden (z. B. Anfertigen einer Haustür oder in anderen Handwerken: Lackieren eines Fahrzeuges, Verkabeln eines Schaltschranks oder Installation einer Heizung).

3. Grundsätzlich hat der Ausbildungsbetrieb damit auch das **Vorschlagsrecht für das Gesellenstück**. Dies folgt bereits aus der Tatsache, dass ursprünglich das Gesellenstück immer Teil einer Auftragsarbeit (z.B. Fertigung eines Holzfensters oder Haustür) ist.

Im Tischlerhandwerk besteht allerdings die Besonderheit, dass dieses Handwerk ein gestaltendes Handwerk ist und der Auszubildende mit der Anfertigung des Gesellenstückes sein besonderes Interesse an diesem Beruf dokumentiert, d.h. ein Gesellenstück fertigt, an dem auch sein „Herzblut“ hängt. Seit Jahren wird daher abweichend von dem Normalfall dem Auszubildenden gestattet, sein Gesellenstück selbst vorzuschlagen und nach seinen Vorstellungen zu fertigen.

Dies führt dann allerdings in der Praxis zu rechtlichen Problemen hinsichtlich der Materialkostenerstattung bzw. der Eigentumsfrage, wobei immer die Umstände des Einzelfalles entscheidend sind.

In den Fällen der „Eigenproduktion“ des Auszubildenden bleibt der Ausbildungsbetrieb nur dann Eigentümer am Gesellenstück, wenn der Wert der vom Prüfling geleisteten Verarbeitung erheblich geringer ist als der Wert des vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellten Materials. Das ist aber in aller Regel nicht der Fall.

Beispiel: *Material Kiefernholz / Materialwert ca. 500,-- €*
 Wert des Gesellenstücks (z.B. Schreibtisch) 2.000,-- €

Da in diesem Fall die vom Auszubildenden erbrachte schöpferische Leistung höher ist als der reine Materialwert, erwirbt dieser das Eigentum am Gesellenstück bereits kraft Gesetzes, erst recht wenn die Arbeitsleistung außerhalb der Ausbildungszeit erbracht worden ist.

In der Praxis ebenfalls häufig anzutreffen ist, dass die Auszubildenden für die Erstellung des Gesellenstückes hochwertiges Material wünschen (z.B. Edelhölzer). Hierbei kann sich die Wertrelation des eingebrachten Materials und der Wertschöpfung durch Arbeitsleistung verschieben und die Eigentumsfrage nur undurchsichtiger machen.

In allen Fällen, in denen der Auszubildende mit besonderem Engagement sein Gesellenstück sowohl in gestaltender Leistung wie auch durch die Verwendung hochwertigen Materials anfertigen will, ist dringend anzuraten, vor Überlassung des Vorschlagsrechts und vor Fertigung des Gesellenstücks zur Materialmehrkostenerstattung* und zur Eigentumsfrage vorher Klarheit durch eine gesonderte Vereinbarung zu treffen, die grundsätzlich wirksam ist.

**(vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch § 174 IV)*

Soweit also hochwertiges Material verwandt werden soll, sollte durch Vereinbarung klargestellt werden, dass die hierdurch bedingten Mehrkosten vom Auszubildenden getragen werden.

Entsprechend dieser Sach- und Rechtslage hatte bereits der Ausschuss Berufsbildung vor einigen Jahren eine Mustervereinbarung vorgelegt, die in der Formulierung jedoch missverständlich war. Es wird daher empfohlen, die Vereinbarung „Eigentumsverhältnisse am Gesellenstück“ zu verwenden.



Erstausbildung vorbereiten

Ist der Betrieb mit dem Ausbildungsberuf (Tischler/Schreiner) als **eigenständiges Gewerbe** in die Handwerksrolle eingetragen?

☐

Ist der Betrieb von der zuständigen Handwerkskammer als **Ausbildungsbetrieb** anerkannt?

☐

Hat der Ausbilder die **Berechtigung** bzw. Eignung zur Ausbildung (nach §§29, 30 BBiG, §§22a, 22b HwO)? Falls der Betriebsinhaber nicht selbst ausbilden will oder kann, ist im Betrieb ständig ein Ausbilder mit der notwendigen persönlichen und fachlichen Eignung zu beschäftigen.

☐

Ist der **Ausbilder der Handwerkskammer benannt** worden? (Unberechtigte Lehrlingseinstellung kann eine Geldbuße nach sich ziehen!)

☐

Das **Verhältnis zwischen Auszubildenden** und den angestellten Fachkräften sollte angemessen sein (Empfehlung: 1–2 Fachkräfte max. 1 Azubi, 3–5 Fachkräfte max. 2 Azubis, 6–8 Fachkräfte max. 3 Azubis).

☐

Ist der Betrieb in der Lage, alle fachlichen Inhalte der **Ausbildungsordnung** zu vermitteln? Falls dies nicht möglich ist, können ergänzende Ausbildungsmaßnahmen auch außerhalb der Ausbildungsstätte erfolgen. Hier wäre eine Verbundausbildung - gemeinsam mit einem Partnerbetrieb - oder überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) möglich.

☐

Ist die **Ausbildungsstätte** für die Ausbildung geeignet? Das bedeutet, dass die erforderlichen Werkzeuge und Standard-Holzbearbeitungsmaschinen vorhanden sein müssen.

☐

Steht dem Auszubildenden ein eigener **Arbeitsplatz** für Übungsarbeiten zur Verfügung? Die notwendigen Sozialeinrichtungen sind ggf. ebenfalls zu prüfen.

☐

Liegt die für den Ausbildungsberuf geltende **Ausbildungsordnung** im Ausbildungsbetrieb vor?

☐

Ist der **Ausbildungsrahmenplan** Bestandteil des Ausbildungsvertrages? Dieser beinhaltet die „sachliche und zeitliche Gliederung“ der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse der Ausbildung.

☐

Ist ein auf den Betrieb **abgestimmter Ausbildungsplan** erstellt worden? Der Ausbildungsplan soll den tatsächlichen Ausbildungsablauf für jeden Auszubildenden abbilden.

☐

Gespräche führen

Diese Empfehlung soll Betrieben im regelmäßigen Kontakt zu Jugendlichen unterstützen.

Auf das Gespräch vorbereiten

- sich kurz geistig auf das Gespräch einstellen
- vertrauensvoll miteinander sprechen
- genau zuhören
- bei Unklarheiten nachfragen

Mögliche Themen für das Gespräch

Wie war dein Tag?

Macht dir die Arbeit Spaß?

Wie weit bist du heute mit deiner Arbeit gekommen?

Was hat dir heute besonders Spaß/keinen Spaß gemacht?

Wie schätzt du deine Arbeit ein?

Gab es Schwierigkeiten/Probleme?

Ist mit den Kollegen alles in Ordnung?

Wie läuft es in der Berufsschule?

Brauchst du Werkzeuge oder andere Hilfsmittel?



Kosten der Ausbildung

Diese Unterlage gibt Betrieben einen Überblick über anfallende Kosten, die mit der Ausbildung verbunden sind.

- Die **Eintragungsgebühr** für den Ausbildungsvertrag ist durch den Ausbildungsbetrieb zu übernehmen.
- **Ausbildungsmittel** (Werkzeuge, Werkstoffe, Berichtshefte, Arbeitsschutzbekleidung, Ausbildungsordnung) sind zu stellen.
- Kosten für **überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen** (ÜLU) sind zu übernehmen (ggf. auch Kosten für die auswärtige Unterbringung).
- **Personalkosten des Ausbilders** und aller an der Ausbildung beteiligten Personen sind zu berücksichtigen.
- Kosten in Zusammenhang mit der **Berufsschule** sind von Auszubildenden zu tragen. (Ggf. gibt es Zuschüsse für z. B. Fahrtkosten und Internatsunterbringung.)
- Gebühren für die **Zwischen- und Gesellenprüfung** einschließlich der dafür notwendigen Materialkosten werden durch den Ausbildungsbetrieb übernommen.
- **Vergütung** (inkl. Sozialabgaben) ist ebenfalls durch den Ausbildungsbetrieb zu übernehmen. (Diese orientiert sich an den geltenden Tarifverträgen.)