



# Das digitale Berichtsheft

---

Ein wichtiger Baustein der Ausbildung 4.0

# Inhalt

**1.** Digitale Kompetenzen als Erfolgsfaktor in der modernen Ausbildung

**2.** Das Online-Berichtsheft als wichtiger Bestandteil der Ausbildung 4.0

- 2.1 Anerkennung bei Kammern in Deutschland vom Ausbildungsstart bis zur Abschlussprüfung
- 2.2 Erleichterung der Ausbildungsorganisation für Unternehmen aller Größenklassen
- 2.3 Mobile und zeitsparende Erfassung, Kontrolle und Genehmigung von Berichten
- 2.4 Cloudlösungen: Datensicherheit und Flexibilität sind Trumpf!

**3.** Fazit

---

# 1

## Digitale Kompetenzen als Erfolgsfaktor in der modernen Ausbildung

Im Jahr 2018 konnten sich angehende Auszubildende in Deutschland zwischen 326 verschiedenen Ausbildungsberufen entscheiden (statista, 2019). Die Vielfalt ist dabei nahezu grenzenlos: Von A wie Anlagenmechaniker bis Z wie Zweiradmechatroniker, bieten die Ausbildungen unterschiedlichste Aufgabenschwerpunkte und Herausforderungen und können in Unternehmen diverser Branchen absolviert werden.

Mit der Vielzahl der Ausbildungsberufe gehen unterschiedlichste Anforderungen an die Auszubildenden einher. Einige Ausbildungen erfordern eine besonders soziale Persönlichkeit, andere setzen auf die technische Affinität der Auszubildenden, wiederum andere Berufe verlangen Koordinationsgeschick oder wirtschaftliches Denkvermögen. Bedingt durch die Digitalisierung und Automatisierung in allen Branchen, fordern aber nahezu alle Ausbildungsberufe eines: die digitale Kompetenz der Auszubildenden. Meist ist diese IT-Kompetenz in der Generation der Digital Natives bereits vor dem Eintritt ins Unternehmen vorhanden, muss aber im Rahmen der Ausbildung in beruflicher Hinsicht vertieft und fachspezifisch erweitert werden. Denn digitale Fach- und Methodenkompetenz zählen als Erfolgsfaktoren für den beruflichen Werdegang im Zeitalter von Industrie und Wirtschaft 4.0.



# 2

## Das Online-Berichtsheft als wichtiger Bestandteil der Ausbildung 4.0

Einhergehend mit der zunehmenden Digitalisierung der Geschäftsprozesse in Unternehmen aller Größenklassen, steigt auch die Bedeutung digitaler Trends im Arbeitsalltag kontinuierlich an. Die „Arbeit 4.0“ wird in vielen Unternehmen bereits gelebt: Mobiles Arbeiten, digitale Arbeitsmittel und der Einsatz von High-Tech-Geräten und neuen Technologien, fordern bei allen Beschäftigten digitale Kompetenzen, die weit über die früheren EDV- und Computerkenntnisse hinausgehen. So reicht der korrekte Umgang mit den neuen Technologien, wie

vernetzten Systemen oder der Robotik, nicht aus. Facharbeiter müssen zukünftig auch die zugrundeliegenden Wirkungszusammenhänge dieser Technologien verstehen, um effizient arbeiten zu können. Wie eine Studie von Hays belegt, kommt der Medienkompetenz und IT-Grundkompetenz der Mitarbeiter aufgrund der



zunehmenden Digitalisierung eine sehr hohe Bedeutung zu. Allerdings sehen hier noch 74% bzw. 56% der befragten Führungskräfte starken Handlungsbedarf (Hays, HR-Report 2017).

Moderne Ausbildungsbetriebe bereiten ihre zukünftigen Fachkräfte deshalb bereits in der Ausbildung auf die digitale Arbeitswelt vor. In Form der Ausbildung 4.0 werden analoge Ausbildungsmethoden und -inhalte an die zukünftigen Anforderungen der Berufswelt angepasst und digitale Kompetenzen bereits frühzeitig vermittelt. Dazu werden neue Technologien eingesetzt, wie beispielsweise die Augmented Reality. Hierbei wird die reale Arbeitswelt, zum Beispiel in der Produktion, durch virtuelle Informationen, die meist über 3D-Brillen eingeblendet werden, erweitert. Auch ein digitales Berichtsheft, in Form einer Softwareanwendung, stellt einen wichtigen Bestandteil der Ausbildung 4.0 dar. Denn die Auszubildenden erlernen durch die Anwendung den strukturierten und aufgabenorientierten Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, wie Smartphone oder Laptop. Dies fördert wiederum die fachliche IT- und Medienkompetenz und bereitet die Auszubildenden von Beginn an auf die digitale Arbeitswelt vor.

### 2.1. Anerkennung bei Kammern in Deutschland vom Ausbildungsstart bis zur Abschlussprüfung

Der Ausbildungsnachweis darf in schriftlicher oder elektronischer Form erfolgen (§ 13 BBiG). Ganz im Trend der Digitalisierung, nimmt die Anzahl der Kammern und Prüfungsausschüsse, die die durchgängige digitale Form des Ausbildungsnachweises akzeptieren, bundesweit stetig zu. Viele Institutionen stellen Ausbildungsbetrieben zudem bereits Onlinedienste, beispielsweise zur Anmeldung neuer Auszubildender, zur Verfügung.

Die Anforderungen einer einfachen und ordnungsgemäßen Führung des Ausbildungsnachweises, gemäß den Vorgaben der prüfenden Kammer, müssen jedoch unabhängig von der Form der Berichtsheftführung eingehalten werden. Nach § 14 (2) BBiG liegt es in der Verantwortung der Auszubildenden, die Auszubildenden zum Führen des Berichtshefts anzuhalten und dieses regelmäßig zu kontrollieren. Zudem muss die Möglichkeit bestehen, dass der Auszubildende sein Berichtsheft am Arbeitsplatz führt. Eine digitale Lösung erleichtert es den Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden dieser Verantwortung nachzukommen und die Kontrolle der Ausbildungsnachweise zeitsparend durchzuführen.

Wird ein digitales Berichtsheft geführt, muss dies im Ausbildungsvertrag festgehalten werden. Allerdings ist es nicht zwingend notwendig, dass der Ausbildungsnachweis bereits von Beginn an in digitaler Form geführt wird. Ein Umstieg von der schriftlichen Variante auf eine Softwareanwendung ist während der Ausbildung jederzeit möglich. Erfolgt die Umstellung nach Ausbildungsbeginn – ist also der digitale Ausbildungsnachweis noch nicht im Ausbildungsvertrag verankert – muss der Ausbildungsvertrag nicht erneut aufgesetzt werden. Es genügt in diesem Fall ein schriftlicher Nachtrag zum Ausbildungsvertrag sowie eine Information an die zuständige Kammer.



### Praxistipp:

*Auch im laufenden Ausbildungsjahr kann ganz einfach von der schriftlichen Führung des Ausbildungsnachweises zu einer digitalen Lösung gewechselt werden.*

Trotz der gesetzlichen Zulässigkeit des digitalen Berichtsheftes, ist der zuständige Prüfungsausschuss dazu berechtigt, die Vorlage des Ausbildungsnachweises in Papierform zu fordern. Demnach gilt es bei der Auswahl der Softwarelösung darauf zu achten, dass am Ende der Ausbildung ein vollständiger Ausdruck der online erfassten Ausbildungsnachweise – unter Berücksichtigung der vom Prüfungsausschuss vorgegebenen Formalitäten – möglich ist. Erlaubt der Prüfungsausschuss die Vorlage des Berichtshefts in digitaler Form, können dabei genaue Anforderungen gestellt werden. Es ist beispielsweise möglich, dass das Display des digitalen Endgerätes, auf dem das Berichtsheft vorgelegt wird, eine Mindestgröße aufweisen muss. Somit kann zum Beispiel die Vorlage des digitalen Ausbildungsnachweises auf einen Tablet-PC zulässig sein, auf einem Smartphone jedoch nicht. Dies liegt in der Entscheidungskompetenz des Prüfungsausschusses und sollte im Vorfeld der Prüfung unbedingt in Erfahrung gebracht werden.

## 2.2. Erleichterung der Ausbildungsorganisation für Unternehmen aller Größenklassen

„Eine digitale Lösung für den Ausbildungsnachweis lohnt sich nur für Großkonzerne und Betriebe mit vielen Auszubildenden.“ Diese Aussage ist falsch. Denn ganz egal, ob kleiner Handwerksbetrieb mit lediglich einem Auszubildenden oder Großbetrieb mit einer großen Anzahl von Nachwuchskräften: Der Ersatz des schriftlichen Ausbildungsnachweises durch eine Softwareanwendung ist in Unternehmen aller Größen möglich und erleichtert in jedem Fall die Ausbildungsorganisation im laufenden Betrieb.

Hat der Ausbildungsbeauftragte Urlaub oder erkrankt, werden die zwischenzeitlich fertiggestellten Berichte der Auszubildenden meist nicht überprüft und es erfolgt keine Freigabe oder Aufforderung zur Korrektur. Dies führt zu langen Liegezeiten und zeitintensiver Aufarbeitung der liegengeliebenen Berichte, wenn der Ausbildungsverantwortliche wiederkehrt. Um dieser Problematik vorzubeugen, sollte eine klare Vertreterregelung für den Urlaubs- oder Krankheitsfall eingerichtet werden. Durch den Einsatz eines – wenn möglich fachnahen – Vertretenden, der die Überprüfung der Berichte in der Zwischenzeit durchführt, können Auszubildende nötige Korrekturen ggf. zeitnah nachholen und zeitaufwändige Nacharbeiten, sowohl auf Seite der Auszubildenden als auch des Ausbildungsverantwortlichen, werden vermieden. Ebenfalls können die schulischen Leistungen der Auszubildenden im Blick behalten und es kann beispielsweise an anstehende Leistungsnachweise erinnert

werden. Die Vertreterregelung sollte in der Berichtsheft-Software abgebildet werden können. Somit können ganz leicht Vertreter für die Ausbildungsverantwortlichen definiert und bei Bedarf mit wenigen Klicks über den geplanten Zeitraum oder die anstehenden Aufgaben im Rahmen ihrer Rolle informiert werden. Bestenfalls werden die Berichte der Auszubildenden dann im entsprechenden Zeitraum zur Freigabe automatisch an den Vertretenden gesendet, von diesem genehmigt oder zur Überarbeitung an den Auszubildenden zurückgesendet.



### Praxistipp:

*Durch eine klare Vertreterregelung, können lange Liegezeiten vermieden und Berichte auch im Urlaubs- oder Krankheitsfall durch den Vertretenden eingefordert und kontrolliert werden.*

Besonders bei Ausbildungsbetrieben mit mehreren Standorten bzw. Niederlassungen, erfordern das Ausbildungsmanagement und die Koordination der Auszubildenden über die Standorte hinweg meist erhebliche Aufwände. Insbesondere, wenn der Ausbildungsverantwortliche nicht am selben Standort tätig ist, an dem der Auszubildende eingesetzt wird, ist eine regelmäßige Kommunikation schwierig umzusetzen. Auch muss das schriftlich geführte Berichtsheft dann regelmäßig zur Kontrolle zwischen den Standorten versendet werden. Ein digitaler Ausbildungsnachweis ermöglicht hingegen einen standortunabhängigen Zugriff auf die erfassten Berichte. Darüber hinaus können Ausbilder und Auszubildender über eine Kommentarfunktion im ständigen Austausch stehen. Gründe für die Ablehnung eines Berichts oder Erinnerungen an einen noch ausstehenden Tätigkeitsschein können dadurch einfach und mobil kommuniziert werden. Der Ausbildungsverantwortliche behält demnach auch über die physische Distanz hinweg stets den Überblick über den aktuellen Status der Berichte und Leistungen der Auszubildenden und der ständige Austausch sowie die kontinuierliche Kommunikation werden gefördert. Ein Ausbilder kann somit auch Auszubildende an einem anderen Standort angemessen betreuen. Folglich kann die Ausbildungsorganisation sehr flexibel gestaltet und Ausbildungsplätze nahezu standortunabhängig angeboten werden. Ausbildungsbetriebe kommen so dem gestiegenen Mobilitätsanspruch der neuen Generation entgegen und stellen gleichzeitig eine optimale fachliche Betreuung sicher.

## 2.3. Mobile und zeitsparende Erfassung, Kontrolle und Genehmigung von Berichten

Die Antworten, auf die in Abbildung 1 dargestellten Fragen, sind für Ausbildungsverantwortliche sehr wichtig, im Normalfall aber nur durch Erfragen bei den Auszubildenden oder den Berufsschulen zu beantworten. Denn das Übersehen fehlender Berichte oder mangelhafter Leistungen in der



**Abbildung 1:** : Häufige Fragestellungen, mit denen sich Ausbildungsverantwortliche konfrontiert sehen

Berufsschule kann zu folgenschweren Konsequenzen, wie dem Nicht-Bestehen der Zwischenprüfung, führen. Für Ausbilder steht deshalb fest: Sie müssen stets den Überblick behalten und dabei den Arbeits- und Zeitaufwand für den Genehmigungsprozess möglichst gering halten.

So schnell wie eine  
**Sprachnachricht:**  
eine Spracherkennung  
erleichtert das zeitnahe  
Erfassen der Tagesaufgaben.

Eine grundlegende Problematik besteht darin, dass das schriftliche Erfassen der Tätigkeiten in vielen Fällen stark zeitverzögert erfolgt. Berichte werden teils über Monate nicht angefertigt und dann anlässlich der Zwischen- oder Abschlussprüfung mühevoll nachgetragen. Darunter leidet nicht nur die äußere Form,

sondern auch die Korrektheit der Inhalte. Dieser Problematik kann durch das Führen des Berichtshefts auf mobilen Endgeräten, wie Smartphone oder Tablet-PC, entgegengewirkt werden. Das Berichtsheft ist dabei stets griffbereit und die Tagesaufgaben können zeitnah, beispielsweise während der Mittagspause oder auf dem Heimweg in Bus oder Bahn, festgehalten werden. Manche Anwendungen bieten die Option, Inhalte per Spracherkennung einzusprechen. Dadurch können die Tagestätigkeiten noch schneller und einfacher dokumentiert werden. In derselben Zeit, in der der Auszubildende zum Beispiel eine Sprachnachricht per Chatanwendung an einen Freund sendet, kann so die oft als lästig empfundene Aufgabe der Berichtsheftführung erledigt werden. Für eine strukturierte äußere Form können die eingesprochenen Berichte anschließend formatiert und Skizzen, Bilder von Arbeitsproben oder Zeichnungen ganz einfach dem entsprechenden Bericht angehängt werden. Eine unlesbare Handschrift oder eine unübersichtliche Darstellung der Aufgaben gehören so der Vergangenheit an. Dies führt nicht nur zu einem positiven Eindruck beim Prüfungsausschuss, sondern verringert vor allem für den Ausbildungsbeauftragten den Aufwand für Korrektur und Genehmigung.

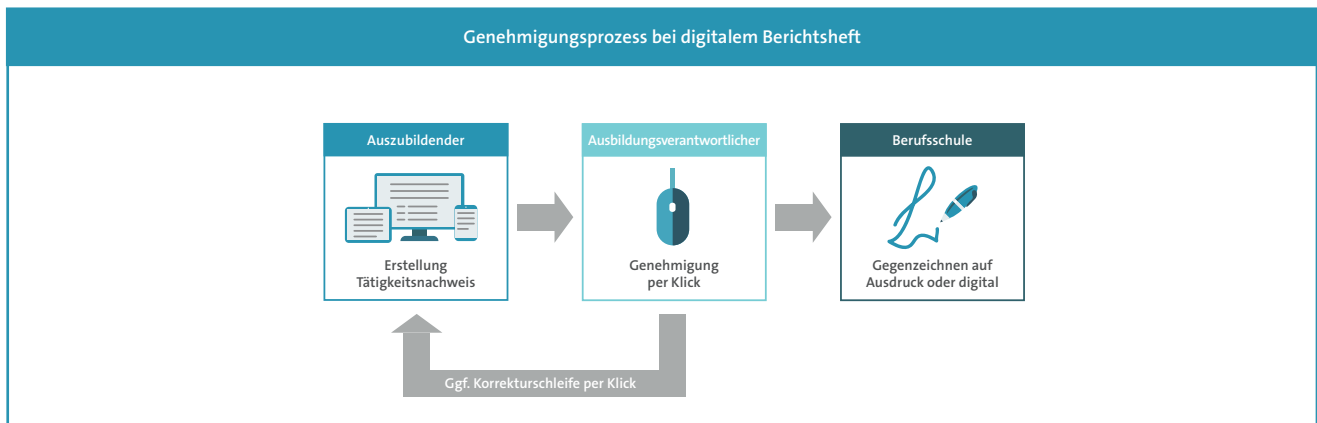
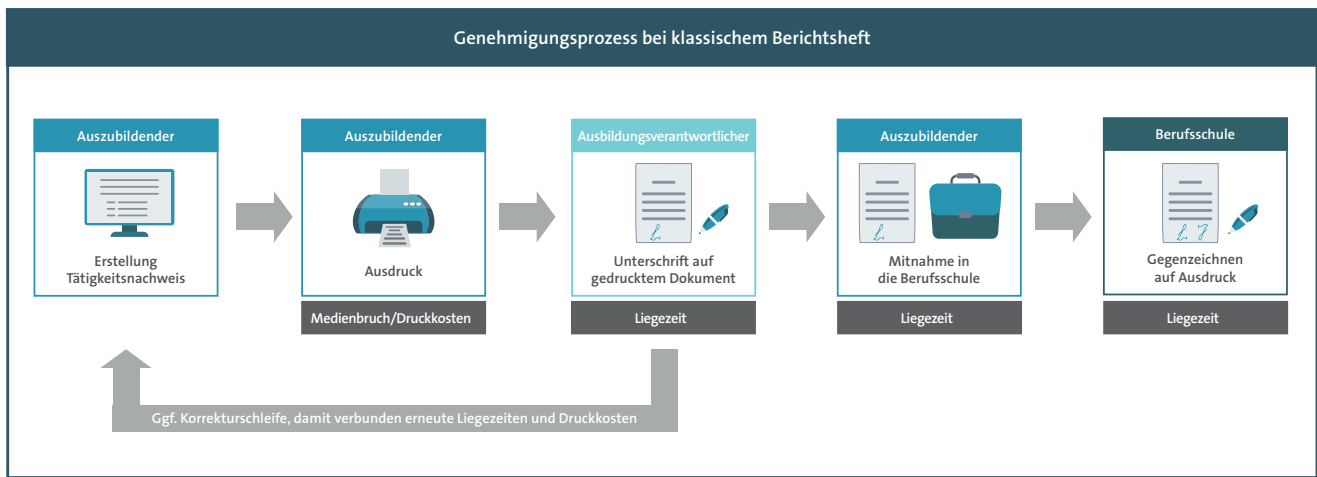
Eine weitere Problematik liegt im Genehmigungsprozess selbst: Bei der manuellen Berichtsheftführung erfasst der Auszubildende den schriftlichen Tätigkeitsnachweis meist zuerst am PC, druckt diesen zur Genehmigung aus, der Ausbilder korrigiert den Tätigkeitsnachweis und sendet ihn an den Auszubildenden zurück. Dieser arbeitet die Änderungen

am PC ein und druckt den Bericht zur erneuten Vorlage beim Ausbilder wieder aus. Nach Freigabe nimmt der Auszubildende den Bericht zur Gegenzeichnung mit in die Berufsschule. Dieser Prozess, der in Abbildung 2 dargestellt ist, fordert hohen Arbeits- und Zeitaufwand durch den Ausbildungsverantwortlichen. Denn das Einfordern überfälliger Berichte, die inhaltliche und formale Kontrolle sowie die Genehmigung sind zeitaufwändig. Weist ein Bericht Fehler auf, muss er vom Auszubildenden nochmals überarbeitet werden und Zeitaufwand sowie Liegezeiten steigen zusätzlich. Erst im Anschluss kann die Mitnahme des Berichtshefts zum Gegenzeichnen in der Berufsschule erfolgen.

Bei einer mobilen Anwendung können Zeitaufwände, Liegezeiten, Druckkosten und Medienbrüche im Genehmigungsprozess deutlich reduziert werden (vgl. Abbildung 2). Da die Berichte nicht in physischer Form vorliegen müssen, kann die Genehmigung jederzeit und ortsunabhängig mit nur einem Klick erfolgen. Tätigkeitsnachweise können zum Beispiel auch während der Geschäftsreise durchgesehen und innerhalb kürzester Zeit genehmigt oder zur Nachbearbeitung zurück an den Auszubildenden gesendet werden. Dem Ausbildungsbeauftragten steht in der mobilen Anwendung der schulische Leistungsstand der Auszubildenden sowie die Anzahl der noch zu bearbeitenden Berichte jeweils tagesaktuell zur Verfügung. Der Verantwortung zur Durchsicht und Kontrolle der Ausbildungsnachweise kann so jederzeit, von überall und ohne hohe Arbeits- und Zeitaufwände nachgekommen werden.

### 2.3. Cloudlösungen: Datensicherheit und Flexibilität sind Trumpf!

Im Zuge der Digitalisierung ist die Migration von Anwendungen in die Cloud auch 2019 eines der Trendthemen für Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Gleichzeitig ist der Datenschutz im Rahmen der EU-DSGVO ein wichtiges Thema (Capgemini, IT-Trends-Studie 2019). Bei der Auswahl einer Softwarelösung stellt die Konformität mit der Datenschutzgrundverordnung für die meisten Unternehmen das wichtigste Kriterium dar. Im Rahmen des Cloud-Monitor 2018, bewerten ganze 97% der befragten Unternehmen diese Konformität als absolutes Must-have Kriterium bei der Anbieterauswahl. Gefolgt von weiteren sicherheitstechnischen Aspekten, wie der Transparenz in Sicherheitsarchi-

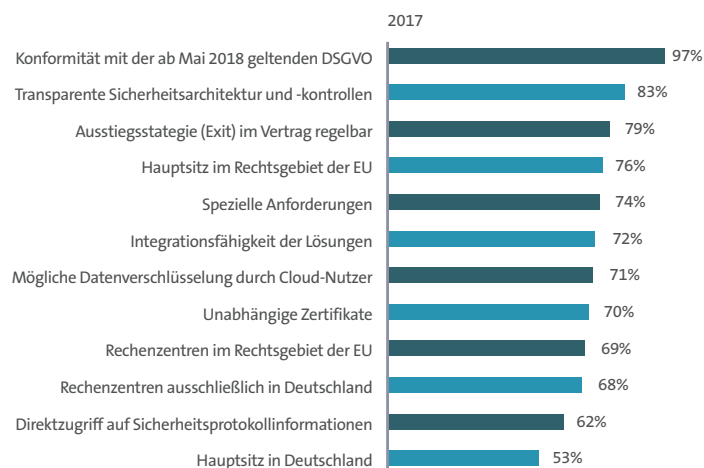


**Abbildung 2:** Genehmigungsprozess bei schriftlichem Berichtsheft und digitalem Berichtsheft im Vergleich

tektur und -kontrollen (83%) oder dem Hauptsitz des Cloud-Providers im Rechtsgebiet der EU (76%) (vgl. Abbildung 3). Es zeigt sich also deutlich: Der Weg führt in die Cloud, denn die Flexibilität und Mobilität einer Cloudlösung sind maßgebliche Erfolgsfaktoren in der digitalen Zukunft des Personalwesens. Dabei setzen Datenschutz und -sicherheit zentrale Qualitätsmaßstäbe.

Auch bei einem digitalen Berichtsheft bietet eine Cloudlösung zahlreiche Vorteile, insbesondere Mobilität sowie Flexibilität – in Form von Orts- und Zeitunabhängigkeit – bei gleichzeitig hoher Datensicherheit. Bei der Softwareauswahl empfiehlt es sich, angesichts der EU-DSGVO, darauf zu achten, dass das Hosting der Cloud in einem EU-Mit-

gliedsstaat erfolgt und die Anwendung datenschutzkonform aufgesetzt ist. Eine Cloudlösung bietet zudem die Möglichkeit verschiedener Integrationszenarien mit der bestehenden HR-Softwarelandschaft bei minimalem Entwicklungsaufwand. Informationen zum Beschäftigten können so über den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus, vom ersten Ausbildungstag bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb, hinweg durchgängig gepflegt und angereichert werden. Ebenso kann eine Cloudanwendung aber auch ganz unabhängig vom genutzten Personalmanagementsystem eingeführt werden. Dies macht den Ausbildungsnachweis in Form einer Cloudlösung für Unternehmen aller Größen zur sicheren, flexiblen und zeitsparenden Alternative zum herkömmlichen Berichtsheft.



**Abbildung 3:** Anforderungen an Cloud-Anbieter  
(Quelle: Cloud-Monitor 2018, KPMG in Zusammenarbeit mit BitKom Research)

## 3. Fazit

Die Auszubildenden von heute sind Digital Natives und mit mobilen Endgeräten aufgewachsen. Ihre berufliche Zukunft wird von digitalen Technologien geprägt sein, auf die sie im Rahmen der Ausbildung 4.0 vorbereitet werden. Ein digitales Berichtsheft bildet dabei einen wichtigen Bestandteil, indem es durch den aufgabenbezogenen Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln wichtige IT- und Medienkompetenzen vermittelt. Denn bereits heute kommt fast kein Facharbeiter noch ohne die Unterstützung digitaler Arbeitsmittel aus. Eine mobile Anwendung erleichtert zudem die Ausbildungsorganisation im laufenden Betrieb wesentlich und Arbeits- und Zeitaufwände

für die Genehmigung der Berichte können aufgrund schlanker Prozesse deutlich reduziert werden. Dabei kommt der Ausbilder der Verantwortung zur Kontrolle und Durchsicht der Tätigkeitsnachweise zuverlässig und einfach nach.

Der Umstieg von der schriftlichen Berichtsheftführung auf eine digitale Anwendung zahlt sich also aus – und das gleichermaßen für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsverantwortlichen. So gelingt die Ausbildung 4.0 in jedem Unternehmen, vom kleinen Handwerksbetrieb bis hin zum Großkonzern.

---

### Über die FIS Informationssysteme und Consulting GmbH

Die FIS Informationssysteme und Consulting GmbH ist ein expandierendes, unabhängiges Unternehmen und bildet das Dach der FIS-Gruppe. Innerhalb dieser sind über 700 Mitarbeiter/innen beschäftigt, um Unternehmen jeden Tag moderner, wirtschaftlicher und wettbewerbsfähiger zu machen. Der Schwerpunkt der FIS liegt in SAP-Projekten und der Entwicklung effizienter Lösungen, welche die Digitalisierung in Unternehmen vorantreiben. Als eines der führenden SAP-Systemhäuser in der D-A-CH-Region ist FIS mit der Komplettlösung *FIS/wws* im Technischen Großhandel Marktführer. Gemeinsam mit dem Tochterunternehmen Medienwerft deckt FIS das komplette SAP-Themenspektrum für den Bereich Customer Experience (CX) ab.

In der Tochtergesellschaft FIS-ASP betreiben und administrieren mehr als 100 Spezialisten die SAP-Systeme von Kunden in eigenen Rechenzentren in Süddeutschland. Das Tochterunternehmen FIS-SST ist kompetenter Ansprechpartner für Projekte rund um das Thema Nearshoring. Kollaborative Lösungen für die komfortable und sichere Prozessabwicklung verschiedener Unternehmen auf gemeinsamen Plattformen werden im Tochterunternehmen FIS-iLog entwickelt.



**FIS Informationssysteme und Consulting GmbH**

Röthleiner Weg 1  
D-97506 Grafenrheinfeld

Tel.: +49 97 23 / 91 88-0  
Fax: +49 97 23 / 91 88-100

info@fis-gmbh.de  
[www.fis-gmbh.de](http://www.fis-gmbh.de)

