

# **Innung für Kälte- und Klimatechnik München / Obb.**



## **Info für Ausbildungsbetriebe**

### **„Mechatroniker/in für Kältetechnik“**



**Bruckmannring 40, D-85764 Oberschleißheim**

**Tel. 089 350983-0, Fax 089 355050**

**E-Mail: [hamec@hamec.de](mailto:hamec@hamec.de), Homepage: [www.hamec.de](http://www.hamec.de)**

**Ansprechpartner/in:**

**Isabel Clauß, Tel. 089 350983-23, E-Mail: [iclauss@hamec.de](mailto:iclauss@hamec.de)**

## Die ersten Schritte zum Praktikanten...

1. eine/mehrere Praktikantenstelle/n ausschreiben (im Internet oder in der Zeitung).
2. eingehende Bewerbungen durchsehen
3. geeignete/n Bewerber zum Vorstellungsgespräch und/oder direkt zum Praktikum einladen – nicht vergessen einen Praktikantenvertrag (finden Sie im internen Bereich auf unserer Homepage) abzuschließen (versicherungsrechtliche Gründe). Dieser muss von allen Vertragsparteien (bei Minderjährigen auch vom gesetzlichen Vertreter) unterschrieben werden. Wichtig: Entweder ist der Schüler über die Schule versichert (Schülerpraktikum) oder es muss extra eine Unfallversicherung für den Praktikumszeitraum abgeschlossen werden!
4. Praktikum kann beginnen (siehe auch „Ablaufplan“ – der erste Tag)

## Die ersten Schritte zum Auszubildenden...

1. eine/mehrere Ausbildungsstelle/n ausschreiben (im Internet oder in der Zeitung).
2. eingehende Bewerbungen durchsehen und geeignete/n Bewerber zum Vorstellungsgespräch und/oder zum Probearbeiten einladen.
3. sich für einen/mehrere Bewerber entscheiden und mit diesen/m einen Berufsausbildungsvertrag abschließen (Blanko-Berufsausbildungsvertrag ist online ausfüllbar bei Ihrer HWK z. B. HWK für München und Oberbayern: [www.hwk-muenchen.de](http://www.hwk-muenchen.de), der Berufsausbildungsvertrag muss allerdings anschließend ausgedruckt werden (8 Seiten) und von allen Vertragsparteien unterschrieben werden.
4. der Berufsausbildungsvertrag muss für die Registrierung in der Lehrlingsrolle in 4-facher Ausfertigung an die Handwerkskammer bzw. für den Bezirk Oberbayern: an die Innung für Kälte- und Klimatechnik München/Obb. geschickt werden. Bei Minderjährigen: Formular der ärztlichen Erstuntersuchung (nach § 32 JArbSchG) erhält der Schüler im Sekretariat der zuletzt besuchten Schule; der Hausarzt untersucht den Schüler auf die körperliche Eignung für den Beruf -> ärztliche Erstuntersuchung muss dem Vertrag beigelegt werden.
5. die Anmeldung des Auszubildenden an der Berufsschule Lindau (Anmeldeformular finden Sie auf der Homepage: [www.berufsschule-lindau.de](http://www.berufsschule-lindau.de)) muss vom Ausbildungsbetrieb vorgenommen werden.
6. die Ausbildung kann beginnen (siehe auch „Ablaufplan“ – der erste Tag)

## ... weitere wichtige Informationen

**- überbetriebliche Unterweisungen (ÜLU):** die Einladung zu den verschiedenen Kursen erfolgt in der Regel mind. 3-8 Wochen vor Kursbeginn (der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb erhalten jeweils eine separate Einladung), die ÜLU's finden im TSZ-München der Innung in Oberschleißheim statt

### 1. Ausbildungsjahr: G-KK/08

Grundfertigkeiten der Verbindungstechniken in der Kälte- und Klimatechnik (2 Wochen)

### 2. Ausbildungsjahr: KK 1/08

Elektro- und Steuerungstechnik in der Kälte- und Klimatechnik – Teil 1 (1 Woche)

### 2. Ausbildungsjahr: KK 2/08

Umwelt und Ökologie in der Kälte- und Klimatechnik (1 Woche)

### 3. Ausbildungsjahr: KK 3/08 (2 Wochen)

Montage von Anlagen und Systemen in der Kälte- und Klimatechnik (2 Wochen)

### 4. Ausbildungsjahr: KK 4/08 (1 Woche)

Elektro- und Steuerungstechnik in der Kälte- und Klimatechnik – Teil 2 (1 Woche)



**- Gesellenprüfungen:** das Anmeldeformular zur **Gesellenprüfung Teil 1** (ehemals Zwischenprüfung, zählt 30% der Gesamtprüfung, findet zum Ende des 2. Ausbildungsjahres statt) sowie für die **Gesellenprüfung Teil 2** (zählt 70% der Gesamtprüfung, findet zum Ende der Ausbildungszeit statt) erhalten Sie jeweils ca. 2-3 Monate vor dem Prüfungstermin. Bei beiden Teilen ist jeweils eine theoretische und eine praktische Prüfung abzulegen.

Der Auszubildende ist vom Ausbildungsbetrieb zur Gesellenprüfung anzumelden.

### **Vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung:**

Sollte Ihr Auszubildender aufgrund sehr guter bzw. guter Leistungen ( $\emptyset$  bis 2,5 in den prüfungsrelevanten Fächern) in der Berufsschule und im Betrieb eine **vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung** anstreben, muss der Antrag frühzeitig (in der Regel: Anfang des 3. Ausbildungsjahres) mit der Stellungnahme von Auszubildendem, dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule in der Innung für Kälte- und Klimatechnik München/Obb. in Oberschleißheim eingereicht werden!

### **Befreiung von dem Prüfungsfach „Wirtschafts- und Sozialkunde“:**

Sie können Ihren Auszubildenden nur von dem Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde befreien, wenn bereits eine anerkannte Abschluss-/Gesellenprüfung erfolgreich bestanden wurde und die Anmeldung zur Gesellenprüfung innerhalb von 5 Jahren nach Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt.

### **- Berichtsheft (Ausbildungsnachweisheft):**

Der Ausbildungsbetrieb sollte zu Beginn der Ausbildung das Schreiben eines **Berichtsheftes erklären** und den Umfang (Ausführlichkeit) der Berichte festlegen. Die Ausbildungsnachweise sind während der Arbeitszeit zu erstellen (Lernerfolgskontrolle). Eine **regelmäßige Kontrolle** durch den Auszubildenden oder den Ausbilder wird vorausgesetzt! (Der Ausbildungsbeauftragte hat keine Befugnis zu unterschreiben!)

Die ordnungsgemäß geführten Berichtshefte sind **Zulassungsvoraussetzung** zur Gesellenprüfung und **Beweismittel vor Gericht** (z. B. bei Kündigung vor Ablauf der Ausbildungszeit oder bei Nichtbestehen der Gesellenprüfung). Alle Berichte sind zur Kontrolle im Original bei jeder überbetrieblichen Unterweisung sowie jeweils zur Anmeldung zur Gesellenprüfung Teil 1 und 2 vorzulegen.

**- Übernachtungsmöglichkeiten:** wir vermitteln – je nach Verfügbarkeit – zwei Übernachtungsmöglichkeiten. Das **Hotel Krone** in Neufahrn und das **Jugendwohnheim München-Nord** in München (Milbertshofen). Sollte Ihr Auszubildender bei überbetrieblichen Unterweisungen oder bei der praktischen Gesellenprüfung eine Übernachtungsmöglichkeit benötigen ist ein Anmeldeformular auszufüllen und uns umgehend zuzufaxen. Außerdem muss uns die **Verpflichtungserklärung** (akzeptieren der Hausordnung) unterschrieben vorliegen.

### **- Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung**

#### **- Kälteanlagenbauermeister:**

- Fachpraktischer Meistervorbereitungskurs/-prüfung (Teil 1)
  - Fachtheoretischer Meistervorbereitungskurs/-prüfung (Teil 2)
  - Betriebswirtschaftlicher, kaufmännischer und rechtlicher Meistervorbereitungskurs/-prüfung (Teil 3)
  - Berufs- und arbeitspädagogischer Meistervorbereitungskurs/-prüfung (Teil 4)
- (kann im TSZ-München der Innung in Oberschleißheim abgelegt werden)

- **Staatl. geprüfter Techniker**, (Studium)

- **Dipl.-Ing. (IHK)**, (Studium)



## Der Berufsausbildungsvertrag – Ausfüllhilfe

Anschrift und Kontaktdaten von Ausbildungsbetrieb eintragen

Anschrift und Kontaktdaten vom Auszubildenden eintragen

bei Minderjährigen: Anschrift und Kontaktdaten von gesetzlichem Vertreter eintragen  
und ärztliche Erstuntersuchung beifügen

Ausbildungsberuf: „Mechatroniker für Kältetechnik“ eintragen

**A:** Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre **42 Monate**

Diese Ausbildungszeit verringert sich durch: (Verkürzungsmöglichkeiten)

- |  |                      |
|--|----------------------|
| - vorherige Ausbildung (abgeschlossen, Gesellenbrief beifügen) | bis <b>12 Monate</b> |
| - Berufsgrundschuljahr/Berufsfachschule (BVJ, EQJ)             | bis <b>12 Monate</b> |
| - Andere Gründe: Mittlere Reife, Wirtschaftsschulabschluss     | bis <b>6 Monate</b>  |
| - Andere Gründe: Abitur, Fachabitur                            | bis <b>12 Monate</b> |

somit dauert die tatsächliche Ausbildungszeit vom xx.xx.xxxx / bis xx.xx.xxxx **xx Monate**

-> bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit bitte immer Nachweise beifügen!!!

**B:** die Probezeit beträgt zwischen 1 und 4 Monaten

**C:** tägliche Arbeitszeit und wöchentliche Arbeitszeit ist anzugeben

<b>D:</b> Ausbildungsvergütung (Tarifempfehlung)	1. Ausbildungsjahr	500,00 €
	2. Ausbildungsjahr	540,00 €
	3. Ausbildungsjahr	600,00 €
	4. Ausbildungsjahr	650,00 €

-> es ist Ihnen freigestellt auch übertariflich zu vergüten!!!

### Ablaufplan – der erster Tag der Ausbildung bzw. des Praktikums

- Persönlicher Empfang durch Ausbilder oder Ausbildungsbeauftragten; lockere Begrüßung
- Formalitäten klären -> liegen alle Papiere vor?
- Betriebsbegehung
- Betriebs- und/oder Hausordnung besprechen
- Information über betriebliche Einrichtungen / Sozialeinrichtungen wie Kantine, Erste-Hilfe-Raum, Pausenräume, Freizeiteinrichtungen, Parkmöglichkeiten bzw. Haltestellen des öffentl. Nahverkehrs
- Vorstellen der Ansprechpartner / Mitarbeiter
- Vorstellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie des Betriebsrates
- Sicherheitsunterweisung: Arbeits- und Unfallsicherheit, jährlich durchzuführen, unter 18: halbjährlich
- Aushändigung von Arbeit- und Sicherheitskleidung, ggf. eigenes Werkzeug
- Erläuterung des Ausbildungsplans
- Erklären des Berichtsheftes bzw. Ausbildungsnachweises
- Hinführung zur ersten Ausbildungsstation oder Erläuterung des Ablaufs einer Einführungswoche



## Anforderungen an den Ausbilder

**Persönliche Eignung:** setzt „Unbescholtenheit“ voraus. Keine Eignung z.B. bei früheren wiederholten oder schweren Verstößen gegen das BBiG und bei Verbot der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen.

**Fachliche Eignung:** Nachweis der erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch eine entsprechende Abschlussprüfung/Meisterprüfung.

**Pädagogische Eignung:** nachgewiesen methodische Kompetenzen zum Planen, Durchführen und Kontrollieren der Ausbildung.

**Aufgaben von Ausbildern** - Beispiele:

- Schaffen lernfördernder Bedingungen;
- Herstellen einer motivierenden Lernkultur;
- Organisation und Gestaltung der Probezeit;
- Entwicklung betrieblicher Übungsaufgaben;
- Auswahl und Einsatz geeigneter Methoden;
- Individuelle Unterstützung bei Lernproblemen;
- Förderung auch der sozialen und persönlichen Entwicklung der Auszubildenden;
- Bewertung von Leistungen.

## Rechtliche Rahmenbedingungen

Sollte etwas im Ausbildungsbetrieb nicht vermittelt werden können, muss sich der Ausbilder darum kümmern, dass diese Ausbildungsinhalte dem Auszubildenden anderweitig vermittelt werden

### **Verbundausbildung**

nach § 10 Abs. 5 BBiG: Zusammenschluss bzw. Kooperation mit anderen Unternehmen

### **außerbetriebliche Ausbildung**

z. B. in einem befreundeten Unternehmen, das die fehlenden Inhalte vermitteln kann

### **überbetriebliche Ausbildung**

die fehlenden Inhalte werden in einem von der zuständigen Stelle (Innung) anerkannten Lehrgang (überbetriebliche Lehrlingsunterweisung) vermittelt

## Motivatoren für den/die Auszubildende/n bzw. Mitarbeiter/in

- Lob / Anerkennung vom Ausbilder / Auszubildenden
- Selbstständigkeit (eine Aufgabe wurde selbstständig erledigt, jedoch vom Ausbilder geprüft)
- übertragene Verantwortung für einen bestimmten Aufgabenbereich
- Zugehörigkeit zum Team / Firma
- Sicherheit (evtl. Übernahme nach der Ausbildung)
- besondere Sozialleistungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, betriebliche Altersvorsorge, Gratifikationen, Familienbeihilfe, zinsgünstige oder zinsfreie Arbeitgeberdarlehen, Essenszuschüsse, Firmenfahrzeug, Handy, Laptop, Betriebskindergarten, firmeneigenes Fitnesscenter oder Zuschuss für Beitrag im Fitnesscenter, betriebliche Weiterbildung oder Freistellung für Seminare / Fachvorträge, etc.)
- Geld (schlechter Motivator, Motivation schnell vorüber)



## Was bringt mir die betriebliche Ausbildung?

Unternehmen, die sich für eine eigene Ausbildung entschieden haben, gewinnen häufig **qualifizierte und loyale Fachkräfte**, verringern die Gefahr personeller Fehlentscheidungen und **minimieren die Kosten der Personalsuche** auf dem Arbeitsmarkt. Hinzu kommt, dass Auszubildende auch schon während der Ausbildung **Erträge durch produktiven Arbeitseinsatz** erwirtschaften. Bei vielen Auszubildenden übersteigen die Erträge sogar die Summe der Kosten für Ausbildungsvergütung, Sozialleistungen, Ausbildung usw.

### ***BIBB-Studie: Positive Gründe für betriebliche Ausbildung***

In einem Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) „Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe“ wurden in einer empirischen Erhebung bei rund 2.500 Ausbildungsbetrieben folgende Gründe für betriebliche Ausbildung genannt:

Eigene Ausbildung ...	Zustimmung in %
ist der beste Weg, künftige Mitarbeiter in die Unternehmenskultur einzuführen	75
steigert deutlich den Geschäftswert unseres Unternehmens durch gut qualifizierte Mitarbeiter	72
fördert wesentlich die Identifikation mit unserem Unternehmen	68
wirkt sich positiv auf das Image unseres Betriebs in der Öffentlichkeit aus	66
trägt entscheidend zur künftigen Wettbewerbsfähigkeit unseres Betriebes bei	64
ist unverzichtbarer Bestandteil unserer Personalpolitik	63
gehört bei uns zur Firmentradition	62
soll uns vom externen Arbeitsmarkt unabhängig machen	62
nutzen wir, um das Risiko von Qualifikationsengpässen auszuschließen	61
ist stets auch eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und eine Leistung für die Gesellschaft	60
bewirkt eine systematische Verjüngung unserer Belegschaft	53
erhöht stark das Ansehen unseres Betriebes bei Kunden und Lieferanten	49
wirkt sich sehr positiv auf die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung aus	47
erhöht deutlich die Attraktivität unseres Betriebes für leistungsfähige Arbeitskräfte	47
fördert die Innovationsfähigkeit unseres Betriebes	47
gewährleistet die stetige Zufuhr von neuem Wissen in unserem Betrieb	45
verbessert erheblich unsere Anpassungsfähigkeit an technische und Markt-Veränderungen	43

## Argumente – pro und contra betriebliche Ausbildung

### **„Die Ausbildungskosten sind zu hoch“**

Den Kosten der Ausbildung steht ein erheblicher Nutzen gegenüber. Schon während der Ausbildung vermindert die produktive Arbeit der Auszubildenden die Kosten bzw. übersteigt diese sogar in vielen Fällen. Die Übernahme einer im eigenen Betrieb ausgebildeten, spezialisierten und mit dem Betrieb verbundenen Fachkraft vermindert zudem die Gefahr von Falscheinstellungen, reduziert die Rekrutierungs- und Qualifizierungskosten für externes Fachpersonal und sorgt für die Sicherstellung des Fachkräftebedarfs im Unternehmen.

### **„Mein Betrieb ist zu klein“**

Auch kleine Betriebe können ausbilden. Zur Unterstützung gibt es vielfältige Hilfen, eine Möglichkeit ist der Ausbildungsverbund mit anderen Betrieben, zudem gibt es diverse Programme der Länder, die unter bestimmten Bedingungen Zuwendungen gewähren. Auch die Ausbildungsberater der für den jeweiligen Betrieb zuständigen Kammer beraten über mögliche Unterstützungsleistungen.

### **„Mein Betrieb ist zu spezialisiert“**

Fast jede Spezialisierung kann durch einen der 370 anerkannten Ausbildungsberufe abgedeckt werden. Seit einigen Jahren gibt es zudem eine Vielzahl neuer Berufe aus dem Bereich der Informationstechnik bzw. der Medien- und Dienstleistungsberufe, die speziell auf den aktuellen Bedarf dieser neuen Branchen zugeschnitten sind. Sind Betriebe dennoch aufgrund ihrer Spezialisierung nicht in der Lage, den vollen Umfang der Ausbildungsinhalte aus den Ausbildungsrahmenplänen abzudecken, können diese die Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes durchführen.

### **„Ich brauche keine (zusätzlichen) Fachkräfte“**

Gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sind für jeden Betrieb ein Gewinn – sie arbeiten selbständig, qualitäts- und kostenbewusst und sind auch fähig zu kurzfristigen Anpassungen der Produktion an die Anforderungen der Kunden. Die Bereitstellung des nötigen Fachpersonals auch in Zukunft ist ein wichtiger langfristiger Effekt einer betriebsinternen Ausbildung.

### **„Der organisatorische Aufwand ist zu hoch“**

Durch das Aussetzen der Ausbildereignungsverordnung können fast alle geeigneten Fachkräfte ohne bürokratische Hemmnisse eine Ausbildung durchführen. Auch konsequentes und durchdachtes Einbinden der Auszubildenden in die Praxis verringert den Betreuungsaufwand.

### **„Es gibt keine geeigneten Auszubildenden“**

Es gibt für fast jeden Ausbildungsberuf genügend schulisch gut vorbereitete und leistungsfähige Jugendliche. Es kommt hier darauf an, durch geeignete Auswahlverfahren und Festlegung benötigter Qualifikationen die richtigen Bewerber auszuwählen.

*Hinweis: Aus Lesbarkeitsgründen wurde auf die weibliche Form verzichtet, dies soll keine Abwertung des weiblichen Geschlechts darstellen.*