

# Qualitätskriterien



Das Zertifikat wird vergeben durch die  
Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V.

## 1. Gesetzliche Muss-Kriterien

	Qualitätskriterium	Controlling im Audit	Erläuterungen
1.1	Abhängig von der Anzahl der Auszubildenden im Betrieb und der Anzahl der Märkte verfügt der Betrieb über ein oder mehr Ausbilder/-innen nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO).	Nachweis der AEVO- oder Meister-Prüfung für alle Ausbilder/-innen pro Markt	<p>Betriebe mit mehreren Märkten verfügen über mindestens eine/-n Ausbilder/-in in jedem Markt.</p> <p><b><u>Nebenberufliche/r Ausbilder/-innen</u></b>, die neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muss sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder/-in zur Verfügung steht.</p> <p><b><u>Hauptberufliche/r Ausbilder/in</u></b> <u>Ausbilder/innen</u>, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden (Empfehlung des BiBB)</p>
1.2	Das Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Ausbildungsbeauftragten (Fachkräfte) mit fachpraktischer und persönlicher Eignung pro Markt ist angemessen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft bzw. Informationen von der Regionalgesellschaft: Liste mit Anzahl an Fachkräften, Qualifikation bzw. Tätigkeitsdauer</li> <li>▪ Stichproben im Audit: Nachweis der Qualifikation, wenn eigene Personalverwaltung</li> </ul>	<p>Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte im Sinne des § 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG gilt in der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine bis zwei Fachkräfte = 1 Auszubildender</li> <li>▪ drei bis fünf Fachkräfte = 2 Auszubildende</li> <li>▪ sechs bis acht Fachkräfte = 3 Auszubildende</li> <li>▪ je weitere drei Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender.</li> </ul> <p>Als Fachkraft gelten der Auszubildende, der bestellte Ausbilder oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden soll. (Empfehlung des BiBB)</p>

1.3	Um den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können, entspricht die Vergütung der Auszubildenden der Mindestvergütung nach Tarif und wird jährlich angemessen angehoben.	Einsicht in aktuelle Verdienstnachweise	§ 17 BBiG - Vergütungsanspruch (1) Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich ansteigt.
1.4	Der Urlaubsanspruch der Auszubildenden entspricht den geltenden tariflichen Regelungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbildungsvertrag</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> <li>▪ Fehltagelender zur Überprüfung der Inanspruchnahme</li> </ul>	Der Urlaubsanspruch für Auszubildende beträgt in allen Tarifgebieten 36 Werktage.
1.5	Die Ausbildungszeit entspricht den geltenden tariflichen Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbildungsvertrag</li> <li>▪ Arbeitszeitabrechnung/Monat</li> </ul>	<p>§ 8 Dauer der Arbeitszeit (JArbSchG)</p> <p>(1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.</p> <p>(2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, daß die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.</p> <p>(2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.</p>
1.6	Überstunden werden nur aus dringenden Gründen geleistet und werden vergütet oder	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeitszeitabrechnung/Monat</li> </ul>	

	durch entsprechende Freizeit ausgeglichen. Minusstunden sind zu vermeiden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	
1.7	Der/die Auszubildende wird für die Berufsschule freigestellt, der Berufsschulunterricht wird auf die Arbeitszeit angerechnet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft, Wochenarbeitsplan</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> <li>▪ Fehltagelender</li> </ul>	<p>§ 15 BBiG-Freistellung Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 26.03.2001 (AZ: 5 AZR 413/99) entschieden, dass die Verpflichtung zur Freistellung für den Berufsschulunterricht auch die Pausen in der Berufsschule und die Wegezeiten zwischen Betrieb und Berufsschule beinhaltet.</p> <p>§ 9 Berufsschule (JArbSchG) (1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen 1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind, 2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche, 3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig. (2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet 1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden, 2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,</p>

			3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.
1.8	Auszubildende sind für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> <li>▪ Fehltagekalender o. ä.</li> </ul>	<p>§ 15 BBiG Gilt für Zwischen-, Abschluss-, Wiederholungsprüfungen</p> <p>Jugendliche unter 18 Jahren werden außerdem bei schriftlichen Abschlussprüfungen oder Wiederholungsprüfungen an dem Arbeitstag freigestellt, der der Prüfung unmittelbar vorangeht.</p>
1.9	Die Abschlussprüfung ist für Auszubildende gebührenfrei.	Beglichene Rechnungen etc.	<p>§ 37 BBiG (4) Die Abschlussprüfung ist für Auszubildende gebührenfrei.</p>
1.10	Der Ausbildungsnachweis wird geführt und monatlich mit dem/der Ausbilder/-in abgestimmt und kontrolliert.	Ausbildungsordner/Ausbildungsnachweis der Auszubildenden	<p>§ 14 BBiG</p> <p>...(2) Auszubildende haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise nach § 13 Satz 2 Nummer 7 anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.</p>
1.11	Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses wird ein schriftliches Ausbildungszeugnis (Arbeitszeugnis) ausgestellt.	Stichprobenhafte Zeugnisvorlage Selbstauskunft	<p>§ 16 BBiG</p> <p>(1) Auszubildende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen.</p> <p>(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.</p>
1.12	Für jeden Ausbildungsberuf liegt die gültige Ausbildungsverordnung im Betrieb vor.	Ausbildungsverordnungen	Siehe <a href="http://www.bibb.de/berufe">www.bibb.de/berufe</a>

1.13	Ausbildende Fachkräfte werden von den beauftragten Ausbildern ausreichend angeleitet und unterstützt.	Selbstauskunft	<p>BiBB – Empfehlung</p> <p>Ausbildende Fachkräfte, die unter der Verantwortung der Ausbilderin/des Ausbilders bei der Berufsausbildung mitwirken, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende betreuen.</p> <p>Die Anleitung basiert auf klaren Aufgabendefinitionen und umfasst auch Informationen zur betrieblichen Ausbildungsorganisationsstruktur und zu den individuellen Eigenschaften und Lernvoraussetzungen der Person des/der Auszubildenden.</p>
------	---	----------------	---

## 2. EDEKA-spezifische Muss-Kriterien

	Qualitätskriterium	Controlling im Audit	Erläuterungen
2.1	Die Ausbildung wird entsprechend der zeitlichen und inhaltlichen Gliederung des aktuellen EDEKA-Ausbildungsplanes bzw. dem betrieblichen Ausbildungsplan durchgeführt.	Vorlage des bearbeiteten Ausbildungsplanes, Abteilungsdurchlaufplan	Der Ausbildungsplan ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages und beschreibt auf der Grundlage des Ausbildungsordnung (AO) den tatsächlichen Ablauf der betrieblichen Ausbildung im Betrieb für jeden Auszubildenden individuell. Er beinhaltet die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung.
2.2	Die Auszubildenden nehmen regelmäßig an den EDEKA-Ausbildungsseminaren (EAS) teil.	Nachweis durch die Regionalgesellschaft der Region oder des Betriebes	
2.3	Die Auszubildenden werden für die EDEKA - Ausbildungsseminare (EAS) freigestellt.	Selbstauskunft Ausbilder/innen/Auszubildenden	
2.4	Der Markt stellt den Auszubildenden einen Zugang zum EDEKA - Wissensportal zur Verfügung.	Selbstauskunft, Auskunft der Azubis, ggf. Kurszertifikat	Bei Bedarf sollte die Bearbeitung der Wissensportal-Lerneinheiten auch im Markt möglich sein.
2.5	Die Auszubildenden wissen, wer ihr/-e feste/-r Ansprechpartner/-in im Markt ist.	Selbstauskunft, Auskunft der Auszubildenden	Dies betrifft Ansprechpartner für die gesamte Ausbildung, in verschiedenen Abteilungen.
2.6	Den Auszubildenden sind kostenlos die zur Ausbildung erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.	Selbstauskunft, Auskunft der Auszubildenden	BBiG § 14 Berufsausbildung (1) Ausbildende haben 3. Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,...

### 3. Der Betrieb

	Qualitätskriterium	Controlling im Audit	Erläuterungen
3.1	Eine ausreichende Präsenz der Ausbilder/-in und der Fachkräfte am Ausbildungsplatz sind gegeben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	
3.2	Der EDEKA – bzw. betriebliche Ausbildungsplan wird bei der Ausbildung unterstützend hinzugezogen und von den Auszubildenden bearbeitet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> <li>▪ Vorlage des bearbeiteten EDEKA-Ausbildungsplanes</li> </ul>	Vollständige und fortlaufende Bearbeitung der im EDEKA-Ausbildungsplan enthaltenen Aufgabenblätter (1. und 2. Ausbildungsjahr: blaue und gelbe Seiten, 3. Ausbildungsjahr: weiße/roséfarbene Seiten) mit Datum und Unterschrift
3.3	Die Räumlichkeiten, in denen die Auszubildenden sich aufhalten, sind in einem guten Zustand.	Besichtigung	
3.4	Alle Mitarbeiter/-innen kennen die/den Auszubildende/-n und unterstützen ihn/sie.	Auskunft der Mitarbeiter/innen	



#### 4. Der Ausbildungsprozess

	Qualitätskriterium	Controlling im Audit	Erläuterungen
4.1	Es gibt eine strukturierte Begrüßung und Einweisung des/der Auszubildenden in den Betrieb am ersten Tag bzw. in der ersten Woche der Ausbildung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	
4.2	Der Ausbildungsplan wird regelmäßig oder bei Abteilungswechsel mit den Auszubildenden besprochen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> <li>▪ Kurzdokumentation</li> </ul>	Durchführung von regelmäßigen Feedbackgesprächen (z. B. vierteljährlich oder bei Abteilungswechsel) in Abstimmung mit den Fachkräften aus den verschiedenen Bereichen, um den <b>Ausbildungsstand entsprechend des betrieblichen Ausbildungsplanes</b> zu bewerten, zu dokumentieren und die weitere Vorgehensweise zu besprechen.
4.3	Im Rahmen und am Ende der Probezeit, danach in regelmäßigen Abständen (z.B. halbjährlich) werden Beurteilungsgespräche durchgeführt. Die Auszubildenden erhalten ein Feedback zu ihren Stärken und Schwächen und erhalten ggf. Unterstützung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Dokumentation (z.B. Beurteilungsbogen)</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	Regelmäßige Beurteilungsgespräche (Probezeit plus 1-2-mal je Ausbildungsjahr) sind ein wichtiges Instrument zur Steuerung des Ausbildungsprozesses. Beurteilungsgespräche dienen der Beurteilung <b>der Leistung und des Verhaltens des Auszubildenden über einen bestimmten Zeitraum</b> wie z.B. für die Probezeit bzw. für ein ganzes Ausbildungsjahr. Eine Dokumentation wird empfohlen.
4.4	Die Ausbilder/-innen initiieren Projekte und Aktionen, die den Auszubildenden angeboten werden, begleiten diese und werten sie mit den Auszubildenden aus. Sie unterstützen die Auszubildenden aktiv bei der Teilnahme an Wettbewerben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft, Benennen der Projekte und Aktionen</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	Die Planung, Durchführung und Realisierung von Projekten sind eine bewährte Methode der handlungsorientierten Ausbildung zur Förderung von Selbstständigkeit, des Lernerfolges und der Motivation. Dabei ist unerheblich, wie groß oder klein ein Projekt ist.
4.5	Den Auszubildenden wird angemessene Verantwortung angeboten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft, Benennen von Beispielen</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	
4.6	Die Auszubildenden für die Einzelhandelsberufe Verkäufer/-in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel sind während der Ausbildung in vorhandenen Bedienbereichen einzusetzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> <li>▪ Ausbildungsnachweis</li> </ul>	Der EDEKA-Ausbildungsplan sieht den Einsatz im Bedienbereich vor.

## 5. Das Ausbildungspersonal (Ausbildende/Ausbildungsbeauftragte)

	Qualitätskriterium	Controlling im Audit	Erläuterungen
5.1	Die Ausbilder/-innen, Ausbildungsbeauftragten erklären Ausbildungsinhalte verständlich, begleiten die Auszubildenden und geben kontinuierlichen fachlichen Input.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	
5.2	Der Umgang mit Auszubildenden ist offen, freundlich und wertschätzend	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden</li> </ul>	
5.3	Die Ausbilder/-innen stehen im Kontakt mit der Berufsschule und kennen dort ihre Ansprechpartner.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft, Kontaktdaten</li> </ul>	Der Berufsschulbesuch hat für die Ausbildung einen hohen Stellenwert. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule ist sinnvoll und wichtig. Ausbilder/-in und Lehrer/-in sollten sich nicht nur in Problemfällen zu Lernzielen und -inhalten, Lernfortschritt und Motivation austauschen.
5.4	Die Ausbilder/innen nehmen an Weiterbildungen zu fachlichen und pädagogischen Themen teil.	Teilnahmebescheinigung, Zertifikate, Einladungen u. ä.	Den Ausbildern wird empfohlen, regelmäßig an berufsfachlichen- und auch pädagogischen Weiterbildungen teilzunehmen und diese zu dokumentieren. Weiterbildungen, die länger als drei Jahre zurückliegen werden nicht berücksichtigt.

## 6. Das Ausbildungsergebnis

	Qualitätskriterium	Controlling im Audit	Erläuterungen
6.1	Sechs Monate (KiEH) bzw. vier Monate (Verkäufer/-in) vor Abschluss des Ausbildungsverhältnisses wird ein Perspektivgespräch mit den Auszubildenden durchgeführt. Bei Nichtübernahme wird der/die Auszubildende bei Eignung aktiv bei der Vermittlung innerhalb des EDEKA-Verbundes unterstützt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbstauskunft, Gesprächsprotokoll</li> <li>▪ Auskunft der Auszubildenden bzw. eines/-r übernommenen Mitarbeiters/-in</li> </ul>	Spätestens 6 bzw. 4 Monate vor Ende der Ausbildung, ist in einem Gespräch zu klären, ob der Auszubildende übernommen werden soll und ihm ansonsten die Möglichkeit zu geben, sich frühzeitig bei einem anderen Unternehmen zu bewerben. Eine Dokumentation wird empfohlen.