

SICK-AG, Waldkirch

Anknüpfung an den Bildungsplan WBS / 2016

I. Berufsorientierung	II. Arbeitnehmer	III. Bewerbungsverfahren	IV. Arbeitsmarkt	V. Arbeitswelt
<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung BORS; BOGY • Bildungspartner-schaften • Schülerforschungszentren • Tag der offenen Ausbildung • Projekttag • Werksführungen • Schüler-Ingenieur-Akademie • Jugend-forscht • Ausbildungsbot-schafter 	<ul style="list-style-type: none"> • Einsicht in alle Abtei-lungskulturen • Übertrag von Verant-wortung als Akteur • Betrieblicher Auftrag • Gestreckte Abschluss-prüfung • Tarifliche Übernahme-garantie 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerberformular • Online-Bewerbung • Online-Test • Assessment-Center • Bewertungskriterien • Persönliches Vor-stellungsgespräch • Active Sourcing 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftemangel • Fluktuation • Gewerkschaften • Arbeitgeberverbände • Tarifverträge • Betriebsrat • Jugend- u. Auszubil-dendenvertretung JAV 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Ausbil-dungsplanung • Industrie 4.0 • Zusatzqualifikationen
<p>Firmeneigene Besonderheiten / Angebote</p>				
<ul style="list-style-type: none"> • Technic for Teens • Summer University • MINT- Berufe 	<ul style="list-style-type: none"> • Patenmodell 	<ul style="list-style-type: none"> • Online Pretest • Vor Ort Test 		

I. Berufsorientierung

Welche Maßnahmen zur beruflichen Orientierung bieten Unternehmen interessierten Schülerinnen und Schülern an?

Die Bandbreite der Angebote für interessierte Schülerinnen und Schüler ist stetig gewachsen. Die Palette an Offerten ist heute sehr groß. Die Unternehmen sind hier allerdings nicht ganz uneigennützig, denn sie wollen auf diesem Wege bei den SuS für ihre Ausbildungsangebote und ihre Unternehmen werben. So kann ein Win/Win für beide Seiten entstehen.

Die Maßnahmen die hier angeboten werden sind sehr breit gefächert und bieten eine hohe Bandbreite der Ausbildungsangebote an.

Berufsorientierung an der Schulen (BORS, BOGY..)

BORS steht für „Berufsorientierung an Realschulen“ (BOGY = Berufsorientierung am Gymnasium) und stellt für Schüler und Schülerinnen der Realschule den Kern der 9. Klasse dar. die Berufsorientierung zieht sich durch das gesamte Schuljahr und wird in mehreren Wochenstunden behandelt. Berufe und Bewerbungen sind die zentralen Themen, die den Schülern dabei helfen sollen, sich zu orientieren und anhand ihrer Stärken und Schwächen herauszufinden, welche Berufe für sie in Betracht kommen. Im Mittelpunkt von BORS steht das betriebliche Schulpraktikum, das den Realschülern ermöglicht, wertvolle Erfahrungen zu sammeln und sich selbst und ihre Fähigkeiten besser kennenzulernen. Im weiteren Verlauf der Berufsorientierung erlernen sie, wie und wo sie sich mit Erfolg für eine Ausbildungsstelle bewerben, was besonders für Schüler, die eine Lehre absolvieren möchten, von großer Bedeutung ist.

Bildungspartnerschaften

Insbesondere beim Übergang in die Berufsausbildung und in das Erwerbsleben ist es wichtig, dass Schule und Wirtschaft kooperativ zusammenarbeiten. An diesem Punkt setzen die Bildungspartnerschaften an.

Auf Initiative der baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern haben am 4. November 2008 Landesregierung und Wirtschaft die „Vereinbarung über den Ausbau von

Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen in Baden-Württemberg“ geschlossen.

Zu Beginn der Initiative war kaum ein Fünftel aller Schulen in Baden-Württemberg mit Unternehmen vernetzt. Das Ziel dieser Vereinbarung besteht darin, dass jede allgemeinbildende, weiterführende Schule im Land eine längerfristig angelegte Bildungspartnerschaft mit einem oder mehreren Unternehmen aufbaut und pflegt.

Durch das sukzessiv entstehende Netzwerk von Bildungspartnerschaften sollen die Schüler/innen besser auf den Übergang in das Berufsleben vorbereitet und gezielt Impulse für die ökonomische und naturwissenschaftlich-technische Bildung an Schulen gegeben werden.

Die weiteren Ziele sind:

- Unterstützung beim Übergang von Schule in Ausbildung, Studium und Beruf,
- Verbesserung der Ausbildungsreife sowie der Ausbildungs- und Studierfähigkeit der Schüler/innen
- die Errichtung und Pflege eines nachhaltigen Netzwerkes

Um auch für alle SuS aus einer Bildungspartnerschaft Angebote zu generieren wird empfohlen, dass die Schule mehrere Bildungspartner aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen hat. Somit können den SuS dann auch in unterschiedlichen Bereichen berufsorientierte Vorschläge gemacht werden.

Die SICK AG hat mittlerweile 8 Bildungspartnerschaften mit unterschiedlichen Schulformen.



Bildungspartnerschaft

zwischen

Schule am Limes, Osterburken

und

Rüdinger Spedition GmbH, Krautheim

Die Bildungspartner engagieren sich in einer nachhaltig angelegten Bildungspartnerschaft, um den Schülerinnen und Schülern die Vielfalt der Berufs- und Wirtschaftswelt näher zu bringen und ihnen Orientierung bei der Berufswahl zu geben.

Die Bildungspartnerschaft entspricht weitgehend den Standards der „Vereinbarung zum Ausbau von Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen in Baden-Württemberg“ vom 4. November 2008.

Mannheim, 4. Juli 2016

Schülerforschungszentren

Schülerforschungszentren geben jungen Menschen die Möglichkeit, ihrem Interesse an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik nachzugehen und es zu vertiefen. Die Angebote sind für unterschiedliche Altersgruppen vorgesehen. Es werden Veranstaltungen für Kinder, Teens und junge Erwachsene angeboten. Jeder der Interesse hat, sich mit MINT-Themen zu beschäftigen, ist hier herzlich willkommen.

Raum Offenburg:



Region Freiburg: (Standorte in Emmendingen, Freiburg, Müllheim, Titisee-Neustadt, Freiburg)



Region Lörrach:



Region Südwürttemberg: (u. a. Überlingen, Bad Saulgau, Tuttlingen, Friedrichshafen.....)



Tag der offenen Ausbildung

“Lerne den Alltag eines Azubis oder eines DHBW-Studenten hautnah kennen“. Unter diesem Motto hat man am „Tag der offenen Ausbildung“ die Möglichkeit herauszufinden, welcher Beruf / welcher duale Studiengang passt.

Es gibt die Möglichkeit, den Traumberuf bzw. Studiengang anhand von praxisrelevanten Aufgaben kennenzulernen • Azubis und Studenten zeigen, wie die Ausbildung in der Praxis gelebt wird • anhand von Gesprächen mit Azubis, Studenten und Ausbildern kann herausgefunden werden, welcher Beruf bzw. welcher duale Studiengang passt. Sehr häufig gibt es auch die Möglichkeit, selbst Hand anzulegen und Berufe live zu erleben.

Die regionalen Betriebe machen hierfür sehr häufig Werbung bei den umliegenden Schulen und vor allem bei den Bildungspartner.

Hier wäre es zielführend, wenn die Schulleitung und das Sekretariat diese Informationen auch an die entsprechende Zielgruppe (Lehrer und Schüler) weitergeben würde. Viele Angebote können hier nicht zugeordnet werden und werden aus diesem Grund nicht weitergeleitet.

Die Angebote finden hauptsächlich am Nachmittag oder sogar am Wochenende statt, so dass kein Unterricht dafür ausfallen muss. Auch die Eltern können meistens ihre Kinder bei diesen Veranstaltungen begleiten.



TAG DER OFFENEN AUSBILDUNG

Donnerstag, 20. Juli 2017, 14:00 - 20:00 Uhr

Lerne die Ausbildung bei SICK mit den Berufen und DHBW-Studiengängen kennen. Unsere Azubis und DH-Studenten informieren Dich gerne. Auch Deine Lehrer und Eltern sind herzlich willkommen. Wir freuen uns auf Dich!

Job Start Börsen/ Jobs for future

Eine weitere Gelegenheit, sich mit dem Thema Berufsorientierung auseinanderzusetzen, bekommen Schülerinnen, Schüler und auch die Eltern beim Besuch einer Jobstartbörse oder auch der Jobs for future geboten. Diese Veranstaltungen finden regional an verschiedenen Orten statt. Viele Ausbildungsbetriebe liefern eine Übersicht ihrer Angebote. Auszubildende berichten über ihre Ausbildungserfahrungen und stehen für Fragen der Besucher zur Verfügung. Die Veranstaltungen sind so aufgebaut, dass es Zeiten am Samstag oder auch am Abend gibt, an denen man SuS auch mit den Eltern zusammen die Messe besuchen können. Zusätzlich werden auch hier tagsüber ganze Klassenverbände angesprochen.



<https://www.jobstartboerse.de/>

<http://www.jobsforfuture-vs.de/>

Projekttag

An vielen Schulen finden am Ende des Schuljahres sehr häufig Projekttag statt. Hier bietet es sich an, dass die Schulen die umliegenden Unternehmen und in erster Linie natürlich auch die Bildungspartner kontaktieren, um diese als mögliche Partner für die Projektwochen zu gewinnen. In der Regel können die Unternehmen dann berufsrelevante Themen und Projekte einbringen und können somit das Portfolio der Projektwochen gezielt ergänzen und bereichern.

Werksführungen/ Unternehmensführungen

Es bietet sich an, die Berufswelt direkt vor Ort durch eine Werksführung zu erkunden. Auch hier kann ein Bildungspartner der erste Ansprechpartner sein, der seinen Produktionsstandort, seine Entwicklungslabors, seine Werkstätten, seine Krankenzimmer oder weitere Räumlichkeiten vorstellt. Idealweise bereiten sich die SuS auf die Führung vor und bringe erarbeitete Fragen mit. Diese können sie dann bei der Führung oder direkt im Anschluss an die verantwortlichen Personen des Unternehmens stellen.

Fragen stellen ist immer ein Zeichen von Interesse. Dies ist dann für die Unternehmen und Betriebe ein Beleg, dass die SuS Interesse mitbringen. Somit stehen die Türen dann auch für zukünftige Führungen offen. Das bedeutet, dass es sehr sinnvoll ist, die SuS gezielt für eine solche Veranstaltung vorzubereiten und einzustimmen.



Schüler Ingenieur Akademie

Die Schüler-Ingenieur-Akademie (SIA) bildet die Grundlage für eine andere Form des Lernens in der Oberstufe der Gymnasien: In Kooperation mit Gymnasium, Hochschule und Unternehmen ermöglicht die SIA den frühzeitigen vertieften Kontakt mit den MINT -Fächern. Über den Zeitraum eines Jahres werden Aufgaben aus der Welt der Technik in Projekten bearbeitet, um technische Kenntnisse zu vertiefen, Schlüsselqualifikationen zu stärken und das Interesse am Ingenieurberuf zu wecken.

Die Inhalte:

- Alle Inhalte sind als Module aufgebaut.
- In praktischen sowie theoretischen Übungen und Projekten werden fachübergreifende Themen bearbeitet –aus dem Maschinenbau und der Elektronik sowie den Bereichen Mechatronik, Energietechnik, Informationstechnik oder Betriebswirtschaftslehre.
- Seminare zu Projektmanagement, Präsentationstechniken und Teambildung
- Reflexion der eigenen Fähigkeiten und Neigungen, realistische Selbsteinschätzung, Informationen zu Berufsfeldern, Strategien zur Berufswahl und Entscheidungsfindung



Jugend-forscht

Jugend forscht ist Deutschlands bekanntester Nachwuchswettbewerb. Ziel ist, Jugendliche für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu begeistern, Talente zu finden und zu fördern. Pro Jahr gibt es bundesweit mehr als 110 Wettbewerbe. Teilnehmen können Jugendliche ab der 4. Klasse bis zum Alter von 21

jugend  **forscht**
schüler experimentieren

Jahren. Wer mitmachen will, sucht sich selbst eine interessante Fragestellung für sein Forschungsprojekt.

Mögliche Projektideen müssen bis Ende November eines Jahres über

www.jugend-forscht.de

angemeldet werden. In Baden Württemberg gibt es 10 Regionalwettbewerbe. Die jeweiligen Sieger fahren zum Landeswettbewerb nach Stuttgart. Die beigefügte Grafik zeigt die Zuordnung zu den Regionalwettbewerben. Der Wettbewerb in Südbaden findet in Freiburg statt. Ein weiterer relevanter Wettbewerb wäre Tuttlingen für den Nordschwarzwald. Die Anzahl der Teilnehmer in einem Projekt kann von einem bis maximal 3 SuS gehen. Größere Gruppen werden nicht zugelassen. Die Kategorien in denen geforscht werden kann sind:

- Arbeitswelt
- Biologie
- Chemie
- Geo- und Raumfahrt
- Mathe/Informatik
- Physik
- Technik



Ausbildungsbotschafter

Für Schulabsolventen ist die Berufsausbildung bis heute der gängigste Einstieg in das Arbeitsleben. Sie eröffnet den Auszubildenden vielfältige und aussichtsreiche Perspektiven und legt nicht selten den Grundstein für eine sehr erfolgreiche Karriere. Immer mehr Jugendliche verlassen die Schule jedoch ohne einen konkreten Berufswunsch oder nur mit einer vagen Idee, wie es im Anschluss weitergehen soll.

Die vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg geförderte Initiative Ausbildungsbotschafter trägt dazu bei, diesem Trend entgegenzuwirken. Landesweit werden Auszubildende in allgemeinbildende Schulen vermittelt, um über die berufliche Ausbildung zu informieren. In 90 Minuten vermitteln diese Ausbildungsbotschafter den Schülerinnen und Schülern einen Eindruck von ihrer Arbeit und ihren Aufgaben.

Dieser Einblick in das wirkliche Arbeitsleben baut bei Schülerinnen und Schülern Unsicherheiten ab und zeigt ihnen eine berufliche Perspektive auf. Die Ausbildungsbotschafter, die sich in einem ähnlichen Alter wie die Schülerinnen und Schüler befinden, geben diesen auf Augenhöhe einen authentischen Einblick in den Ablauf einer Berufsausbildung. Sie präsentieren der Klasse ihre ganz persönlichen Erfahrungen mit der Ausbildung und schildern ihrem Weg in den Beruf. Über ihre eigenen Tätigkeiten hinaus geben sie in ihren Präsentationen einen Überblick über die Vielzahl anderer möglicher Ausbildungsberufe. Auch die Chancen und Möglichkeiten, die sich nach der erfolgreichen Abschlussprüfung zur Fachkraft ergeben, werden von den Ausbildungsbotschaftern vorgestellt.

Vorteile für Schüler, Auszubildende und Unternehmen:

Unternehmen, die Ausbildungsbotschafter entsenden, fördern den direkten Einstieg von Schulabgängern in die Berufsausbildung, sichern sich zukünftige Auszubildende und bauen ein Standbein einer systematischen und langfristigen Personalentwicklung weiter aus. Schülerinnen und Schüler bekommen authentische Einblicke in die anerkannten Ausbildungsberufe und erkennen dadurch neue Perspektiven nach dem Schulabschluss. Auszubildende bekommen die Chance, ihr Fachwissen unter Beweis zu stellen und ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken. In einer vorbereitenden Schulung üben sie das Auftreten und Präsentieren vor Gruppen. Für ihr Engagement werden die Auszubildenden mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

Bei Interesse einfach den regionalen Ansprechpartner kontaktieren. Er hilft bei der Planung, Durchführung und vermittelt die Botschafter.

REGIONALE KOORDINATOREN ZUR VERMITTLUNG VON AUSBILDUNGSBOTSCHAFTERN

REGION BODENSEE-OBERSCHWABEN

IHK Bodensee-Oberschwaben
Mona Wiedenmann
Lindenstraße 2
88250 Weingarten
Telefon 07 51 | 409-123
wiedenmann@weingarten.ihk.de

REGION DONAU-ILLER

IHK Ulm
Annika Reller
Olgastraße 95 - 101
89073 Ulm
Telefon 07 31 | 173-241
reller@ulm.ihk.de

Handwerkskammer Ulm

Karin Schäfer
Olgastraße 72
89073 Ulm
Telefon 07 31 | 14 25-62 50
k.schaefer@hwk-ulm.de

REGION HEILBRONN-FRANKEN

fabi Firmenausbildungverbund e.V.
Main-Tauber
Gunther Ehrhardt
Johann-Hammer-Straße 24
97980 Bad Mergentheim
Telefon 079 31 | 5 10 26
erhardt@fabi-ev.de

IHK Heilbronn-Franken

Dilek Tarhan
Ferdinand-Braun-Straße 20
74074 Heilbronn
Telefon 071 31 | 9677-469
dilek.tarhan@heilbronn.ihk.de

REGION HOCHRHEIN-BODENSEE

Handwerkskammer Konstanz
Roman Murr
Webersteig 3
78462 Konstanz
Telefon 07531 | 205-249
roman.murr@hwk-konstanz.de

IHK Hochrhein-Bodensee

Luisa Greif
Reichenaustraße 21
78467 Konstanz
Telefon 0 75 31 | 28 60-132
luisa.greif@konstanz.ihk.de

REGION MITTLERER OBERRHEIN

Handwerkskammer Karlsruhe
Christina Gacembiler
Friedrichsplatz 4-5
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 | 1600-141
gacembiler@hwk-karlsruhe.de

IHK Karlsruhe

Annemarie Herzog
Lammstraße 13-17
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 | 174-205
annemarie.herzog@karlsruhe.ihk.de

REGION NECKAR-ALB

IHK Reutlingen
Ida Willumeit-Reichenecker
Hindenburgstraße 54
72762 Reutlingen
Telefon 0 71 21 | 201-123
willumeit@reutlingen.ihk.de

REGION NORDSCHWARZWALD

IHK Nordschwarzwald
Tatjana Dürr-Muth
Dr.-Brandenburg-Straße 6
75173 Pforzheim
Telefon 0 72 31 | 201-174
duerr-muth@pforzheim.ihk.de

REGION OSTWÜRTTEMBERG

IHK Ostwürttemberg
Daniel Waibel
Ludwig-Erhard-Straße 1
89520 Heidenheim
Telefon 0 71 76 | 450-684
waibel@ostwuerttemberg.ihk.de

REGION RHEIN-NECKAR

IHK Rhein-Neckar
Yeliz Rakip
L 2,7
68161 Mannheim
Telefon 06 21 | 17 09-253
yeliz.rakip@rhein-neckar.ihk24.de

Handwerkskammer Mannheim

Ben-Jona Derlin
B 1, 1-2
68159 Mannheim
Telefon 06 21 | 18002-141
derlin@hwk-mannheim.de

REGION SCHWARZWALD-BAAR-HEUBERG

BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Sylvia Ströbel
Präsenzgasse 8
78628 Rottweil
Telefon 0741 | 94236-61
stroebel.sylvia@biwe-bbq.de

BBQ Berufliche Bildung gGmbH

Aseta Fischer
Königstraße 7
78532 Tuttlingen
Telefon 074 61 | 15099-12
fischer.aset@biwe-bbq.de

REGION SÜDLICHER OBERRHEIN

BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Klaus Konrad
Am Elzdamm 4
79312 Emmendingen
Telefon 0 76 41 | 468 87-16
konrad.klaus@biwe-bbq.de

Handwerkskammer Freiburg

Jutta Heise
Bismarckallee 6
79098 Freiburg
Telefon 0761 | 21800-515
jutta.heise@hwk-freiburg.de

Handwerkskammer Freiburg

Jutta Bauchinger-Rominger
Bismarckallee 6
79098 Freiburg
Telefon 0761 | 15250-35
jutta.bauchinger-rominger@hwk-freiburg.de

REGION STUTTGART

IHK Region Stuttgart
Tanja Müller
Jägerstraße 30
70174 Stuttgart
Telefon 07 11 | 2005-1367
tanja.mueller@stuttgart.ihk.de

IHK Region Stuttgart - Böblingen

Petra Schaumburg
Steinbeisstraße 11
71034 Böblingen
Telefon 07031 | 6201-8241
petra.schaumburg@stuttgart.ihk.de

IHK Region Stuttgart - Esslingen-Nürtingen

Britta Schnabel
Fabrikstraße 1
73728 Esslingen
Telefon 07 11 | 39007-8349
britta.schnabel@stuttgart.ihk.de

IHK Region Stuttgart - Göppingen

Karl Vollmer
Franklinstraße 4
73033 Göppingen
Telefon 071 61 | 67 15-84 37
karl.vollmer@stuttgart.ihk.de

IHK Region Stuttgart - Ludwigsburg

Nicole Agoston
Kurfürstenstraße 4
71636 Ludwigsburg
Telefon 071 41 | 122-1042
nicole.agoston@stuttgart.ihk.de

IHK Region Stuttgart - Rems-Murr

Eleonora Martian
Kappelbergstraße 1
71332 Waiblingen
Telefon 071 51 | 95969-8741
eleonora.martian@stuttgart.ihk.de

LEITSTELLE

AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER

Thomas Weise
c/o IHK Region Stuttgart
Jägerstraße 30
70174 Stuttgart
Telefon 07 11 | 20 05-13 79
thomas.weise@bw.ihk.de

www.ausbildungsbotschafter-bw.de
www.gut-ausgebildet.de



Unternehmensspezifische Angebote

Die Unternehmen versuchen mit ihren Angeboten zur Berufsorientierung, immer mehr die Bedürfnisse der SuS zu erreichen. So werden den SuS mittlerweile in den Ferien freiwillige Veranstaltungen angeboten, so dass hier kein Unterrichtsausfall verursacht wird, was zu Komplikationen führen kann. Die Angebote richten sich hier speziell an Schüler/innen mit Interesse für Technik und Informatik.

<https://www.sick.com/de/de/berufsorientierung/w/job-orientation/>

z. B. Technic for Teens in den Oster- und Pfingstferien, Summer University in den Sommerferien

Welche Ziele stehen bei diesen Maßnahmen im Vordergrund?

“Fachkräftemangel bedroht Wirtschaftswachstum“, das ist der Hauptgrund, dass sich mehr und mehr Unternehmen, Betriebe und Einrichtungen sehr stark bei der Berufsorientierung engagieren.

5. April 2018 – Der in den nächsten Jahren weiter zunehmende Fachkräftemangel bedroht das Wirtschaftswachstum im Südwesten. Laut den aktuellen Daten aus dem Fachkräftemonitor des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags (BWIHK) werden im Jahr 2030 in Baden-Württemberg über alle Branchen hinweg fast doppelt so viele Fachkräfte fehlen wie heute (2018).

Beträgt der Fachkräftemangel in Jahr 2018 bereits rund 308.000 Personen, so wird er sich in den folgenden 12 Jahren auf 527.000 Personen vergrößern.

Wie bewerben Sie diese Maßnahmen?

Die Bandbreite der Bewerbung dieser Maßnahmen ist sehr groß. Mittlerweile sind die Unternehmen meistens Online präsent und nutzen unter anderem Facebook, Twitter, Instagram und Imagefilme, um für ihre Angebote zu werben. Auch ein unternehmensspezifischer Blog oder die WEB-Seite sind hier gängige Bewerbungskanäle. Auch ein herkömmlicher Flyer oder ein Aushang in der Schule wird hier genutzt.

II. Arbeitnehmer

Welches „Bild“ von Arbeit wird in Ihrem Unternehmen vermittelt?

Von Beginn der Ausbildung ist es das Ziel, den Auszubildenden nicht nur in der Ausbildungsabteilung mit fachlichen Themen zu qualifizieren, sondern ihm auch ein ganzheitliches Bild in allen fachlichen relevanten Abteilungen wie beispielsweise Produktion, Reparatur, Qualitätssicherung und Entwicklung zu vermitteln. So erhält der Auszubildende einen umfassenden Einblick in die Abläufe des Unternehmens, versteht Prozesse besser und kann sich auch schon selbst nutzbringend einsetzen. Der Auszubildende sieht auch seinen Beitrag an der Wertschöpfung und er erkennt, welche Rolle die Faktoren Zeit, Qualität, Liefertreue und auch die generierten Kosten spielen.

Wie transportieren Sie Ihren (jungen) Mitarbeiter*innen (v.a. Auszubildenden) die hohe Bedeutung des Faktors „Arbeit“ als Existenzgrundlage und Zugang zur Teilhabe an der Gesellschaft?

Die Auszubildenden werden von der ersten Woche in die laufenden Prozesse des Unternehmens und der Ausbildungsabteilung eingebunden. Ihr Einsatz ist unter anderem gefordert als:

- Standbesetzung bei Ausbildungsmessen
- Durchführung von Werksführungen für SuS
- Ausbildungsbotschafter/in
- Pate/in (Verantwortlich für die neuen Auszubildenden)
- Anleiter für SuS die ihr Praktikum bei SICK durchführen

Die aufgezählten Tätigkeiten runden die fachlichen Ausbildungsinhalte ab. Primär ist es das Ziel, den Auszubildenden gezielt auszubilden. Der Auftrag den die Ausbildungsabteilung hier vom Unternehmen erhalten hat lautet: Qualifizierte Arbeitskräfte dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die persönliche, soziale und fachliche Eignung.

Da die Auszubildenden von Anfang an in die unternehmensspezifischen Prozesse eingebunden sind, können sie erkennen wie wichtig ihr Beitrag für das Unternehmen ist und welchen Stellenwert der Faktor „Arbeit“ hat. Sie können auf Informationstafel in den Produktionsbereichen direkt einsehen, wie ihr Engagement sich auszahlt und welchen Beitrag sie mit ihrer Arbeit für den Erfolg des Unternehmens leisten.

Ihre Rolle und Aufgaben als Pate?

Als Pate geben Sie neuen Mitarbeitern eine wertvolle Hilfestellung bei der Integration in unser Unternehmen. Als Pate sind Sie Begleiter, Ansprechpartner und Berater für den neuen Mitarbeiter. Sie begleiten den neuen Kollegen durch die ersten Tage und geben Hilfestellungen zur Orientierung.

Ein wesentlicher Grund zur erfolgreichen Integration ist die direkte Einbindung der Auszubildenden in das Tagesgeschäft der Entwicklungs-, Reparatur-, Auftragsabwicklung, Human Resources, Produktion und weiteren Abteilungen. Die Auszubildenden machen einen Durchlauf durch die verschiedenen Fachabteilungen die ihr Berufsfeld prägen und ergänzen ihr Wissen dann immer wieder durch Qualifizierungsblöcke, die in den Ausbildungsabteilungen angeboten werden.

Der beigefügte Einsatzplan zeigt den Durchlauf eines Azubis durch mehrere Abteilungen: (2RD/1HW Hardware Entwicklung, 1OP/Q: Produktion Qualitätssicherung, 2/QM: Qualitätsmanagement, HR/AUSB: Ausbildungsabteilung)

Die Auszubildenden sind in die Unternehmensprozesse eingebunden und sind somit mit-ten im Geschehen des Unternehmens. Sie erhalten wie alle anderen Mitarbeiter nach einem erfolgreichen Jahr eine Prämie. Gerade im letzten Jahr der Ausbildung haben die Absolventen als Abschlussarbeit, einen sogenannten "Betrieblichen Auftrag" durchzuführen. Dieser Auftrag liefert dem Auftraggeber in der Fachabteilung einen wesentlichen Mehrwert. Zudem ist es eine sehr gute Möglichkeit, den Absolventen gezielt auf die Arbeitswelt vorzubereiten. In den meisten Berufen gibt es heute eine gestreckte Abschlussprüfung

Jahr					
2018					
Ansicht					
<input type="radio"/> Datum <input type="radio"/> Kalender Woche <input checked="" type="radio"/> Lernort					
<input checked="" type="checkbox"/> Lernort <input type="checkbox"/> ABBA <input type="checkbox"/> Raum <input type="checkbox"/> Rechtsbündig					
Monat	1. Woche im Monat	2. Woche im Monat	3. Woche im Monat	4. Woche im Monat	5. Woche im Monat
Januar	Urlaub	Schule	Schule	HR/AUS-E	
Februar	HR/AUS-E	HR/AUS-E	HR/AUS-E	HR/AUS-E	
März	Schule	Schule	HR/AUS-E	HR/AUS-E	*HR/AUS-E
April	*HR/AUS-E	HR/AUS-E	HR/AUS-E	Schule	
Mai	*Schule	*2RD/1HW	2RD/1HW	Urlaub	*2RD/1HW
Juni	2RD/1HW	2RD/1HW	Schule	Schule	
Juli	1OP/QCR	1OP/QCR	1OP/QCR	1OP/Q	
August	1OP/Q	1OP/Q	Urlaub	Urlaub	Urlaub
September	*HR/AUS A	Schule	Schule	1OP/QE	
Oktober	*1OP/QE	1OP/QE	1OP/QE	Schule	
November	*Schulferien	Schule	2/QM	2/QM	2/QM
Dezember	2/QM	Schule	*Schule	*Feiertag	

Definition "betrieblicher Auftrag" als ein Teil er gesteckten Abschlussprüfung:

Der Betriebliche Auftrag besteht aus der Durchführung eines im Betrieb anfallenden berufstypischen Auftrags. Der Betriebliche Auftrag wird vom Betrieb vorgeschlagen, vom Prüfungsausschuss genehmigt und im Betrieb bzw. beim Kunden durchgeführt. Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines **Auftragsbezogenes Fachgespräch** erläutert; zusätzlich kann eine **Präsentation** erfolgen. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Der Betriebliche Auftrag erhält daher eine eigene Gewichtung.

- Bewertet wird die Arbeits-/Vorgehensweise.
- Auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden

Definition "gestreckte Abschlussprüfung":

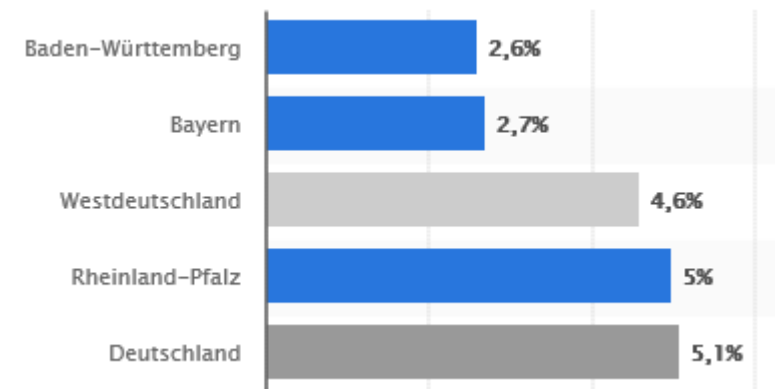
Die gestreckte Abschlussprüfung besteht aus einem Teil 1 und einem Teil 2. Die bisherige Zwischenprüfung wird ausgewertet, in dem ihr Ergebnis als Teil 1 in das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung einfließt.

Wie bereiten Sie Ihre Mitarbeiterinnen auf die Folgen einer (möglichen) Arbeitslosigkeit vor?

Im Bereich der M+E Berufe gibt es für die Auszubildende eine Übernahmegarantie. Diese kann sogar unbefristet sein. Trotzdem ist es das ausgesprochene Ziel, diese Garantie nicht als Hauptgrund für eine Übernahme zu belasten. Es ist das Ziel, die Auszubildende im Laufe der Ausbildung soweit zu entwickeln, dass diese danach als Facharbeiter uneingeschränkt eingesetzt werden können. Die Unternehmen investieren einen sehr hohen Betrag in die Ausbildung. Aus diesem Grund und aufgrund des erkannten Fachkräftemangels ist den Betrieben, Unternehmen und Einrichtungen heute viel daran gelegen, die Absolventen auch nach der Ausbildung zu übernehmen.

Die Jugendarbeitslosigkeit in Baden-Württemberg liegt bei 2,6%, das bedeutet, dass es nur sehr wenige junge Menschen gibt, die nach einer Ausbildung ohne Arbeit sind. Die meisten arbeitssuchenden jungen Menschen mit einem anerkannten Ausbildungsabschluss finden meistens zeitnah nach ihrer Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz.

Viel kritischer ist die Situation für junge Menschen ohne eine abgeschlossene Ausbildung. Ohne abgeschlossene Ausbildung ist die Gefahr dreimal größer in die Arbeitslosigkeit zu gelangen. Aus diesem Grund muss es der ausgesprochene Plan sein, die jungen Menschen gezielt in eine Ausbildung zu vermitteln.



Sollte ein Absolvent das Unternehmen nach seinem Abschluss verlassen wollen, dann kann dieser das ohne die Angabe von Gründen tun. Er hat auch keine finanziellen Ansprüche des Unternehmens zu erwarten. Die Übernahmegarantie ist also eine einseitige Bindungsklausel, auf der sich aber nur der Ausbildungsabsolvent berufen kann.

Sollte es wirklich dazu kommen, dass das Unternehmen einen Absolventen nicht übernehmen kann oder will, dann muss dies, das Unternehmen mindestens 6 Monate vor dem Ende der Ausbildung unter Vorgabe der Gründe dem Absolventen mitteilen.

III. Bewerbungsverfahren

Welche Kanäle nutzen die Ausbildungsunternehmen, um für ihre offene Ausbildungsplätze zu werben?

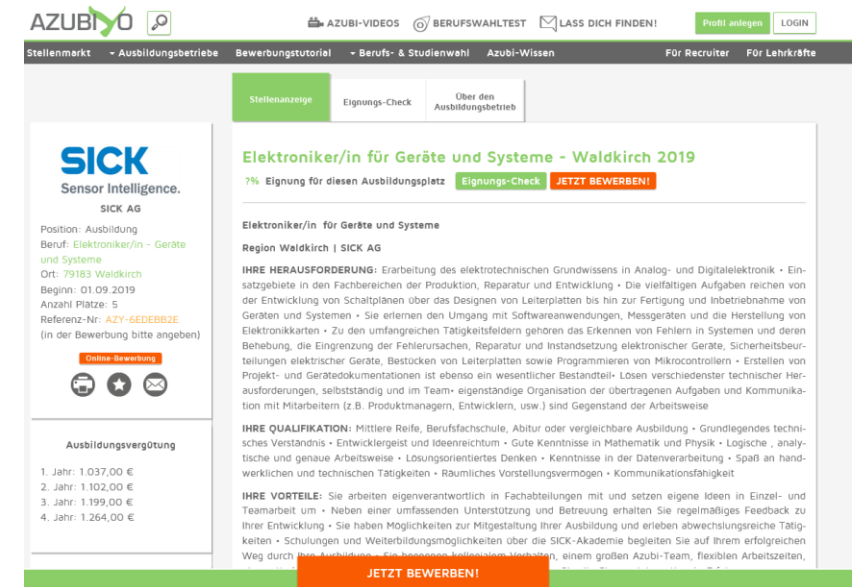
Die Bandbreite der Bewerbung dieser Maßnahmen ist sehr groß. Mittlerweile sind die Unternehmen meistens Online präsent und nutzen unter anderem Facebook, Twitter, Instagram und Imagefilme, um für ihre Ausbildungsangebote zu werben. Auch ein unternehmensspezifischer Blog oder die WEB-Seite sind hier gängige Bewerbungskanäle. Auch ein herkömmlicher Flyer, ein Aushang in der Schule oder die altbewährte Zeitungsanzeige sind nach wie vor Kommunikationswege die von den Anbietenden genutzt werden. In der lokalen Presse sind die Unternehmen meistens vertreten, um über diesen Kanal auch die Eltern der ausbildungsplatzsuchenden Kinder zu erreichen. Ein ganz neuer Weg zur Gewinnung von Bewerbern ist das Active Sourcing. "Active Sourcing ist ein wesentlicher Bestandteil einer Strategie des Proaktiven Recruitings. Es ergänzt die Aktivitäten des reaktiven Recruitings (z.B. Anzeigenschaltung in Print- oder Online und warten auf Bewerber) um eine Komponente, bei der Arbeitgeber proaktiv und gezielt auf bestimmte potentielle Kandidaten zugehen. Der Bewerber muss sich dafür aber bereit erklären und aktiv auf einer entsprechenden Plattform anmelden.



Soziale Netzwerke



Aushang an der Schule



Active Sourcing

Wie läuft in Ihrem Unternehmen das übliche Bewerbungsverfahren für einen Ausbildungsplatz ab?

Die Auswahlverfahren sind je nach Unternehmen unterschiedlich gestaltet. Jedes Unternehmen hat seinen Auswahlprozess. Es gibt Online-tests, Assessment Center, Vorstellungsgespräche, Telefoninterviews, Leistungstests und vieles mehr. Viele Unternehmen akzeptieren heute nur noch eine Onlinebewerbung. Hier muss der Bewerber seine Bewerbungsunterlagen dem Arbeitgeber Online zur Verfügung stellen. Es gibt aber auch nach wie vor noch die herkömmliche Papierbewerbung. Es gilt hier im Vorfeld zu prüfen, über welchen Kanal eine Bewerbung eingereicht werden sollte. Im schlimmsten Fall kann das bedeuten, dass eine per Post eingereichte Bewerbung gar nicht bearbeitet wird, da eine Online - Bewerbung gefordert wird.

Die Bewerbungsunterlagen sind aber nach wie vor die gleichen, es hat sich nur die Art der Einreichung und Verarbeitung geändert.

Das Auswahlverfahren der SICK AG für eine Ausbildung und oder ein DHBW - Studium startet jedes Jahr im Juli für das darauffolgende Ausbildungsjahr und dauert je nach Beruf und Fachrichtung bis Oktober. In dieser Zeit sieht man Online im unserem Bewerberformular die Berufe, für die man sich noch bewerben kann. Ist der gewünschte Beruf nicht dabei, haben wir unsere verfügbaren Plätze bereits belegt.

Es gibt aber auch Unternehmen, die im Juli ihr Auswahlverfahren für das darauffolgende Jahr bereits abschlossen haben. Wieder andere beginnen erst im Frühjahr mit der Auswahl, in welchem dann die Ausbildung begonnen werden kann. Auch hier gilt es zu prüfen, wie der Zeitplan der Unternehmen aussieht, so dass die Bewerbung zu richtigen Zeitpunkt bei den Ansprechpartner ankommt. Es gilt hier aber die Prämisse eher zu früh wie zu spät.



Online Bewerbung

Wir freuen uns, dass Sie sich um einen Ausbildungs oder einen DH-Studienplatz bei SICK bewerben möchten!

Für Ihre Bewerbung möchten wir Sie zunächst bitten, sich mit einem Benutzernamen und Passwort hier zu registrieren.

Benutzername*

Passwort*

[ANMELDEN](#)

- > [Ich habe noch keinen Zugang](#)
- > [Ich habe mein Passwort vergessen](#)
- > [Datenschutzerklärung von SICK](#)

Das Auswahlverfahren der SICK AG

Schritt 1: Ihre Bewerbung

Die Bewerbung kann uns über das [Bewerberformular](#) zugesendet werden. Nach der Registrierung kann man die wichtigsten Angaben zu seiner Bewerbung wie z.B. Beruf, gewünschter Standort, Schulischer Werdegang, etc. direkt online eingeben. Anschließend bitten wir die individuellen Anlagen zur Bewerbung (Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse/Nachweise) hochzuladen. So können wir uns ein erstes Bild vom Bewerber/in machen!

Bitte beachten: Unsere Kommunikation während des Auswahlverfahrens findet per E-Mail statt.

Schritt 2: Unser Online-Test (Pre-Test findet in der privaten Umgebung des Bewerbers statt.)

(Standorte Waldkirch und Donaueschingen)

Im zweiten Schritt senden wir per E-Mail den Link zu unserem Online-Test. Mit diesem Test möchten wir uns unabhängig von den schulischen Leistungen ein Bild über die beruflichen Voraussetzungen machen. Wir setzen hierfür ein gängiges Verfahren ein, das keine Überraschungen bergen wird. Tests zum Logischen Denken, den Umgang mit Zahlen und sprachlichen Denken – je nach Beruf individuell abgestimmt – sind aus der Berufsorientierungsphase schon bekannt.

Das individuelle Testergebnis stellen wir nach der Auswertung im Test-Account als Zusammenfassung dem Bewerber zur Verfügung.

Schritt 3: Das Kennenlernen

Nach der Auswertung des Online-Tests laden wir die interessanten Bewerber zu einem Auswahltag ein. Es geht nicht darum, die klügsten Köpfe zu finden, sondern die Bewerber, die am besten zu SICK passen. Im Team mit den anderen Bewerberinnen und Bewerbern kann uns der jeweilige Bewerber von seinen Fähigkeiten überzeugen. Die Übungen greifen Arbeitssituationen auf, die den Anforderungen im Berufsalltag sehr nahe kommen.

Ganz wichtig ist auch: An diesem Tag haben die als Bewerber/in die Möglichkeit, uns kennenzulernen und zu prüfen, ob es Ihnen bei uns gefällt! Wir beantworten gerne alle Fragen.

In Einzelfällen kann es auch vorkommen, dass wir die Kandidaten zu einem kürzeren Vorstellungsgespräch einladen und nur einen Teil des Auswahltages mit Ihnen durchführen werden.

Schritt 4: Das Ja-Wort

Spätestens sechs Wochen nach dem Auswahltag teilen wir dem Bewerber unsere Entscheidung mit. Wenn er uns überzeugt hat, laden wir ihn/sie zusammen mit seinen/ihren Eltern zur Vertragsunterzeichnung ein,

Mit welcher Zielsetzung wird in Ihrem Unternehmen ein Assessment-Center durchgeführt?

Das Assessment Center, AC abgekürzt, ist ein Personalauswahlverfahren im Bewerbungsprozess, bei dem die sozialen Kompetenzen eines Bewerbers kennen gelernt werden. Gerade große Unternehmen und Konzerne nutzen die Methoden dieses Auswahlverfahrens, um die vielversprechendsten Bewerber zu ermitteln. Durch unterschiedliche Aufgaben und Übungen die auch unternehmensspezifisch sein, werden das Verhalten und die persönlichen Kompetenzen der Bewerber analysiert. Ziel eines Assessment Center ist es damit, die Kandidaten zu ermitteln, die fachlich und persönlich am besten ins Unternehmen passen.

Aus welchen Elementen besteht das Assessment-Center?

Das Assessment Center ist eine eintägige Veranstaltung zur Bewerberauswahl mit fünfzehn Bewerbern, aufgeteilt in drei Kleingruppen, die von Ausbildern, Führungskräften, Personalfachkräften und Betriebsräten in Gruppenaufgaben und Präsentationen beobachtet und bewertet werden.

Die Beobachter gehören zum Unternehmen und bestehen in der Regel aus Führungskräften, Mitarbeiter aus dem Personalbereich und Ausbildern.

Typischerweise besteht ein Assessment Center aus Einzel- und Gruppenübungen. **Einzelübungen**, die in fast jedem AC oder einer vorigen Auswahlstufe integriert werden sind ein **Interview** und eine **Präsentation**. Bei den **Gruppenübungen** ist die **Gruppendiskussion** am weitesten verbreitet.

Die Bearbeitungszeit ist von der jeweiligen Aufgabe abhängig und variiert von 15 – bis 45 Minuten. Zusätzlich wird in den meisten Fällen noch ein Leistungstest integriert.

Jedes Ausbildungsunternehmen, welches ein AC zur Auswahl einsetzt, hat auch firmenspezifische Aufgaben integriert. Ein wirkliches Training für ein AC bietet sich nicht an. Viel wichtiger ist es, sich die Bewertungskriterien anzuschauen und sich diese bewusst zu machen.

Beispielhafte Bewertungskriterien für die Präsentation:

Liefert ein ganzheitliches Bild von sich als Person mit Bezug zum Vorstellungsgespräch im Unternehmen und zu Berufsanforderungen, Spiegelt die Berufswahl an den eigenen Interessen und Erfahrungen, Vermittelt Kenntnis über den Beruf und die Berufsinhalte, Begründet mit unterschiedlichen Kriterien die Entscheidung für den Ausbildungswunschort SICK.

Drückt Botschaften klar, treffend und aussagekräftig aus, Erreicht die Aufmerksamkeit des Zuhörers (direktes Ansprechen, Blickkontakt, Gestik, Mimik), Behält in der Präsentation den roten Faden, Verwendet kreative und/oder angemessene Visualisierungsmethoden, Hält den Arbeitsauftrag zuverlässig ein (Zeit, Inhalt)

Welche Haltungen / Einstellungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber*innen sollen im Rahmen des Vorstellungsgesprächs erfasst werden?

Im Vorstellungsgespräch geht es darum, dass das Unternehmen erfahren will, ob der Bewerber alle für den Job nötigen Qualifikationen besitzt. Außerdem will man den Bewerber persönlich kennenlernen. Es ist wichtig zu erfahren, ob der/die Bewerber/in ins Team passen und ob Sie über die für die Stelle nötigen sozialen Kompetenzen verfügen. Außerdem wird der Personalentscheider Fragen klären, die er in Zusammenhang mit den Bewerbungsunterlagen hat. Und es gilt zu erfahren, wie intensiv sich der/die Bewerber/in im Vorfeld mit der ausgeschriebenen Stelle und dem Unternehmen auseinandergesetzt haben.

Im persönlichen Gespräch, kann die Persönlichkeit des/der Bewerber/in sehr gezielt aufgenommen werden. Man spürt wie Bewerber spontan reagieren, wie sie sich in kritischen Situationen verhalten und welche persönliche Ausstrahlung diese haben.

Zusätzlich bietet das persönliche Vorstellungsgespräch dem/der Bewerber/in die Möglichkeit seine/ihre Fragen zu stellen. Es ist immer ein Zeichen von Interesse, wenn Fragen vorbereitet wurden, die nicht nur auf Urlaub und Vergütung abzielen. Eine gute Vorbereitung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Der Bewerber sollte sich gezielt mit dem Unternehmen und dem Ausbildungsberuf auseinandersetzen, um hier auch gezielt auf Fragen die richtigen Antworten parat zu haben. Auch gilt nach wie vor, dass das Erscheinungsbild des Bewerbers auch dem gewünschten Beruf angepasst sein sollte.

IV. Arbeitsmarkt

Welche Interessen bestimmen in Ihrem Unternehmen die Einstellungspolitik?

Die Unternehmen investieren sehr viel Geld in die Ausbildung ihrer Auszubildenden. Ein eher peripherer Grund ist die soziale Verantwortung die ein Unternehmen für eine Region übernimmt. Das klare Ziel ist heute die Besetzung der offenen Positionen, die gerade heute über den freien Arbeitsmarkt nicht ausreichend versorgt werden können. Die SICK AG investiert im Jahr 2018 ca. 7,3 Mio € in die Ausbildung von 230 jungen Menschen, um diese nach Abschluss ihrer Ausbildung im Unternehmen zu übernehmen.

Die Unternehmensleitungen haben es mittlerweile verstanden, dass sich die Investition in die eigene Ausbildung lohnen kann. Die selbst ausgebildeten Fachkräfte bringen eine hohe Loyalität für den Arbeitgeber mit, sind bestens in firmeninternen Strukturen und Prozessen eingebunden, haben eine geringe Fluktuation und bringen eine ausgeprägte fachliche Kompetenz mit.

“Die Fluktuationsrate definiert die Personalbewegung eines Unternehmens. Dabei kann es sich um das Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Unternehmen genauso handeln wie um interne und durch den Arbeitnehmer initiierte Versetzungen.“

Nach welchen Kriterien erfolgen bei Ihnen Lohnverhandlungen?

Bei Unternehmen, einem Arbeitnehmerverband angehören gibt es keine wirklichen Lohnverhandlungen zwischen Mitarbeiter und dem Unternehmen. Die Gewerkschaft verhandeln mit den Unternehmensverband bezüglich möglicher Tarifierhöhungen.

Die Gewerkschaft ist ein Verband, der sich um die Interessen seiner Mitglieder, d.h. von Arbeitnehmern kümmert. Sie agiert gegenüber den Arbeitgebern, also Unternehmensinhabern bzw. Aktionären. Zu den Aufgaben und Leistungen einer Gewerkschaft zählen:

- Abschluss von überbetrieblichen Tarifverträgen, die normalerweise nur für Mitglieder gelten, in der Praxis aber auch für nicht organisierte Arbeitnehmer verwendet werden
- Führen von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber
- Organisation von Lohnkämpfen, z.B. Streiks
- Beratung und Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Fragen
- Ziele einer Gewerkschaft:
- Höhere Löhne durchsetzen
- Bessere Arbeitsbedingungen schaffen
- Arbeitszeiten regeln, z.B. Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit, Schichtregelungen, Wochenend- und Feiertagsarbeit
- Mitbestimmung
- Arbeitsplätze erhalten
- Vertretung der Gewerkschaft in Betrieben:
- die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig
- der Beitrag beträgt in der Regel 1 % des Bruttoverdienstes
- Leistungen der Gewerkschaft für Mitglieder (unterschiedlich bei jeweiliger Einzelgewerkschaft):
- Rechtsanspruch der Mitglieder auf die Vereinbarungen eines ausgehandelten Tarifvertrags
- Beratung und Information zu Themen des Arbeitslebens, incl. Kündigung, und bei Arbeitslosigkeit
- Kostenloser Rechtsschutz bei Streitigkeiten im Arbeitsleben, bei Arbeitslosigkeit, bei Problemen mit der Sozialversicherung
- Unterstützung bei Streik, Aussperrung und Maßregelungen durch Arbeitgeber
- Qualifizierung und Weiterbildungsangebote zu betrieblichen und gesellschaftspolitischen Themen

Welchen Formen der betrieblichen Mitbestimmung (Betriebsrat, JAV) gibt es bei Ihnen?

Mitbestimmung ist das Recht der Arbeitnehmer, innerhalb der Unternehmen und Betriebe an Entscheidungen, die sie betreffen, beratend und mitentscheidend teilzunehmen. Bei der SICK AG gibt es dazu für die Mitarbeiter einen gewählten Betriebsrat und für die jugendlichen Mitarbeiter und Azubis bis 25 Jahre eine Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten und verfügt über umfangreiche Mitbestimmungs-, Initiativ- und Schutzrechte. Einen unmittelbaren Einfluss auf die Betriebsführung und die Wirtschaftsentscheidungen hat ein Betriebsrat nicht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über seine Aufgaben zu unterrichten. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz nehmen die Betriebsräte allgemeine Aufgaben und erzwingbare Mitbestimmungsrechte wahr.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Vertretung der **Jugendlichen** unter 18 Jahren und der zur **Berufsausbildung** Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) unter 25 Jahren in einem **Betrieb** oder einer **Behörde**. Diese Personengruppe ist daher auch wahlberechtigt.

In welcher Art und Weise erfolgt die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat / der JAV sowie Vertreter*innen der Gewerkschaften?

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Arbeitskämpfe dürfen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht geführt werden, § 74 BetrVG (Text [§ 74 BetrVG](#). Externer Link). Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, § 78 BetrVG (Text [§ 78 BetrVG](#). Externer Link). Betriebsratsmitglieder sind zur Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verpflichtet, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind. Die Geheimhaltungspflicht gilt jedoch nicht gegenüber den Mitgliedern des Betriebsrates, Gesamtbetriebsrates, Konzernbetriebsrates, den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, vor der Einigungsstelle, vor der tariflichen Schlichtungsstelle oder einer betrieblichen Beschwerdestelle.

Um die Zusammenarbeit im Ausbildungsbereich zu optimieren, ist bei der SICK AG alle 3 Monate ein Arbeitsmeeting, wo sich der Jugendausschuss des Betriebsrates, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Ausbilder treffen, um aktuelle Themen rund um die Ausbildung abzustimmen.

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nur gewählt werden, wenn bereits ein **Betriebsrat** besteht. Eine Doppelmitgliedschaft in Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen.

V. Arbeitswelt

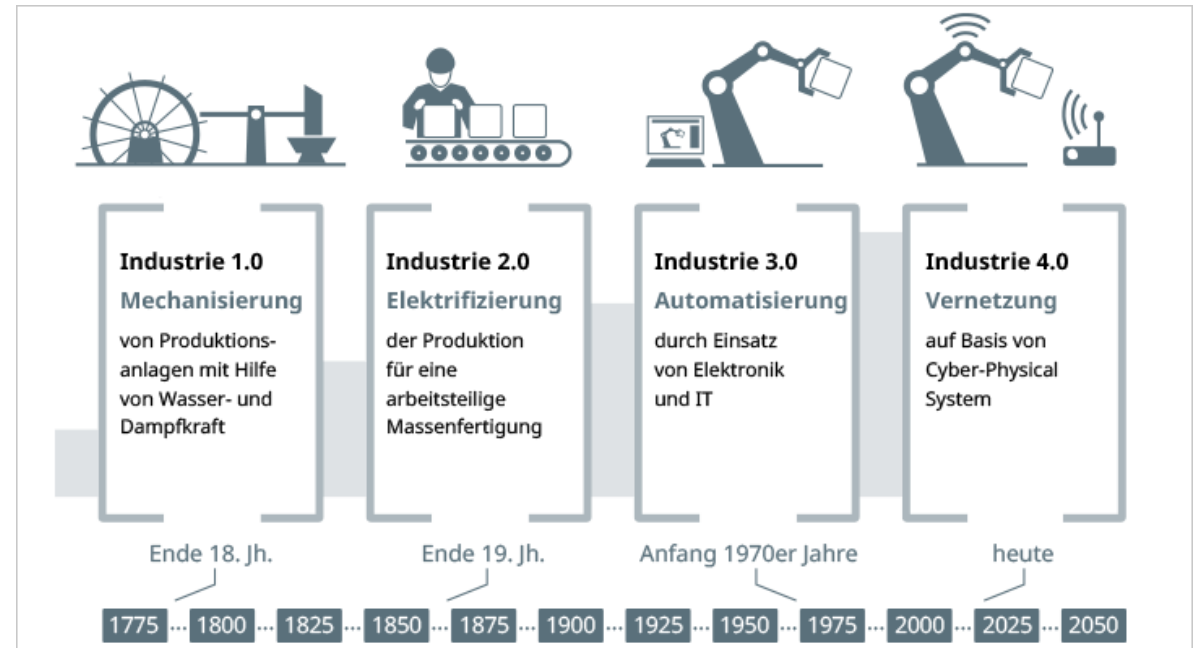
Wie reagieren Sie in Ihrem Unternehmen auf sich verändernde berufliche Anforderungen im Rahmen des technologischen und gesellschaftlichen Wandels?

Aktuell ist der Begriff Industrie 4.0 in aller Munde. Die beigefügte Grafik zeigt hier einen Trend, der aus der industriellen Produktion nicht wegzudenken wäre.

Unter Industrie 4.0. wird die heutige gesamte Entwicklung der Industrie bezeichnet. Industrie 4.0 beschreibt die vierte industrielle Revolution. Nach Dampfmaschine, Fließband, Elektronik und IT bewegen nun „intelligente Fabriken“ die Produzenten. Entstanden ist diese Weiterentwicklung der Industrie durch die stetig wachsende Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft.

Industrie 4.0 ist also die Zusammenführung der Produktion mit der digitalen Welt. Die Basis bilden intelligente miteinander vernetzte Systeme, die sich selbst steuern und konfigurieren können. Immer leistungsfähigere Sensoren und Aktoren, Elektrik und Elektronik, Informations- und Kommunikationsnetzwerke sind in der Industrie unverzichtbar geworden – in Anlagen und Betrieben, aber auch darüber hinaus. Innerhalb der Produktion werden Maschinen, Anlagen, Produkte, Logistik und Menschen miteinander verzahnt, so dass sie miteinander kommunizieren und agieren können. Durch diese Vernetzung können ganze Wertschöpfungsketten – und nicht nur einzelne Produktionsschritte – optimiert werden. Ein neuer Schritt für die Industrie.

Es gilt hier die Mitarbeiter für die zukünftigen Herausforderungen vorzubereiten. Im Ausbildungsumfeld wurden hierzu Module definiert, um entsprechende Zusatzqualifikationen zu erwerben.



Mit Zusatzqualifikationen können Unternehmen die duale Berufsausbildung an die Qualifikationsanforderungen im Betrieb anpassen und sich Fachkräfte mit Spezialwissen sichern. Auch Auszubildende profitieren davon, denn sie schärfen damit ihr Profil. Das Ausbildungsprogramm wurde im Sommer 2018 um die Themen „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz **und Informationssicherheit**“ erweitert.

Das ist die Herausforderung, welche nach dem Fachkräftemangel die Unternehmen am zweitstärksten fordert. Ein sehr kritischer Punkt ist das Timing. Das bedeutet, dass von der Entscheidung, dass ein Beruf ausgebildet wird, bis zur Übernahme des Absolventen, bis zu knapp 5 Jahre vergehen. Der Prozess sieht so aus, dass im Frühjahr eines Jahres der Bedarf eruiert wird. Die Grundlage dafür ist das Wachstum des Unternehmens und der daraus resultierende Mitarbeiterbedarf. Zudem muss in Betracht genommen werden, wie die Altersstruktur aussieht. Des Weiteren ist die Fluktuation eine zu beachtende Kennzahl. Mit diesem Hintergrund werden dann die Auszubildendenzahlen definiert, die dann im Herbst eines Jahres für den folgenden Ausbildungsbeginn (HERBST des Folgejahres) eingestellt werden. Die Ausbildungsdauer ist dann bis zu 3,5 Jahre. In Summe läuft der Prozess dann über fast 5 Jahre, wodurch sehr viel Flexibilität verloren geht.

Im Jahr 2018 wurde bei der SICK AG begonnen, in Gesprächen mit den Fachabteilungen eine gezieltere Orientierung bezüglich der geforderten Kompetenzen und Einstellungszahlen zu erhalten. Mit Hilfe einer strategischen Ausbildungsplanung in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Führungskräften sollen hier Trends aufgenommen werden, die eine belastbare Rückmeldung über die geforderten Kompetenzen auch als über die Ausbildungszahlen liefern können.

Wie bereiten Sie diesbezüglich Ihre Auszubildenden (und ggf. auch Praktikant*innen) und Arbeitnehmer vor?

SIA, Seminare, gezielte Auswahl, Weiterbildung....