

Zertifizierter Ausbildungsbetrieb

Diese 10 Kriterien setzen wir für
eine Zertifizierung voraus.



**Der Betrieb verfügt über ausreichend Personal,
das arbeitspädagogisch und fachlich geeignet ist,
um die Auszubildenden kompetent im Ausbildungs-
betrieb anzuleiten und zu betreuen.**

Eignung der Ausbildungsstätte

Für das Verhältnis von Auszubildenden und Aus-
bildungspersonal gelten folgende Maßstäbe:

→ **Ausbilder:innen**

Ein:e nebenberufliche:r Ausbilder:in
(mit AEVO-Schein oder Meisterbrief) sollte
max. drei Auszubildende betreuen.

→ **Ausbildende Fachkräfte**

Der Personalschlüssel sollte das Verhältnis von
zwei bis drei fest angestellten Fachkräften (mit
einem entsprechenden Berufsabschluss oder mit
mind. fünf Jahren Berufserfahrung) zu einer/einem
Auszubildenden nicht unterschreiten.

Damit eine optimale Betreuung der Auszubilden-
den sichergestellt ist, muss die Zahl der Auszubil-
denden in einem angemessenen Verhältnis zu der
der beschäftigten Fachkräfte stehen.



Für ein angemessenes Verhältnis
gelten die folgenden Relationen:

1 Auszubildende:r

1–2 Fachkräfte im Betrieb

2 Auszubildende

3–5 Fachkräfte im Betrieb

3 Auszubildende

6–8 Fachkräfte im Betrieb

Pro 3 weitere Fachkräfte im
Betrieb ist ein:e weitere:r Auszu-
bildende:r angemessen.

**Diesen Personalschlüssel setzen wir
für zertifizierte Betriebe voraus.**

Tarifvertragliche Leistungen

Die arbeitsvertraglich geregelten Leistungen in den Bereichen



Ausbildungsvergütung



Urlaubsanspruch



wöchentliche Arbeitszeit

entsprechen mindestens den tarifvertraglichen Regelungen.

Eine Zertifizierung ist nur möglich, wenn:

- die Vergütung der Auszubildenden der Mindestvergütung nach Tarif entspricht und jährlich angemessen angehoben wird.
- der Urlaubsanspruch der Auszubildenden den geltenden tariflichen Regelungen entspricht.
- die Ausbildungszeit den geltenden tariflichen Regelungen Ihrer Region entspricht und die wöchentliche Arbeitszeit nicht regelmäßig überschritten wird.



Das Jugendarbeitsschutzgesetz (insb. Arbeits- und Pausenzeiten) wird bei minderjährigen Auszubildenden eingehalten.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Laut Jugendarbeitsschutzgesetz gelten für alle Beschäftigten unter 18 Jahren folgende Regelungen, deren Einhaltung im Audit überprüft wird:

§13 Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

§15 5-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinanderfolgen.

§16 Samstagsruhe

(3) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche (§15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. Für alle Auszubildenden über 18 Jahre gilt §3 des Arbeitszeitgesetzes. (ArbZG): „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

Freistellung für Berufsschule und Weiterbildung

Für die Zertifizierung setzen wir zwingend voraus, dass Auszubildende für die Berufsschule freigestellt werden und der Berufsschulunterricht auf die Arbeitszeit angerechnet wird. Auch für die Teilnahme an Prüfungen sind Auszubildende freizustellen. Das gilt für Zwischen-, Abschluss-, Wiederholungsprüfungen.

Die Auszubildenden werden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an weiterbildenden Angeboten freigestellt.



Übernahme von Seminar- und Prüfungsgebühren

Die anfallenden Prüfungs- oder Seminaregebühren werden vom Betrieb übernommen.

Für die Teilnahme an ausbildungsbegleitenden Seminaren, Prüfungsvorbereitungskursen und Prüfungen dürfen keine Kosten für die Auszubildenden anfallen. Die Kostenübernahme durch den Ausbildungsbetrieb wird im Audit geprüft.

Ausbildungsnachweis

→ Der schriftliche Ausbildungsnachweis wird **mindestens einmal pro Monat** vom Ausbildungspersonal kontrolliert und unterzeichnet.

→ Auszubildende sind verpflichtet, einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen.

→ Der schriftliche Ausbildungsnachweis sollte den Auszubildenden vom ausbildenden Betrieb **kostenlos** zur Verfügung gestellt werden.

→ Die Auszubildenden sind verpflichtet, darauf zu achten, dass die Ausbildungsnachweise regelmäßig geführt werden. Ein vollständiger Ausbildungsnachweis ist Voraussetzung für die Anmeldung zur Abschlussprüfung.

→ Im Rahmen der Zertifizierung prüfen wir, ob der Ausbildungsnachweis geführt und mindestens monatlich mit dem/der Ausbilder:in abgestimmt und kontrolliert wird.

Ausbildungsplan

Für jede:n Auszubildende:n gibt es einen individuellen Ausbildungsplan (mit Schwerpunktsetzung oder Abteilungsdurchlauf).

HINWEIS

Der individuelle Ausbildungsplan sollte in Anlehnung an die Ausbildungsverordnung erstellt werden und die gesamte Ausbildungszeit umfassen. Im Ausbildungsplan ist der jeweilige Abteilungsdurchlauf bzw. die jeweilige Schwerpunktsetzung mit den entsprechenden Lernzielen aus der Ausbildungsverordnung enthalten.

Die Ausbildung wird entsprechend der zeitlichen und inhaltlichen Gliederung des aktuellen EDEKA-Ausbildungsplans bzw. des betrieblichen Ausbildungsplans durchgeführt. Der Ablauf der Ausbildung ist für die Auszubildenden in einem individuellen betrieblichen Ausbildungsplan geregelt.

Qualifiziertes Zeugnis



Jede:r Auszubildende bekommt nach dem Abschluss der Ausbildung ein qualifiziertes Zeugnis vom Ausbildungsbetrieb.

Nach §16 Berufsbildungsgesetz

haben Auszubildende nach Beendigung Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Der Ausbildungsbetrieb muss das Arbeitszeugnis ohne Aufforderung ausstellen. Die Auszubildenden können dabei zwischen einem einfachen Arbeitszeugnis und einem qualifizierten Arbeitszeugnis wählen.



↓

Die Auszubildenden nehmen regelmäßig an den EDEKA-Ausbildungsseminaren (EAS) oder an äquivalenten Weiterbildungsangeboten teil.

Ausbildungsbegleitende Weiterbildung

HINWEIS

Die Auszubildenden sollten für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten freigestellt werden. Für die Auszubildenden sollen **keinerlei Kosten** entstehen.

Die EDEKA bietet mit den EDEKA-Ausbildungsseminaren (EAS) ein breites Angebot an ausbildungsbegleitender Weiterbildung. Voraussetzung für die Zertifizierung ist, dass die Auszubildenden Zugang zu den EAS oder vergleichbaren Weiterbildungsangeboten erhalten.

EDEKA next

Die Auszubildenden haben Zugriff auf EDEKA next.

Im Zertifizierungsprozess prüfen wir, ob der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden Zugriff auf EDEKA next bereitstellt. Für die aktive Nutzung von EDEKA next tragen die Auszubildenden selbst die Verantwortung.

→ Wichtig ist, dass den Auszubildenden die Login-Daten vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt und die Nutzung erklärt wurde.



JETZT

ANMELDEN!

