



## A.16 Nach der Ausbildung

Mit Ablauf der Ausbildungszeit endet das Berufsausbildungsverhältnis. Für Auszubildende, die schon vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden haben, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe der Ergebnisse durch den Prüfungsausschuss (§ 21, Abs. 1 und 2 BBiG).

Bei einer Übernahme der Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung ohne eine ausdrückliche Vereinbarung, das heißt einen unterschriebenen Arbeitsvertrag, ist ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet (§ 24 BBiG).

Mit der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses haben Auszubildende bzw. der ausbildende Betrieb den Auszubildenden ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Für die Auszubildenden ist dies neben ihrem Prüfungszeugnis ein wichtiges Dokument für ihre berufliche Karriere und sollte daher mit Sorgfalt erstellt werden (siehe Beispiele in [„Die Ausbildungsberatung informiert: Berufsausbildung im Handwerk“](#)).

„Der Abschluss der Ausbildung stellt in vielerlei Hinsicht eine komplexe wie einschneidende Situation dar. So werden in dieser Phase die Weichen für den Übergang in das Berufsleben gestellt. [...] Der Auszubildende muss seine Rolle bzw. den Status als Auszubildender loslassen, um frei zu sein für seine Rolle als Fachkraft.“ (Wittwer, 2010, S. 1)

Die Auszubildenden haben Fachwissen erworben und können sich im Berufsfeld relativ sicher bewegen. Sie können und müssen sich nun „draußen“ behaupten und dort berufliche Erfahrungen sammeln.

Für Ausgelernte endet das Lernen jedoch nicht. Die heutige Arbeitswelt erfordert und bietet ein lebenslanges Lernen und eine ständige berufliche Weiterentwicklung.

Die Ausbildung von jungen Fachkräften ist als Investition in die Zukunft der eigenen Firma zu betrachten. Bei Weiterbeschäftigung seiner Auszubildenden nach der Abschlussprüfung kann der Betrieb dem Fachkräftemangel gelassen begegnen.

Der Betrieb sollte sich rechtzeitig darüber Gedanken machen, ob er seine Auszubildenden übernehmen möchte und mit ihnen anschließend ein Gespräch führen. Bei einer Übernahme sollten die Rahmenbedingungen sowie Erwartungen benannt werden. Ebenso können die Auszubildenden ihre Zukunftsvorstellungen mitteilen und rückmelden, ob sie an einer Weiterbeschäftigung interessiert sind.

Als Termin bietet sich das Quartalsgespräch vor der Abschlussprüfung an. Die Auszubildenden können die aufgeführten Punkte thematisieren, den zukünftigen Berufskolleginnen und Berufskollegen Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen und wichtige Ansprechpersonen oder Anlaufstellen nennen.

Sollte eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung nicht umsetzbar sein, besteht die Möglichkeit, die Auszubildenden bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Eventuell kennt der Betrieb ein Partnerunternehmen, das den Auszubildenden gerne übernehmen würde.

Bei einer Übernahme wird gemeinsam mit den Auszubildenden die Übergangssituation gestaltet. Eigenverantwortliches Handeln wird jetzt zur Realität und entscheidet über Erfolg und Misserfolg. Der Arbeitsalltag bekommt einen anderen Charakter.

Um mehr Klarheit über die berufliche Perspektive zu bekommen, sind folgende Fragen hilfreich:

- Wo stehe ich momentan im Berufs- und Arbeitsprozess?
- Welche Möglichkeiten habe ich in meinem Betrieb und Beruf?
- Welche Funktionen werde ich zukünftig im Betrieb erfüllen können?
- Was kann ich mit meinen bisher erworbenen beruflichen Kenntnissen erreichen und wo habe ich eventuell noch Qualifizierungsbedarf?
- Welche zusätzlichen Qualifikationen benötige ich, um meine Ziele zu erreichen?

## Gute Beispiele

Das Autohaus strebt an, alle Auslernenden, die im Anschluss an ihre Abschlussprüfung weiter im Betrieb tätig bleiben wollen, zu übernehmen. Durch die Ausbildung im eigenen Haus kann der Personalbedarf durch die eigenen Auslernenden gedeckt werden. Dies soll **Nachwuchsprobleme verhindern**. Die Entscheidung über die Übernahme ist jeweils auch von der momentanen wirtschaftlichen sowie personellen Situation abhängig. Um den Auszubildenden die Tendenz möglichst frühzeitig mitteilen zu können, wird die Entscheidung über die Übernahme im letzten halben Jahr vor dem Ende der Berufsausbildung getroffen und mitgeteilt.

Die Auszubildenden bekommen die Möglichkeit, im letzten Ausbildungsjahr an Samstagen mitzuarbeiten. An diesem Wochentag leitet der Chef die Werkstatt und kann sich so ein eigenes Bild über die Fähigkeiten und Talente der einzelnen Jugendlichen machen. Die Arbeit am Samstag ist für die Auszubildenden auch noch aus einem anderen Grund attraktiv: An den Samstagen sind weniger Gesellen und Meister in der Werkstatt anwesend. Dadurch wird den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen und sie begegnen einer breiteren Aufgabenvielfalt, da sich die Arbeit auf weniger Mitarbeitenden verteilt. Hierdurch erhalten sie ein konkreteres Bild von der Zeit nach der bestandenen Abschlussprüfung.

Bei dem Tiefbauer erhält die Ausbilderin durch ihren Kontakt mit den Polieren fortlaufend Informationen über bereits absolvierte sowie erlernte Tätigkeiten und Fähigkeiten als auch über die Stärken der Auszubildenden. Dies ermöglicht eine frühzeitige Einschätzung, welcher Kolonne die Auslernenden nach der Abschlussprüfung zugeteilt werden können. Weiterhin ermöglicht dieser durchgehende Dialog mit den zuständigen Polieren eine **abgestimmte Vorbereitung auf die Abschlussprüfung**, um eventuelle Wissenslücken noch zu füllen.

Bei der Übernahme von Auszubildenden ist es sinnvoll, mit ihnen gemeinsam ihren **weiteren Berufsweg zu besprechen** und über Wünsche und angestrebte Ziele zu reden. Wird zukünftig eine Meisterstelle zu besetzen sein oder haben Auslernende vor, neben ihrer Berufstätigkeit die Technikerschule zu besuchen, können dies zum Beispiel schon Themen sein. Im gemeinsamen Austausch werden beim Autohaus Pläne besprochen. So kann gewährleistet werden, dass der Betrieb in Entscheidungen eingebunden und nicht mit einer Kündigung überrascht wird. Der Betrieb kann im Gegenzug Vorstellungen über betriebliche Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Bei dem Heizungsinstallateur gelingt es nicht immer, alle Auslernenden zu übernehmen, auch wenn sie die Ausbildung erfolgreich abschließen. In diesem Fall werden die Auszubildenden über die **Kontakt Daten der Innungsmitglieder** informiert und bei ihren Bewerbungsaktivitäten unterstützt. Dies vermittelt den Auszubildenden Respekt vor ihrer Person und ihren bisherigen Leistungen. Der Ausbilder vertraut darauf, dass seine Auszubildenden auch in einem Partnerbetrieb ein gutes Bild abgeben und dort erfolgreich ihre Karriere fortsetzen werden.

Das Autohaus nutzte die Gelegenheit, ihre Auszubildende Franziska Neubert in der **Presse** zu präsentieren. Sie hat im Jahr 2011 beim Landesentscheid Hessen als Beste die Prüfung der Kfz-Innung bestanden.

## Bringt selbst ihre Ausbilder ins Schwitzen

Franziska Neubert ist Deutschlands beste Kfz-Mechatronikerin

Von HELMUT KRÜMLER

■ Kassel/Fuldatal. Der Rummel um ihre Person ist ihr fast schon ein wenig peinlich. Da muss sie durch, schmünzelt Georg Wolf, Obermeister der Kfz-Innung Kassel. Die Rede ist von Franziska Neubert – Beste der diesjährigen Gesellenprüfung der Kfz-Innung, souveräne Siegerin beim Landesentscheid Hessen und seit dem 11. November Vize-Champion und damit gleichzeitig beste Kfz-Mechatronikerin von ganz Deutschland.

Im thüringischen Rohr zeigen neben der 21-Jährigen aus dem Fuldataler Autohaus Klein zwölf weitere Landesieger in einem achtstündigen Prüfungsmarathon ihr fachliches Können. Dafür mussten die Kfz-Mechatroniker mit Gesellenbrief 16 Aufgaben aus dem Berufsalltag lösen. Vor Prüfern aus dem gesamten Bundesgebiet stellten sie sich in Theorie und Praxis Fragen aus den Bereichen



Obermeister Georg Wolf, Franziska Neubert und Jürgen Klein.

Motormanagement, Fahrzeugsysteme, mechanische Systeme und Fahrzeuguntersuchung. „Ich hatte leichte Startschwierigkeiten“, erzählt Franziska Neubert, die dann aber loslegte und sich am Ende nur einem männlichen Kollegen, Daniel Hartmann (21) aus Niedersachsen, geschlagen geben musste.

„So kennen wir sie“, bestätigt Gerhard Sobdórf, Leiter des Fahrzeugtechnischen Zentrums, in dem die überbetriebliche Ausbildung der Innung stattfindet. Mit ihrer Wissbegierde und ständigen Nachfragen zu kompliziertesten Sachverhalten habe sie die Trainer – „wenn ich die noch mal in meinem Leh-

gang habe“ – ganz schön ins Schwitzen gebracht. Da wundert es nicht, dass die Fachabiturientin wegen ihrer überdurchschnittlichen Leistungen nicht die üblichen 3 ½ Jahre, sondern nur 2 ½ Jahre Ausbildungszeit benötigt. Die meisten Fragen versucht sich die ehrgeizige junge Frau jedoch selbst zu beantworten. „Es ist einfach spannend, wenn man sich auf die Fehlersuche begibt und herausfinden muss, warum ein Fahrzeug gerade nicht mehr funktioniert.“

Auf ihren Lorbeeren als „beste deutsche Mechatronikerin“ will sich Franziska Neubert nicht ausruhen: „Jetzt werde ich erst mal den Meister machen und später vielleicht studieren“, setzt sie sich neue Ziele. Unterstützt wird sie dabei von ihrer stolzen Innung. Obermeister Georg Wolf überraschte die junge Kfz-Mechatronikerin mit der Nachricht, dass die Innung ihre Kosten für die Meister-Ausbildung übernehmen wird.



Kein Pokal sondern eine Erinnerung aus zukunftsweisenden Karosseriematerialien – Franziska Neubert mit ihrer Auszeichnung vom Bundesleistungswettbewerb 2011. Foto: Krümler

Überdies startete das Autohaus im Rahmen des 50-jährigen Bestehens der Firma eine große Imagekampagne, um den Betrieb, die Mitarbeitenden und den Ausbildungsbereich bekannter zu machen. Neben Artikeln in der lokalen Presse wurden Prospekte, Informationsbroschüren sowie der Internetauftritt genutzt. Die Broschüre startet mit der Überschrift „Großfamilie! – Sie und Ihr Auto gehören dazu...“ Dies macht deutlich, dass sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Kundschaft sich im Betrieb gut aufgehoben fühlen. Die Kampagne war nicht nur in Bezug auf die Umsatzzahlen erfolgreich, sondern sorgte außerdem für eine Steigerung der Bewerberzahlen im Ausbildungsbereich.