

Kriterienkatalog zur Ausschreibung des Titels „TOP Ausbildungsbetrieb 2025“

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 20.12.2024 bis 14.02.2025.

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. Am Ende müssen Sie mindestens **24 Punkte** erreicht haben.

Kategorie II: Mindestens 3 Kriterien aus jedem Bereich müssen erfüllt werden. Am Ende müssen Sie mindestens **32 Punkte** erreicht haben.

Kategorie III: Mindestens 4 Kriterien aus jedem Bereich müssen erfüllt werden. Am Ende müssen Sie mindestens **40 Punkte** erreicht haben.

Wichtiger Hinweis: Die offenen Fragen müssen beantwortet werden und 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 Ausbildungsplan. Wir achten darauf, dass unsere Auszubildenden keine ausbildungsfremden Tätigkeiten ausführen müssen.
- 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. Sollten hauptamtliche Ausbilder für die Auszubildenden verantwortlich sein, wird ein Ausbilder-Azubi-Verhältnis von 1:16 nicht überschritten.
- Wir achten auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Anzahl von Auszubildenden und den bei uns beschäftigten Ausbildern und Fachkräften.
- Am Tag vor der Abschlussprüfung wird der Auszubildende vom Betrieb freigestellt.

Diese Kriterien müssen alle erfüllt werden.

2. TOP-Kriterien

I. Vor der Ausbildung: Berufsorientierung

Im Jahr 2024...

- ... boten wir Schülerpraktika zur Berufsorientierung an
- ... beteiligten wir uns an Berufsorientierungsmessen, z. B. an der vocatium, an der Jobfactory oder an (digitalen) Schulmessen.
- ... beteiligten wir uns mit mindestens zwei Einsätzen unserer Auszubildenden am Projekt „Ausbildungsbotschafter“ der IHK.
- ... beteiligten wir uns am „Tag der Ausbildung in Unternehmen“ der IHK.
- ... führten wir eigenständig einen Tag der offenen Tür zum Thema Ausbildung durch.
- ... beteiligten wir uns am Girls' Day/Boys' Day.
- ... führten wir Informationsveranstaltungen in Schulen durch.
- ... ermöglichten wir Schülern Ferienpraktika, um unseren Betrieb kennenzulernen und zur vertieften Berufsorientierung.
- ... stellten wir leistungsschwachen Jugendlichen qualitativ gute Plätze für Einstiegsqualifizierungen (EQ) zur Herstellung der Ausbildungsreife zur Verfügung und übernahmen sie bei Eignung in die Ausbildung.
- ... nutzten wir die Praktikumsbörse der IHK zu Rostock, um unsere Praktikumsmöglichkeiten zu bewerben.
- ... beteiligten wir uns am Netzwerk Schule – Wirtschaft.
- ... boten wir Schulen Kooperationen an oder beteiligten uns an Schulprojekten.
Bitte benennen Sie die Schule.
- ... führten wir gemeinsam mit einer Schule einen Praxislerntag durch.
Bitte benennen Sie die Schule.

Offene Frage

Beschreiben Sie anhand eines aktuellen Beispiels aus dem Jahr 2024, wie sich Ihr Unternehmen in der Berufsorientierung engagiert hat! Belegen Sie dieses mit einem entsprechenden Nachweis (Fotos, Dokumente etc.). Bitte laden Sie nur eine Datei hoch.

II. Vorbereitung der Berufsausbildung im Betrieb

Im Jahr 2024...

- ... realisierten wir einen optimalen Start in die Ausbildung durch eine herzliche Begrüßung am Arbeitsplatz und eine strukturierte Einführung in die Ausbildung sowie durch die Vorstellung der Kollegen.
- ... hielten wir zwischen dem Tag der Vertragsunterzeichnung und dem Ausbildungsbeginn Kontakt zu unseren Auszubildenden, beispielsweise:
 - bezogen wir sie in Firmenevents ein,
 - organisierten wir vor Beginn der Ausbildung Treffen mit anderen Azubis in unserem Betrieb oder
 - boten wir Ferienpraktika an.
- ... händigten wir ausbildungsrelevante und gesetzlich vorgeschriebene Unterlagen aus. Wir erstellten berufsbezogen einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan – orientiert an der Ausbildungsordnung.
- ... wurden für unsere Ausbildungsverantwortlichen ausreichende Kapazitäten für die Betreuung der Auszubildenden eingeplant.
- ... stellten wir neuen Auszubildenden Patenschaften und / oder Mentoringprogramme zur Verfügung.

Offene Frage

Wie schaffen Sie im Unternehmen die Voraussetzungen für eine systematische und strukturierte Ausbildung? Beschreiben Sie, wie die innerbetriebliche Zusammenarbeit zum Zwecke der Ausbildung ausgestaltet wird. Bitte fügen Sie einen entsprechenden Beleg bei (Lernkonzept, Dokumentation von Vermittlungsmethoden etc.). Bitte laden Sie nur eine Datei hoch.

III. Während der Ausbildung

Im Jahr 2024...

- ... führten wir 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.
- ... hielten wir regelmäßigen Kontakt zu den Berufsschulen und informierten uns über den Lernstand unserer Auszubildenden sowie über etwaige Fehl- und Ausfallzeiten.
- ... integrierten wir das mobile Lernen als optionalen Baustein in die Ausbildung und statteten dafür die Auszubildenden mit erforderlicher Hard- und Software aus.
- ... unterstützten wir unsere Auszubildenden bei privaten / familiären Herausforderungen oder Schwierigkeiten in der Berufsschule.
- ... boten wir Ausbildungsplätze in Teilzeit an und beschäftigen aktuell einen Auszubildenden in Teilzeit.
- ... finanzierten wir unseren Auszubildenden das Azubi-Ticket/D-Ticket.
- ... erstatteten wir Kosten im Zusammenhang mit der Unterbringung am Ort der Berufsschule.
- ... unterstützten wir Praktika im Ausland.
- ... motivierten wir unsere Auszubildenden, indem wir ihnen eigenverantwortliche Aufgaben oder Projekte übertrugen.
- ... förderten wir leistungsstarke Auszubildende durch zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten, z.B. durch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen.
- ... unterstützten wir leistungsschwache Auszubildende bei der Organisation von zusätzlichen Hilfsangeboten, wie z. B. geförderte Angebote der Arbeitsagentur (Assistierte Ausbildung flexibel).
- ... vermieden wir Ausbildungsabbrüche durch geeignete Maßnahmen, wie z. B. durch die Einschaltung von IHK-Ausbildungsberatern, Mentoren oder der IHK-Schlichtungsstelle.
- ... boten wir unseren Auszubildenden eine individuelle Prüfungsvorbereitung.
- ... ermöglichten wir unseren Auszubildenden die Teilnahme an Berufswettbewerben.
- ... stellten wir uns als Verbundpartner für Unternehmen zur Verfügung, die nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken können.
- ... förderten wir den aktiven Gesundheits- und Arbeitsschutz.

Offene Frage

Erläutern Sie anhand von mindestens zwei Aspekten, was die Ausbildung in Ihrem Betrieb besonders auszeichnet.

IV. Chancen und Perspektiven

Im Jahr 2024...

- ... sorgten wir für einen angemessenen Einklang zwischen Arbeitsleben und Freizeitgestaltung, z. B. durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung.
- ... unterstützten wir Auszubildende bei ehrenamtlichen Tätigkeiten.
- ... halfen wir unseren Auszubildenden frühzeitig bei ihrer weiteren Karriereplanung und informierten über die Vielfalt der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- ... führten wir ein Beurteilungsgespräch unmittelbar vor Abschluss der Ausbildung.
- ... sorgten wir für eine regelmäßige und qualifizierte Weiterbildung aller an der Ausbildung beteiligten Mitarbeitern des Unternehmens.
- ... wirkten Mitarbeiter unseres Unternehmens in ehrenamtlichen Gremien der beruflichen Bildung mit. Für diese Tätigkeit wurden sie unter Weiterzahlung der Bezüge freigestellt.
- ... wurden unsere Auszubildenden bei entsprechenden Leistungen von unserem Unternehmen übernommen.

Offene Frage

Welche Wege gehen Sie, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und die an der Ausbildung beteiligten Personen für die Anforderungen der Berufsausbildung fit zu machen? Nennen und erläutern Sie konkrete Beispiele.