

**Projects/CB “Charta Berufsbildung”**

Date: 2023-10-06

**prSNG 33440:2023 DRAFT 2.11**

Secretariat: SNV

**Charta Berufsbildung — Erfolgsmodell für eine qualitätsbasierte  
Berufsausbildung**

**Charte formation professionnelle — Modèle de réussite pour une formation  
professionnelle basée sur la qualité**

**Charter vocational education Training — Success model for quality-based  
vocational training**

**Inhaltsverzeichnis**

Seite

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Geltungsbereich</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Normative Referenzen</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Begriffsbestimmungen und Definitionen</b> .....	<b>4</b>
<b>4 Rechtliche Einbindung</b> .....	<b>5</b>
<b>5 Ausgangslage</b> .....	<b>5</b>
<b>6 Ziele und Zweck</b> .....	<b>6</b>
<b>6.1 Ausbildung von Lernenden als Reputation</b> .....	<b>7</b>
<b>6.2 Wie Lehrbetriebe an der Charta teilnehmen</b> .....	<b>7</b>
<b>7 Prozessphasen</b> .....	<b>8</b>
<b>7.1 Rekrutierungsprozess neue Lernende</b> .....	<b>8</b>
<b>7.2 Vorstellungsgespräch</b> .....	<b>10</b>
<b>7.3 Vertrag</b> .....	<b>10</b>
<b>7.4 Einführungstage der Lernenden</b> .....	<b>10</b>
<b>7.5 Betreuungsprozess für Lernende</b> .....	<b>10</b>
<b>7.6 Abschluss und Weiterbeschäftigung</b> .....	<b>13</b>
<b>8 Erfolgsfaktoren für die Ausbildung</b> .....	<b>14</b>
<b>8.1 Anforderungen an die Organisation</b> .....	<b>14</b>
<b>8.2 Qualifikationen Berufsbildner</b> .....	<b>14</b>
<b>8.3 Konfliktbewältigung</b> .....	<b>14</b>
<b>8.4 Datenmanagement</b> .....	<b>14</b>
<b>8.5 Talentförderung</b> .....	<b>14</b>
<b>9 Schlussfolgerungen</b> .....	<b>14</b>
<b>10 Jede Unterschrift zählt</b> .....	<b>15</b>
<b>Anhang A (informativ) Praxisbeispiele</b> .....	<b>16</b>
<b>A.1 Beispiel Lerndokumentation Elektroinstallateur/in EFZ 1. Lehrjahr</b> .....	<b>16</b>
<b>A.2 Beispiel Lerndokumentation Gärtner/in EFZ 2. Lehrjahr</b> .....	<b>19</b>
<b>A.3 Beispiel Lerndokumentation Logistiker/in EBA 2. Lehrjahr</b> .....	<b>21</b>
<b>A.4 Beispiel Lerndokumentation Forstwart/in EFZ 2. Lehrjahr</b> .....	<b>23</b>
<b>A.5 Beispiel Lerndokumentation Restaurantfachmann/-frau EFZ x. Lehrjahr</b> .....	<b>25</b>
<b>Bibliography</b> .....	<b>26</b>

## Vorwort

Im öffentlichen und privaten Beschaffungswesen wird in der Offert-Phase zusehends eine quantitative und qualitative Selbstdeklaration der Lehrbetriebe über ihr Engagement in der beruflichen Grundbildung verlangt. Diese Anforderung der Bauherren ist gut gemeint. Damit wird jedoch der qualitativ geführten Berufsbildung der entsprechenden Lehrbetriebe zu wenig Rechnung getragen.

Die "CHARTA Berufsbildung" zielt als Kollektiv-Massnahme darauf ab, der qualitativen Ausbildung mehr Gewicht zu verleihen und die Handlungskompetenzen des Fachkräftenachwuchses zu stärken. Eine prozessorientierte Berufsbildung ist der Grundstein für die Wertschöpfungskette unserer Mitarbeitenden und trägt massgeblich zum Erfolg einer Organisation bei.

## 1 Geltungsbereich

Im schweizerischen Berufsbildungssystem ist die berufliche Grundbildung auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe angesiedelt. Sie ist von einer hohen Durchlässigkeit geprägt und baut auf klar definierten Bildungsangeboten und nationalen Qualifikationsverfahren auf (Art. 63 Abs. 2 BV). Durch die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen wird ermöglicht, dass der Wechsel von der Berufsbildung an eine Hochschule und ein allfälliger Tätigkeitswechsel im Verlauf des Arbeitslebens erleichtert wird. Somit deckt die berufliche Grundbildung ein breites Spektrum an Bildungsleistungen ab. Diese sind auf die Bedürfnisse der verschiedenen Altersklassen ausgerichtet und berücksichtigen deren unterschiedliche Fähigkeiten. Auf allen Ebenen des Berufsbildungssystems steht somit ein vielfältiges Angebot an berufsorientierten Weiterbildungen zur Verfügung.

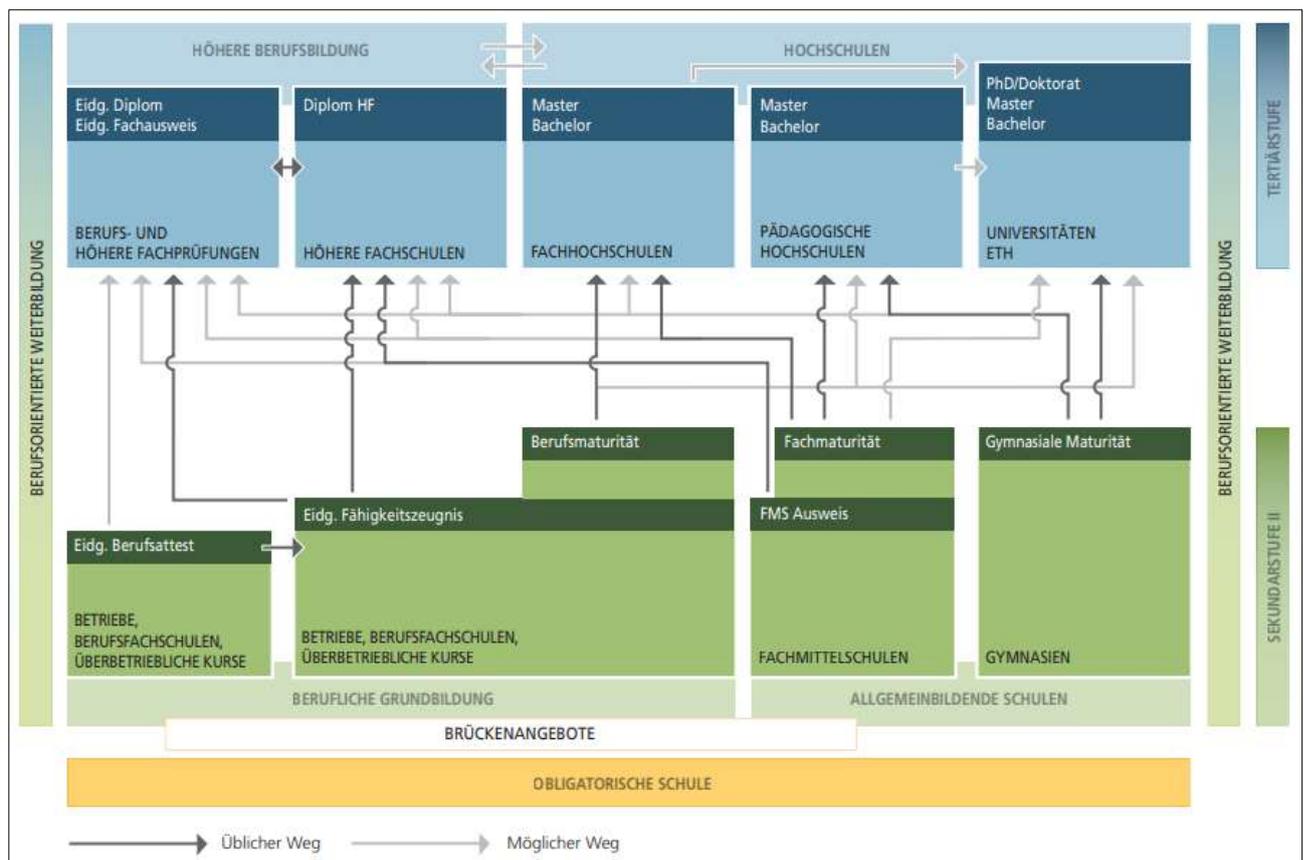


Abbildung 1 — Berufsbildung in der Schweiz, Fakten und Zahlen 2021, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ

Die berufliche Grundbildung ist in der Schweiz auf den folgenden drei Säulen aufgebaut (Berufsbildungsverordnung BVV):

- Berufsfachschule
- Übergeordnete Kurse (ÜK)
- Betriebliche Ausbildung (Lehrbetrieb)

Die vorliegende "CHARTA Berufsbildung" regelt, gestützt auf das Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz BBG), die Qualitätssicherung für sämtliche Berufsausbildungen im dualen Bildungssystem.

## **2 Normative Referenzen**

SN EN ISO 9001, *Qualitätsmanagementsysteme - Anforderungen (ISO 9001:2015)*

## **3 Begriffsbestimmungen und Definitionen**

### **3.1**

#### **Candidate journey**

Die Candidate Journey ist der Weg, den eine Bewerberin oder ein Bewerber zurücklegt, bis sie, respektive er als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter Ihres Unternehmens wird. Es fängt damit an, wie eine Kandidatin, ein Kandidat auf das Stellenangebot aufmerksam wird, und es endet mit dem ersten Arbeitstag.

### **3.2**

#### **Candidate experience**

Die Candidate Experience umfasst alle Wahrnehmungen und Erfahrungen, die eine Bewerberin, ein Bewerber während der Bewerbungsphase mit einem Unternehmen sammelt. Dazu zählen sämtliche Berührungspunkte wie die Stellensuche, die Karriereseite, der Bewerbungs- und Interviewprozess sowie die Integration von Mitarbeitenden in seinen Arbeits- bzw. Einsatzbereich.

### **3.3**

#### **Berufsbildnerinnen und Berufsbildner (Lehrlingsausbildende)**

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind zuständig für die praktische Ausbildung der Lernenden im Lehrbetrieb. Sie führen die Lernenden in den Betriebs-, Berufs- und Arbeitsalltag ein, definieren Lernziele, begleiten, unterstützen und fördern die Lernenden in der praktischen Arbeit und beurteilen die Lernergebnisse. In grösseren Betrieben wird die Ausbildung oft auf mehrere Personen verteilt. Sie haben sich für diese Aufgabe gemäss den Branchenvorgaben und kantonalen Bestimmungen weitergebildet.

### **3.4**

#### **Praxisbildnerinnen und Praxisbildner**

Praxisbildnerinnen und Praxisbildner sind in der praktischen Ausbildung und Betreuung der Lernenden tätig und unterstützen dadurch die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Betrieb. Praxisbildende benötigen keinen Berufsbildnerausweis, jedoch Fachwissen, Arbeitserfahrung und Sozialkompetenz in dem Bereich, in dem sie ausbilden.

### 3.5

#### Rekrutive Opportunitätserträge

Neue intern ausgebildete Fachkräfte, die im Betrieb verbleiben und nicht auf dem Arbeitsmarkt für teures Geld rekrutiert werden müssen. So können Rekrutierungskosten massiv reduziert werden.

## 4 Rechtliche Einbindung

Gestützt auf das Berufsbildungsgesetz BBG:

- Art. 1, Abs. 3a BBG: Zur Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes arbeiten Bund, Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt zusammen.
- Art. 8, Abs. 1 BBG: Die Anbieter von Berufsbildung stellen die Qualitätsentwicklung sicher.

## 5 Ausgangslage

Die betriebliche Grundbildung verfügt per Dato über keine offizielle "Charta", in welcher sich Lehrbetriebe und Organisationen der Arbeitswelt committen. Der Fachkräftenachwuchs steht bei allen Organisationen im Zentrum des wirtschaftlichen Interesses. Schweizweit.

Im Grundsatz ist die "Charta Berufsbildung" eine Selbstdeklaration der Lehrbetriebe, sich für Qualität der beruflichen Grundbildung auszusprechen und zu engagieren. Lehrbetriebe, die diese Charta unterzeichnen, verpflichten sich folgenden 5-Punkteplan in die Wege zu leiten und umzusetzen:

Nr.	Beschreibung
1	Sie handeln ethisch und moralisch im Sinne der beruflichen Grundbildung.
2	Sie schulen die Lernenden in den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und stellen sicher, dass die Lernenden möglichst unfallfrei durch ihre Lehre kommen.
3	Sie bilden die Lernenden auch im hektischen Arbeitsalltag und ausserordentlichen Situationen (z.B. Pandemie) gemäss den Grundsätzen der Charta aus.
4	Sie überprüfen gemäss Lehrplan den Bildungsstand der Lernenden über alle Lernorte hinweg und engagieren sich, allfällige Bildungslücken der Lernenden sind mit geeigneten Mitteln innerhalb der nächsten Beurteilungsperiode zu schliessen.
5	Die Unternehmung stellt sicher, dass geeignete Berufsbildner über die notwendigen Ressourcen und die notwendige Qualifikation verfügen.

**Tabelle 1 — 5-Punkteplan der "CHARTA Berufsbildung", 2021**

Eine qualitativ gute berufliche Grundbildung ist das Rückgrat der Wirtschaft und Gesellschaft. Sie zeigt des Weiteren ihre Auswirkungen bis in die Höhere Berufsbildung (HBB).

<b>Faire und qualitativ hochstehende Ausbildung für kommende Generationen</b>	<b>Höhere Erfolgsquoten an den Qualifikationsverfahren</b>	<b>Reduktion von Lehrabbrüchen</b>	<b>Einhaltung gesetzlicher Vorgaben</b>
Mit der Unterzeichnung der "CHARTA Berufsbildung" manifestiert die Geschäftsleitung ihren klaren Auftrag, dass die Mitarbeitenden die Lernenden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen fachgerecht ausbilden.	Durch die konsequente Umsetzung der prozessorientierten beruflichen Grundbildung, dürfen Sie mit besseren Erfolgsquoten an den Qualifikationsverfahren rechnen. Eine höhere Ausbildungsqualität hilft Ihnen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.	Mit der "CHARTA Berufsbildung" signalisieren Sie, dass in Ihrem Betrieb die Ausbildung von Jugendlichen ein wichtiges Thema ist. Durch geeignete Massnahmen motivieren, führen und fordern Sie Ihre Lernenden, so dass weniger Lehrabbrüche erfolgen.	Die "CHARTA Berufsbildung" ist das Leitbild moderner Lehrbetriebe und hilft Ihnen, die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen. Die Mitarbeiter werden mit Hilfe der CHARTA eingebunden und Verantwortlichkeiten klar geregelt.

**Tabelle 2 — Vier Argumente, die für die "CHARTA" sprechen**

## 6 Ziele und Zweck

Mehr Ausbildungsqualität in der Nachwuchsförderung ist das Ziel der "CHARTA Berufsbildung". Sie wurde von der "IG Berufsbildung IG- Schweiz" ins Leben gerufen. Die Unterzeichnenden der CHARTA setzen sich dafür ein, dass die gesetzten Qualitätsstandards in der beruflichen Grundbildung eingehalten und umgesetzt werden.

Des Weiteren hat die "CHARTA" zum Ziel, dass die konsequente Betreuung und Ausbildung von Lernenden mit prozessgeführten Abläufen verfeinert werden. Durch die Einhaltung der definierten Prozessphasen (Touchpoints) zeichnen sich die Lehrbetriebe aus, ihre Verantwortung in der Berufsbildung wahrzunehmen. Ausserdem zeigen sie von Seite der Ausbildung auf, die aktuellen und künftigen Marktbedürfnisse abfangen zu können. Eine prozessgeführte Berufsbildung schafft Transparenz und Klarheit. Eine offene, faire, nachvollziehbare und (wertebezogene) Bewertungs- und Kommunikationskultur motiviert die Lernenden. Das setzt sich in einem Reputation-Gewinn des Lehrbetriebs fest. Diese Lernenden werden zu motivierten Mitarbeitern, was zur Glättung der Motivationskurve im Modell "Anerkennungs-Intensität gegenüber Lernenden" (vgl. Anhang Pos. 13.1) beiträgt.

Der Verbleib von frisch ausgebildeten Fachkräften im Lehrbetrieb, ist somit wahrscheinlicher und trägt wiederum zur Optimierung der rekrutiven Opportunitätsenerträge bei. Darüber hinaus wird die Anzahl von kostenintensiven Lehrabbrüchen und Berufswechseln reduziert und bessere Erfolgsquoten an den Qualifikationsverfahren QV erzielt.

## 6.1 Ausbildung von Lernenden als Reputation

Die Glaubwürdigkeit eines strategisch agierenden Lehrbetriebs hängt nicht nur davon ab, was er seinen angehenden Lernenden verspricht. Vielmehr auch, ob er das in ihn gesetzte Vertrauen in der späteren Umsetzung der Lehrlingsausbildung verdient. Eine positive Reputation ist in der Lehrlingsausbildung nicht nur eine formelle Sache, die es bei der Einreichung von Angeboten zu erfüllen gilt. Sie verlangt nach Investitionen und nach geeigneten Ausbildungsstrukturen und Anreizsystemen, mit denen die Erwartungen der Adressaten gewissermassen beeinflusst werden. Mit ausgewogenen, vergangenheits- und zukunftsbezogenen Elementen muss eine positive Reputation erzeugt werden, welche die Informationsbedürfnisse und Zukunftsorientierung der jungen Erwachsenen abdecken.

Für einen Lehrbetrieb ist die Lehrlingsausbildung sehr zentral. Dabei geht es nicht nur um Themen der gesellschaftlichen Verantwortung, sondern auch, dass man es sich gar nicht leisten kann, keine Lernenden auszubilden. Es schwingt nicht nur die kollektive Anerkennung von ökonomischem und kulturellem Kapital mit. Auch verlangen Kunden in ihren Ausschreibungen eine Selbstdeklaration des Lehrbetriebs (vgl. Vorwort), wie intensiv er sich in der Ausbildung von Lernenden engagiert. Diese Form diskursiver Definitionsmacht nimmt Einfluss auf die sozial-gesellschaftliche Wirklichkeit. Sie stellt damit bis zu einem bestimmten Punkt der Preisverhandlungen sicher, dass Jugendliche in den Genuss der Errungenschaften des Bildungssystems kommen müssen.

Als Kehrseite der Medaille tritt jedoch der anschliessend offen ausgetragene Preiskampf um die Arbeitsaufträge in Erscheinung. Es ist in ökonomischen Fachkreisen unbestritten, dass gerade bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen, meist doch der günstigste Anbieter den Zuschlag für den Auftrag erhält. Die Bewertungskriterien, ob eine Organisation Lernende ausbildet, oder eben nicht, bewegen sich meist nur im einstelligen Prozent-Bereich. Unter diesem Gesichtspunkt schliesst sich der Kreis der Argumentation, weshalb einige Linienführungskräfte meist noch immer minimale Investitionen in eine prozessgeführte Berufsbildung zulassen (vgl. Rolf Siebold, 2020, S.64, Pos. 12.3).

## 6.2 Wie Lehrbetriebe an der Charta teilnehmen

### 6.2.1 Lehrbetriebe mit SN EN ISO 9001-Zertifizierungen

Lehrbetriebe mit ISO-Zertifizierungen (auch solche, welche sich neu zertifizieren lassen wollen) committen sich zur "CHARTA Berufsbildung" und somit zur Einhaltung des 5-Punkteplans (vgl. Tabelle 1). Diese werden bei der Schweizerischen-Normen-Vereinigung SNV erfasst und gemäss den Prozess-Vorgaben einer offiziellen ISO-Zertifizierung geprüft. Haben Lehrbetriebe das Bewertungsverfahren bei der für sie zuständigen Zertifizierungsgesellschaft erfolgreich durchlaufen, werden sie auf der online "Exzellenz-Liste" der "IG Berufsbildung IGBB-Schweiz" aufgeführt.

Um zusätzlich das offizielle Quality-Zertifikat "IG Berufsbildung IGBB-Schweiz" zu erhalten, finden Sie Informationen auf der IGBB-Website <https://igbb.ch/charta>.

### 6.2.2 Lehrbetriebe ohne SN EN ISO 9001-Zertifizierungen

Lehrbetriebe ohne ISO-Zertifizierungen committen sich zur "CHARTA Berufsbildung" und somit zur Einhaltung des 5-Punkteplans (vgl. Tabelle 1). Sie erbringen direkt bei der "IG Berufsbildung IGBB-Schweiz" den Nachweis zur Einhaltung der Prozessphasen (vgl. Pos. 5) und werden bei Bedarf von Seite "IG Berufsbildung IGBB-Schweiz" unterstützt. Damit haben auch nicht-zertifizierte Lehrbetriebe eine Chance, das offizielle Quality-Label für sich zu gewinnen und in der online "Exzellenz-Liste der "IG Berufsbildung IGBB-Schweiz" aufgeführt zu werden.

## 7 Prozessphasen

### 7.1 Rekrutierungsprozess neue Lernende

In der nachfolgenden Grafik wird die Rekrutierung prozessmässig abgebildet (vgl. Abb. 2). Das verschriftlichte Modell zeigt auf, wie eine eingehende Bewerbung bearbeitet werden muss, welche z.B. bei der Abteilung Personalmanagement eingeht. Je nach Firmenstruktur, können anstelle der Eingabestelle Personalmanagement, auch der Berufsbildungsverantwortliche oder der Berufsbildner direkt in Erscheinung treten. Der Berufsbildungsverantwortliche entscheidet entlang seiner Funktion in jedem Fall, ob der Kandidat "geeignet" oder "ungeeignet" ist. Ein Rekrutierungsprozess entspricht dann den Vorgaben der Charta, wenn alle Kandidaten nach den gleichen Grundlagen fair und nachvollziehbar bewertet und behandelt werden.

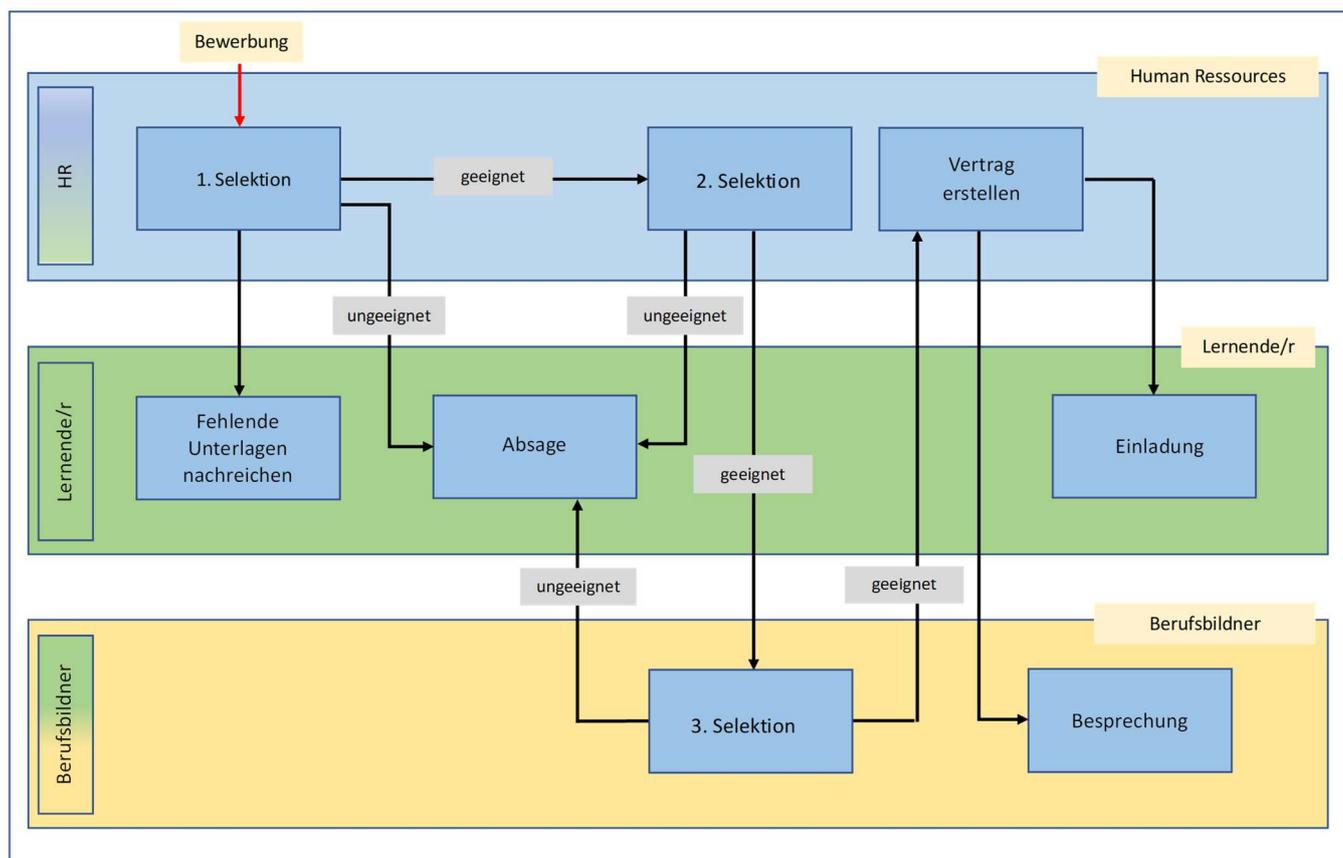


Abbildung 2 — Beispiel Rekrutierungsprozess Berufsbildung

Fehlen im Bewerbungsdossier des Kandidaten noch Unterlagen, teilt der Berufsbildungsverantwortliche im Personalmanagement mit, welche Dokumente noch benötigt werden. Diese werden von Personalmanagement beim Kandidaten eingefordert. Agieren Berufsbildner und Praxisbildner ohne Personalmanagement, fordern sie die fehlenden Bewerbungsunterlagen beim Kandidaten direkt ein.

### **7.1.1 Erste Selektion**

- Festlegen eines klaren Anforderungsprofils für die zu besetzende Lehrstelle als Grundlage für den Abgleich mit den Kompetenzen
- Visuelle Überprüfung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen (Komplett eingereicht nach Vorgabe des eigenen Betriebs).
- Überprüfung der Eignung des Schülers entlang seiner Schul-Zeugnisse sowie zusätzlicher Kompetenznachweise gemäss Anforderungsprofil
- Entscheid «geeignet» oder «ungeeignet» wird gefällt.
- Fällt die Gesamtbewertung negativ aus, wird dem Kandidaten eine schriftliche Absage erteilt.
- Fällt die Gesamtbewertung positiv aus, wird der Kandidat in die 2. Selektion überführt.

### **7.1.2 Zweite Selektion**

- Durchführung eines strukturierten Eignungsgesprächs und eines firmeneigenen Eignungstests mit dem Kandidaten.
- Entscheid «geeignet» oder «ungeeignet» wird gefällt.
- Fällt die Gesamtbewertung negativ aus, wird dem Kandidaten eine schriftliche Absage erteilt.
- Fällt die Gesamtbewertung positiv aus, wird der Kandidat in die 3. Selektion überführt.

### **7.1.3 Dritte Selektion**

- Durchführung von Schnupperlehre als strukturierte Arbeitsprobe nach Vorgabe des eigenen Betriebs.
- Die Schnupperlehre wird vom Berufs- und/oder Praxisbildner nach zuvor festgelegten Kriterien beurteilt. Ist ein Berufsbildungsverantwortliche/r vorhanden, erfolgt die Rückmeldung direkt an seine Person.
- Fällt die Gesamtbewertung negativ aus, wird dem Kandidaten eine schriftliche Absage erteilt.
- Fällt die Gesamtbewertung positiv aus, wird dem Kandidat ein Angebot für einen Ausbildungsplatz unterbreitet.
- Nimmt der Kandidat das Angebot an, wird der Lehrvertrag erstellt.
- Es erfolgt eine Einladung zur "Besprechung" an den Kandidaten, sowie entweder an den Berufsbildungsverantwortlichen oder Berufsbildner.
- Je nach Firmenstruktur unterschreibt entweder der Berufsbildungsverantwortliche, oder Berufsbildner den Lehrvertrag, zusammen mit dem Kandidaten und seinen gesetzlichen Vertretern.

Der Rekrutierungsprozess gilt als Nachweis zur Bewertung und ist im Lehrbetrieb konsolidiert, sowie verschriftlicht.

## 7.2 Vorstellungsgespräch

Das erste Vorstellungsgespräch findet frühestens in der Phase der 2. Selektion (vgl. Pos. 5.1.2) statt.

## 7.3 Vertrag

Die Unterzeichnung des Lehrvertrags findet in der Phase der 3. Selektion (vgl. Pos. 5.1.3) statt. Bei der Vertragsunterzeichnung findet der erste Elternkontakt statt. Der Kandidat und seine gesetzlichen Vertreter werden zudem über den Lehrbetrieb informiert. Ferner werden den anwesenden Personen die Möglichkeiten im Berufsbildungssystem (inkl. Berufsmatura BM) und allfällige Passerellen-Kurse (vgl. IG Berufsbildung IGGB-Schweiz, 2020) erläutert.

## 7.4 Einführungstage der Lernenden

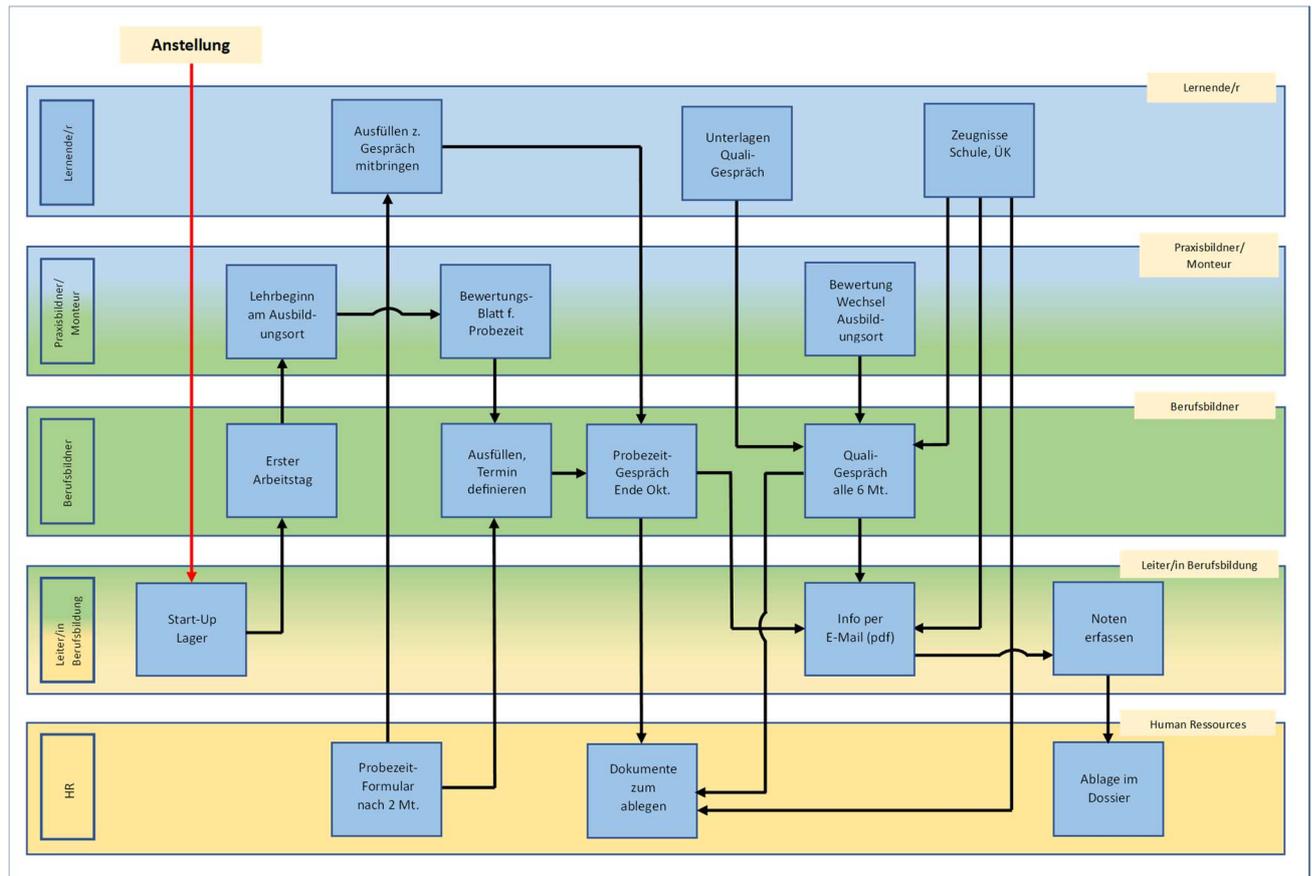
Die neuen Lernenden werden zum Start in die berufliche Grundbildung umfassend eingeführt. Von Seiten des Lehrbetriebs ist es daher wichtig, dass eine detaillierte Einführung geplant und durchgeführt wird. Die Verantwortlichkeiten dafür sind geregelt und das Einführungsprogramm ist schriftlich dokumentiert. Es erfolgt eine Branchenspezifische Einführung je nach Vorgabe des Lehrbetriebs. Diese Einführung beinhaltet folgende Punkte:

- Der Lehrbetrieb wird umfassend vorgestellt
- Die Mitarbeiter und Kontaktpersonen werden vorgestellt
- Arbeitssicherheitskonzept des Lehrbetriebs
- Einführung in den Bildungsplan
- Recycling- und Entsorgungs-Konzept des Lehrbetriebs
- Erwartungen an die Leistung und das Verhalten werden vorgestellt und ggf. in Form von «Spielregeln» schriftlich abgegeben.

Das Konzept ist im Lehrbetrieb konsolidiert und verschriftlicht.

## 7.5 Betreuungsprozess für Lernende

Die Berufsbildungsverantwortlichen zeigen Interesse an den Rückmeldungen seitens Berufsfachschule und übergeordnete Kurse (üK). Sie holen bei ihnen periodisch Informationen zum Bildungsstand ihrer Lernenden ein und dokumentieren diese in einem geeigneten internen System. Diese werden mit den internen Bildungsberichten zusammengeführt. Der nachfolgende "Betreuungsprozess für Lernende" (vgl. Abbildung 3) gibt darüber Aufschluss:



**Abbildung 3 — Betreuungsprozess Berufsbildung**

### 7.5.1 Eintritt in die Organisation

Mit der Anstellung treten die Lernenden in die Organisation ein und werden an den Einführungstagen (vgl. Pos. 5.4) durch den Berufsbildungsverantwortlichen optimal eingeführt.

### 7.5.2 Erster Arbeitstag

Je nach Organisation des Lehrbetriebs, findet der erste Arbeitstag im Lehrbetrieb vor Ort statt. Die betriebsspezifische Organisation entlang des Ausbildungsverlaufs wird erklärt und ist verschriftlicht. Der Berufsbildungsverantwortliche übergibt allfällige Werkzeuge und geforderte Arbeitskleidungen.

### 7.5.3 Lehrbeginn am Arbeitsplatz

Die Lernenden werden durch den Berufs- oder Praxisbildner an ihren zukünftigen Arbeitsplatz begleitet und erhalten konkrete Arbeitsanweisungen. Die situativen Bestimmungen zu den geforderten Arbeitssicherheitsmassnahmen, werden den Lernenden individuell erklärt.

### 7.5.4 Bewertung der Probezeit

Zur Bewertung der Probezeit, fließt die Beurteilung der Berufs- und/oder Praxisbildner über die Eignung der Lernenden in ihrem gewählten Lehrberuf zu Händen des Berufsbildungsverantwortlichen ein. Dieses firmeneigene Dokument ist konsolidiert und verschriftlicht.

### **7.5.5 Termine definieren**

Zur Koordination des Probezeitgesprächs (spätestens 3 Monate nach Lehrbeginn) erhält der Lernende eine Einladung vom Berufsbildungsverantwortlichen zum persönlichen Probezeitgespräch. Das bereits verschriftlichte Dokument muss von beiden Parteien unterzeichnet werden. Eine Kopie geht direkt an den Lernenden und eine Kopie wird im Personaldossier des Lernenden abgelegt.

### **7.5.6 Bildungsbericht**

Von Seite der Berufs- und Praxisbildner erhalten die Lernenden qualifizierte, auftragsbezogene Rückmeldungen. Um die Entwicklung der Lernenden sicherzustellen, werden mit dem Instrument des Bildungsberichts sowie dokumentierten Beobachtungen regelmässige Rückmeldungen von den Mitarbeitern eingeholt und Bildungsmaßnahmen abgeleitet. Das Instrument des Bildungsberichts dient zur Überprüfung des Bildungsstands des Lernenden, sowie dessen Zielerreichung im abgelaufenen Beurteilungsperiode. Die Lernenden beurteilen zudem zwei Mal pro Lehrjahr ihren Lehrbetrieb sowie die Berufs- und Praxisbildner.

Im Bildungsbericht werden gemäss Bildungsverordnung folgende Kompetenzen bewertet:

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Selbstkompetenz

Im Bildungsbericht werden gemäss Bildungsverordnung folgende Leistungen bewertet:

- Anderweitige Lernbegleitprozesse, wie z.B. allfällige Lerndokumentationen
- Leistungen der Berufsfachschule und überbetriebliche Kurs

### **7.5.7 Lerndokumentation**

Die Lernenden erhalten während der Präsenzzeit genügend Zeit für Ausbildungseinheiten, Praxisaufträge und das Erstellen der eigenen Lerndokumentation. Der daraus abgeleitete Bildungsbericht gilt als Nachweis zur Zielüberprüfung. Siehe Praxisbeispiele im Anhang A.

### **7.5.8 Qualifikationsgespräch**

Das gesetzlich geforderte Qualifikationsgespräch findet alle 6 Monate statt. Der Berufs- oder Praxisbildner erhält ca. 2 Wochen vor dem Qualifikationsgespräch das firmeninterne Beurteilungsfeld des Lernenden. Der Berufs- oder Praxisbildner bewertet zusammen mit dem Lernenden die Arbeits- und Bildungsleistung. Dazu dient die berufsspezifische Lernzielkontrolle, welche vom entsprechenden Bildungsplan abgeleitet ist. Dabei kann sich der Berufs- oder Praxisbildner auf seine dokumentierten Beobachtungen und Notizen im firmeneigenen System während der gesamten Beurteilungsperiode stützen. Der Berufsbildungsverantwortliche erhält nach Abschluss der Beurteilung das Beurteilungsfeld.

Zum Abschluss der Beurteilungsperiode des Lernenden, führt der Berufsbildungsverantwortliche das Beurteilungsfeld, mit den Zeugnissen der Berufsfachschule und den überbetrieblichen Kursen sowie anderweitige Lernbegleitprozesse, wie z.B. allfällige Lerndokumentationen etc. in das offizielle Dokument "Bildungsbericht" zusammen.

Erkannte Bildungslücken werden schriftlich festgehalten, geeignete Massnahmen eingeleitet und innerhalb einer vereinbarten Frist geschlossen. Für die Umsetzung dieser Zielsetzungen ist der

Berufsbildungsverantwortliche verantwortlich. Sollten Zielsetzungen nicht erreicht werden, sind geeignete Folgemaßnahmen zu vereinbaren.

Die Gesamt-Beurteilung des Lernenden wird verschriftlicht und beidseitig unterzeichnet. Eine Kopie geht an den Lernenden und eine Kopie wird im Personaldossier des Lernenden abgelegt.

Es wird empfohlen, die Gesamt-Beurteilung situativ den gesetzlichen Vertretern zur Kenntnis zu zustellen.

### **7.5.9 Anmeldung an das Qualifikationsverfahren**

Die Teilnahme am Qualifikationsverfahren ist gesetzlich vorgeschrieben. Die Anmeldung des Lernenden wird durch den Berufsbildungsverantwortlichen sichergestellt. Vor der Anmeldung des Lernenden, obliegt es der Verantwortung des Berufsbildungsverantwortlichen zu überprüfen (z.B. Zwischenprüfungen, Vorbereitungen zum Qualifikationsverfahren, oder schriftliche Standortbestimmungen), ob der Lernende über die nötigen praktischen und theoretischen Handlungskompetenzen für einen erfolgreichen Abschluss verfügt.

Sind die nötigen Handlungskompetenzen beim Lernenden nicht vorhanden, obliegt es der Verantwortung des Lehrbetriebs, frühzeitig geeignete und zielgerichtete Bildungsmaßnahmen, wie z.B. Förderkurse, oder eine Lehrjahrrepetition einzuleiten.

### **7.6 Abschluss und Weiterbeschäftigung**

Die Mitarbeiterbindung ist ein Instrument im Personalbereich. Die obersten Ziele jedes Lehrverhältnisses sollen sein, dass die Lernenden nach bestandener Abschlussprüfung weiterbeschäftigt und in der Branche gehalten werden können. Damit signalisiert der Lehrbetrieb den Lernenden, wie viel ihm am Wohlergehen seiner ausgebildeten Nachwuchskräfte liegt und zeigt damit Wertschätzung.

Die Mitarbeiterbindung beginnt nicht am ersten Arbeitstag der Lernenden. Bereits in der Berufswahl- und Rekrutierungsphase, wird das Fundament für eine langanhaltende Geschäftsbeziehung zwischen Lernenden dem Lehrbetrieb gelegt. Alle Wahrnehmungen und Erfahrungen, die der angehende Lernende während des Bewerbungsprozesses sammelt, tragen dazu bei, dass er sich weiter bewirbt und schließlich den Lehrvertrag unterschreibt.

Die Reputation eines Ausbildungsbetriebs wird heutzutage bereits durch das Erlebnis der Kandidaten im Bewerbungsprozess entscheidend mitbestimmt. Die Candidate Journey und die Candidate Experience spielen dabei eng zusammen. Auf der Reise des angehenden Lernenden, seiner Candidate Journey, sammelt er Eindrücke und Erfahrungen. Dabei spielen faire und objektive Rekrutierungsverfahren nachweislich eine zentrale Rolle. Das Bewusstsein eines Kandidaten, im Bewerbungsprozess mit dem gebührenden Respekt behandelt und gegenüber den übrigen Teilnehmenden fair und objektiv beurteilt zu werden, wird sich positiv auswirken. Zugleich sichert sich der Ausbildungsbetrieb mit einem auf klaren Kriterien beruhenden Auswahlverfahren den Zugang zu passenden Nachwuchskräften.

Mit einer ganzheitlich optimierten Candidate Journey wird also die Candidate Experience der angehenden Lernenden positiv beeinflusst. Dies hat ein Reputations-Gewinn für den Lehrbetrieb zur Folge. Das positive Image des Lehrbetriebs führt wiederum dazu, dass Top-Kandidaten angezogen werden und sich bewerben.

Damit das Nutzenversprechen für die Organisation fortgesetzt werden kann, ist es von zentraler Bedeutung, die geeigneten und passenden Lernenden im Anschluss an das erfolgreiche Qualifikationsverfahren in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis und ggf. ein spezifisches Talentförderungsprogramm der Organisation zu überführen.

## **8 Erfolgsfaktoren für die Ausbildung**

### **8.1 Anforderungen an die Organisation**

Für die Lehrbetriebe sind die Handlungskompetenzen der Berufs- und Praxisbildner entscheidend für den Lernerfolg der Lernenden. Die Berufs- und Praxisbildner sind Mentoren und Trainer. Sie initiieren und überprüfen die Lernfortschritte. Des Weiteren sind sie in der Lage allfällige Konflikte frühzeitig zu erkennen und kompetent zu bewältigen. Idealerweise führen sie ein verschriftlichtes Organisationshandbuch mit entsprechenden Handlungsempfehlungen der Lehrbetriebe und/oder der Dach-/Berufsverbände.

### **8.2 Qualifikationen Berufsbildner**

Der professionelle Umgang mit Lernenden wird mit internen oder externen Schulungen sichergestellt. Die Berufs- und Praxisbildner sind im persönlichen Umgang mit den Lernenden befähigt. Der Nachweis durch ausgewiesene Institutionen über die entsprechenden Schulungen (z.B. Berufsbildnerkurse) wird innerbetrieblich dokumentiert und im Personaldossier abgelegt.

### **8.3 Konfliktbewältigung**

Der Lehrbetrieb gewährleistet einen professionellen Umgang mit Konflikten. Diesen kann sowohl intern wie auch extern erfolgen.

Die Berufs- und Praxisbildner sind für Konfliktsituationen mit Lernenden befähigt diese zu bewältigen.

### **8.4 Datenmanagement**

Datenmanagement kann als zentrales steuerungsrelevantes Werkzeug eingesetzt werden. Wir unterscheiden zwischen personalbezogenen Daten und allgemeinen Daten der Unternehmung (z.B. internes Cockpit, Erfolgsfaktoren) aus dem Bereich der Berufsbildung.

### **8.5 Talentförderung**

Die Förderung junger Talente ist ein grosses Anliegen der Berufsbildung und legitimiert letztlich die Bereitstellung von Ressourcen und Mittel ausserhalb der regulären Bildungspläne. Die Ausbildungsbetriebe verfügen idealerweise über ein internes Talentförderungsprogramm, in welchem nachvollziehbare Qualifikationskriterien, relevante Förderelemente wie auch erstrebenswerte Auszeichnungen praktischer Leistungsexzellenz dokumentiert sind. Die Berufsbildner identifizieren frühzeitig mögliche Talente und motivieren diese zur Teilnahme am Förderprogramm. Die Organisation sorgt für optimale Rahmenbedingungen in dem sie die betroffenen Talente für Berufswettbewerbe sowie deren Vorbereitung freistellt und allfällige Absprachen mit den Behörden, Verbänden und Berufsschulen trifft.

## **9 Schlussfolgerungen**

Eine hohe Ausbildungsqualität muss für jeden Lehrbetrieb ein grundsätzliches Anliegen sein. Dies betrifft sowohl die Berufsbildung als auch die spätere Weiterbildung der Mitarbeiter. Nur gut ausgebildete Mitarbeiter bringen der Unternehmung die Wertschöpfung, welche sie zum wirtschaftlichen Überleben braucht. Es ist in Fachkreisen unbestritten, dass wir in der beruflichen Grundbildung hohe Anstrengungen unternehmen müssen, um eine attraktive Alternative zum gymnasialen Bildungsweg zu bieten. Zusätzlich müssen grosse Anstrengungen unternommen werden, um geeignete Schüler zu finden, da Kandidaten teilweise erhebliche Probleme in den Grundkompetenzen (Leseverständnis und Rechtschreibung in der jeweiligen Landessprache, Mathematik, IKT) aufweisen. Es ist entscheidend, dass

die Lernenden auch im Lehrbetrieb (allenfalls in Absprache mit den Lehrpersonen der Berufsfachschulen) individuell in den Grundkompetenzen weiter gefördert werden.

Vielerorts ist man sich dieser Problematik bewusst, aber mit der zielgerichteten Investition in entsprechend erforderlicher Ressourcen, Strukturen und Systeme wird trotzdem spärlich umgegangen. In einer Zeit mit steigendem Termin- und Kostendruck, geraten nicht selten auch die zeitlichen und finanziellen Ressourcen unter Druck, die eigentlich zur Führung und Ausbildung der Lernende eingesetzt werden müssten. Im Zentrum steht der Wandel von der Ressourcenausnutzung zur Potenzialentfaltung im Sinne einer echten Lernpartnerschaft.

Die Berufsbildung muss von der obersten Leitung der Organisation mitgetragen werden. Eine Investition in Auszubildende im Sinne der Kreislaufwirtschaft wirkt dem Fachkräftemangel entgegen. Die Bildungsethik des Lehrbetriebs spielt also eine entscheidende Rolle zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Organisation.

## **10 Jede Unterschrift zählt**

Die "CHARTA Berufsbildung" ist eine Selbstdeklaration. Die Unterzeichner der CHARTA zeigen ihre Bereitschaft, sich für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Berufsbildung einzusetzen.

Sie manifestieren damit ihr Engagement über ihren Bildungsauftrag hinaus und stehen für die Berufsbildung als Rückgrat der Wirtschaft ein.

## Anhang A (informativ) Praxisbeispiele

### A.1 Beispiel Lerndokumentation Elektroinstallateur/in EFZ 1. Lehrjahr

**1. Lehrjahr Dokumentation Nr. 03**

Erstellt von: \_\_\_\_\_

Erstellt am: 22.03.2023

Kontrolliert am: \_\_\_\_\_

Thema:

Material

Kabel - Starkstrom

Halogenfrei

Halogenfrei spricht man, wenn bei Leitungen keine Materialien mit den Elementen der Gruppe Halogenen verarbeitet wurden.

Zbsp.: Frei von reaktionsfreudigen Elementen wie Brom, Jod, Fluor, und Chlor haben im Brandfall Vorteile gegenüber herkömmlichen PVC Kabeln.

Kabelbezeichnungen

PE		grün - gelb	(Schutzleiter)
N		Blau	(Neutralleiter)
L1		Braun	(Phase)
L2		Schwarz	(Phase)
L3		Grav	(Phase)

Kabelmantel



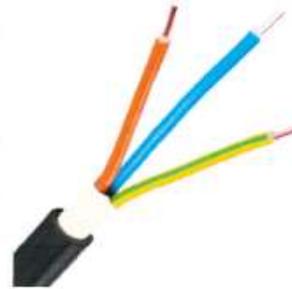
### Solar Kabel für PV Anlagen

- Solar Kabel / solarleitung für Photovoltaikanlagen. In rot, blau und schwarz für die Verkabelung der Solarmodule.



### NYN Erdkabel / Starkstromkabel

- Starkstromkabel zur Verlegung in trockenen und feuchten Räumen sowie im Freien, im Erdreich und im Wasser.



### Lautsprecherkabel

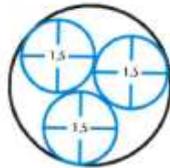
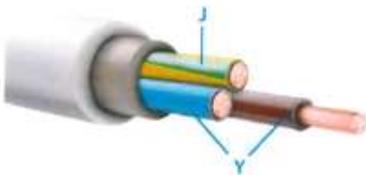
- Lautsprecherkabel und passende Stecker für einen perfekten Klang im Heimkino oder unterwegs im Auto.



DIN VDE 0250 am Beispiel eines NYM-J 3G1,5

N = Normenleitung  
Y = Adernisolation aus PVC  
M = Mantelleitung  
J = Schutzleiter

3 = Adernzahl  
1,5 = Querschnitt der Adern



Noch Bsp.:

B = Bleimantelleitung C = Kupfergeflecht

D = Drillingleitung F = Feindrähtig

E = Eindrähtig I = Verlegung unter Putz

Schwachstrom Kabelarten

Patchkabel RJ 45

- Lan kabel mit Cat. 5e, Cat. 6a und Cat. 7 mit RJ45 Steckern für anschluss von z.B. PCs, Router, Ethernet Switch



Netzwerkabel

- Netzwerkabel gibt es mit Cat. 8, Cat. 7, Cat. 6 und Cat. 5e, geschirmt und ungeschirmt. Mit starrem Innenleiter als flexibel zur Konfektion



## A.2 Beispiel Lerndokumentation Gärtner/in EFZ 2. Lehrjahr

		LERNBERICHT RAPPORT D'APPRENTISSAGE RAPPORTO DELL'APPRENDIMENTO		
Name / Nom / Nome:				
Arbeitsbereich / Domaine d'activité / Settore:		Garten und Anlagen		
Arbeit / Travail / Lavoro:		Rosenschnitt (alle Schnitte)		
Semester / Semestre / Semestre:		Nr. / N° / No.:	Datum / Date / Data:	
4		59	15.5.13	
 Arbeitsablauf Déroulement du travail Svolgimento del lavoro	Winterschnitt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die verblühten Rosen werden auf 40-50 cm zurückgeschnitten.</li> <li>- Schnittgut wird gesammelt und in den Grüncontainer entsorgt.</li> <li>- Der Boden des Rosenbeetes mit altem Mist oder reifem Kompost abdecken</li> <li>- Die Rasen werden mit Weisstannenästen gegen die Wintersonne abgedeckt.</li> </ul>		
	Frühjahrschnitt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weisstannäste entfernen und entsorgen (hacken und kompostieren).</li> <li>- Dürres und schwaches Holz herausschneiden.</li> <li>- Die verbleibenden starken Triebe auf Augen zurückschneiden.</li> <li>- Schnittgut sammeln und entsorgen.</li> </ul>		
	Sommerschnitt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wöchentlich werden die verblühten Rasen bis auf das dritte vollentwickelte Blatt zurückgeschnitten damit ein weiteres Blühen gefordert wird.</li> <li>- Schnittgut entsorgen.</li> <li>- Eine rasch wirkende Düngergabe (50g pro m<sup>2</sup>) bis Ende Juni ist empfehlenswer</li> </ul>		
 Bemerkungen Remarques Osservazioni		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei der Arbeit an den Rasen Handschuhe tragen, um sich nicht zu verletzen.</li> <li>- Das Schnittgut sauber entsorgen</li> </ul>		
		2014 SDBB, Bern   CSFO, Berne   CSFO, Berna		



Skizzen, Fotos  
Esquisses, photos  
Schizzi e foto



falsch



richtig



falsch



Kompetenzen  
Compétences  
Competenze

Fachkompetenz:

- Ich muss wissen, wie man die Rose während des Jahres pflegt.
- Ich kann die notwendigen Arbeiten fachgerecht ausüben.

Selbst- und Sozialkompetenz

- Ich bin verantwortlich, dass die Rosen gepflegt werden und damit unser Garten und unsere Anlagen präsentieren und anderen Menschen Freude bereiten.

Datum/Date/Data:

Visum/Visa/Visto:

[www.lp.berufsbildung.ch](http://www.lp.berufsbildung.ch)  
[www.pcf.formationprof.ch](http://www.pcf.formationprof.ch)  
[www.pif.formazioneprof.ch](http://www.pif.formazioneprof.ch)

## A.3 Beispiel Lerndokumentation Logistiker/in EBA 2. Lehrjahr

### LERNBERICHT

Name / Nom / Nome:

Arbeitsbereich / Domaine d'activité / Settore: Logistiker EBA

Arbeit / Travail / Lavoro: Materialbezugschein

Semester / Semestre / Semestre: 3 Nr. / N° / No.: 7

Datum / Date / Data: 15.11.2012

Arbeitsablauf  
Déroulement du travail  
Svolgimento del lavoro

**Werkzeuge:** Materialbezugschein

**Material:** Kugelschreiber, Zwischenlagerzettel

1. Ich öffne den Lift nehme den Materialbezugschein aus dem Fach.

2. Ich bringe dem Ausbildner den Bezugschein ins Büro.

3. Nachdem der Ausbildner mir den Lagerplatz angegeben hat, gehe ich zum Lagerplatz um die Ware aus dem Gestell zu nehmen.

4. Ich notiere mir den Restbestand der Ware auf dem Bezugschein.

5. Ich ändere die Stückzahl auf der Palette.



	<p>6. Ich gehe mit dem Bezugschein wieder ins Büro zurück, damit ich die Artikel ausbuchen kann.</p> <p>7. Dann bringe ich das Material zur entsprechenden Abteilung.</p> <p>8. Ich unterschreibe den Bezugschein.</p> <p>9. Wenn alle Arbeiten gemacht sind, lege ich den Bezugschein in das „erledigt“ Fach.</p>	   
 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Kompetenzen Compétences Competence</p>	<p><b>Methodenkompetenzen:</b>          Informations- und Kommunikationsstrategien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestelldatum muss eingehalten werden, Sonst muss eine Meldung gemacht werden</li> <li>• Lagernummerierung / System kennen</li> </ul> <p>Arbeitstechnik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Richtig zählen</li> <li>• Eintrag machen</li> </ul> <p>Prozessorientiertes, vernetztes Denken und Handeln</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lagerverwaltungssystem (SAP) beherrschen</li> </ul> <p><b>Sozial- und Selbstkompetenzen:</b>          Kundenorientierung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtige Artikel für den Kunden kommissionieren. Falschliefereien verärgern die Kunden und schaden dem Image des Geschäftes (Kundenverlust).</li> <li>• Einfluss auf die Kundenzufriedenheit</li> </ul>	
<p>Datum/ Date / Data: 15.11.2012      Visum/ Visa / Visto:</p>		

## A.4 Beispiel Lerndokumentation Forstwart/in EFZ 2. Lehrjahr

		LERNBERICHT RAPPORT D'APPRENTISSAGE RAPPORTO DELL'APPRENDIMENTO		
Name / Nom / Nome:				
Arbeitsbereich / Domaine d'activité / Settore:		Forstarbeit		
Arbeit / Travail / Lavoro:		Bäume fällen		
Semester / Semestre / Semestre:		Nr. / N° / No.:	Datum / Date / Data:	
3		39	73.1.13	
 Arbeitsablauf Déroulement du travail Svolgimento del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Den zu fällenden Baum bestimmen.</li> <li>- Fallrichtung bestimmen und Seil im oberen Drittel des Baumes befestigen. (Nur geeignete Leiter verwenden)</li> <li>- Auf der Fallseite mit der Motorsäge einen Keil heraussägen (siehe Zeichnung)</li> <li>- Vor dem Fällen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Umgebung sichern (Hinweisschild)</li> <li>- Seil in Fallrichtung anspannen (Achtung genügend Abstand)</li> </ul> </li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mit der Motorsäge auf der Gegenseite des Keiles fällen.</li> <li>- Den Baum vollständig abasten</li> <li>- Den Stamm in 1-Meterstücke zersägen</li> <li>- Die Äste im Wald auf einen Haufen legen und liegen lassen oder mit der Grünabfuhr entsorgen</li> <li>- Umgebung kontrollieren und Werkzeug und Material verräumen.</li> </ul>			
 Bemerkungen Remarques Osservazioni				

Skizzen, Fotos  
Esquisses, photos  
Schizzi e foto



Kompetenzen  
Compétences  
Competenze

- Ich verfüge nun über das notwendige Wissen.
- Für mich war diese Arbeit neu.
- Ich kann nun unter Anleitung einer Fachperson einen Baum fällen.
- Von der Zusammenarbeit mit zwei Forstwarten konnte ich sehr viel profitieren.
- Ich führte diese Arbeit sehr motiviert aus.
- Bei dieser Arbeit war Selbstverantwortung gefragt, weil es sich um eine gefährliche Arbeit handelt.
- Es handelt sich um eine Teamarbeit, bei der Jeder für den andern verantwortlich ist.

Datum/Date/Data:

Visum/Visa/Visto:

[www.lp.berufsbildung.ch](http://www.lp.berufsbildung.ch)  
[www.pef.formationprof.ch](http://www.pef.formationprof.ch)  
[www.pfi.formazioneprof.ch](http://www.pfi.formazioneprof.ch)

## **A.5 Beispiel Lerndokumentation Restaurantfachmann/-frau EFZ x. Lehrjahr**

## Bibliography

prSN 33430, *Berufsbezogene Eignungsdiagnostik*