

Gute Einstellung:  
Ausbildung sichert Zukunft

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



Ausbildung  
von A bis Z



**Bundesagentur  
für Arbeit**

# Impressum

### Herausgeber:

Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104,  
90478 Nürnberg

**Projektleitung:** Gerhard Müller

**Fachredaktion:** Team MI, Berufskundliche Medien,  
Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg: Dr. Oliver Fischer,  
Petra Gießler, Angela Sterneke, Petra Rössler

**Verlag:** Willmy Consult & Content GmbH, Gutenstetter  
Straße 8d, 90449 Nürnberg, Telefon 0911/93 77 39-0,  
Fax 0911/93 77 39-99, E-Mail: redaktion@willmycc.de

### Redaktion

**Gesamtleitung:** Rainer Möller

**Redaktion:** Anna Scholz, Evelyn Seibert

**Art Direktor:** Nero A. Kaiser

**Gestaltung:** Daniel Jarmuzewski, Anna Shibinskaya,  
Viviane Schadde, Thiemo Wenkemann

**Titelfoto:** Tilman Weishart

**Bildnachweis:** WillmyCC und Tilman Weishart

**Autorinnen:** Karin Brandt, Susanne Dreisbach,  
Stephan Mühlbaur, Gabriele Müller, Sabine Olschner,  
Kerstin Pinger, Rita Spatscheck, Yukiko Tanaka,  
Sibylle Tiessen

**Redaktionsschluss:** Oktober 2012

### Haftungsausschluss

Für die Richtigkeit der Eintragungen kann keine Haftung übernommen werden. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer Agentur für Arbeit, ob in der Zwischenzeit in einzelnen Punkten Änderungen eingetreten sind.

### Wichtige Nutzungshinweise

Name, Logo und Inhalt sind urheberrechtlich geschützt und unterliegen dem Urheberrecht der Bundesagentur für Arbeit. Die Verwertung und Vervielfältigung von Inhalten bedarf der vorherigen Zustimmung. Anfragen zur Nutzung der Inhalte sind an den Verlag zu richten.

### Hinweis zur Ansprache

In den Texten dieses Heftes haben wir uns um geschlechtsneutrale Formulierungen bemüht. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde an der überwiegenden Zahl der Textstellen die männliche Form gewählt. Selbstverständlich sind grundsätzlich immer Männer und Frauen gemeint.

Mit „Jugendlicher“ sind grundsätzlich Menschen unter 25 Jahren gemeint.

### Bestellservice

Diese Broschüre ist beim BA-Bestellservice erhältlich:  
[www.ba-bestellservice.de](http://www.ba-bestellservice.de)



# Inhalt

	<b>Warum ausbilden? .....</b>	<b>4</b>
	<b>Anforderungen an den Betrieb .....</b>	<b>14</b>
	<b>Ausbildungsarten .....</b>	<b>20</b>
	<b>Ausbildungsformen .....</b>	<b>28</b>
	<b>Berufsausbildungsvorbereitung .....</b>	<b>38</b>
	<b>Bewerberauswahl .....</b>	<b>46</b>
	<b>Organisation der Ausbildung .....</b>	<b>56</b>
	<b>Gesetzliche Vorgaben .....</b>	<b>62</b>
	<b>Einführung in den Betrieb .....</b>	<b>68</b>
	<b>Der Arbeitgeber-Service .....</b>	<b>76</b>
	<b>Ansprechpartner .....</b>	<b>90</b>
	<b>Medienangebote .....</b>	<b>94</b>





# Ausbilden lohnt sich!

**Als wichtigsten Grund für Ausbildung nannten 71 Prozent der Befragten die „Sicherung des Fachkräftebedarfs“, ergab die IHK-Ausbildungsumfrage 2009. Kein Wunder, denn Unternehmen, die ausbilden, setzen auf die Qualität ihrer Mitarbeiter und haben auch in Zukunft keinen Fachkräftemangel zu befürchten. Obendrein tun sie viel für ihr Image.**

Wer nicht zu den Krisenverlierern gehören möchte, muss sich positiv auf dem Markt positionieren. Um das zu erreichen, stehen Firmen vor der oft schwierigen Aufgabe, qualifiziertes Personal an sich zu binden. Was wie eine Binsenweisheit erscheint, erfordert in der Praxis eine durchdachte Personalführung. Spätestens seit sich der demographische Wandel in Deutschland immer deutlicher zeigt, sollten Unternehmen auch eine aktive Ausbildungsstrategie betreiben. Denn gute Fachkräfte zu halten, ist in jedem Fall einfacher und unter dem Strich kostengünstiger, als sie auf einem heiß umkämpften Markt zu rekrutieren.

In der Krise gehört allerdings auch Mut dazu, trotz einer vielleicht ungewissen Zukunft in Ausbildung zu investieren und Kapazitäten dafür bereit zu stellen. Wenn Sie ausbilden, eröffnen sich Ihnen mittel- und langfristig gesehen viele Chancen und Möglichkeiten.

### Beide Seiten profitieren

Zu den großen Vorteilen der Ausbildung gehört beispielsweise, dass sowohl Hard als auch Soft Skills eines Auszubildenden gezielt auf die Erfordernisse des jeweiligen Unternehmens „zugeschnitten“ werden können. Die Lerneinheiten sind optimal auf die Anforderungen ausgerichtet, die in diesem speziellen Unternehmen, in dieser konkreten Abteilung und an diesem Arbeitsplatz bestehen. Eine solch hohe Passgenauigkeit auf den jeweiligen Arbeitsplatz wird es seltener geben, wenn Sie jemanden von außen in das Unternehmen holen.

Ein Pool von Auszubildenden sorgt für eine gewisse Unabhängigkeit des Unternehmens vom Arbeitsmarkt. Wenn Sie selbst ausbilden, haben Sie am Ende die



erste Zugriffsmöglichkeit auf die neue Fachkraft. Sobald sich während der Ausbildung zeigt und Sie es nicht ohnehin geplant haben, dass Sie in Zukunft neue Mitarbeiter einstellen wollen oder dass der eine oder andere Auszubildende besondere Fähigkeiten entwickelt hat und auf einen bestimmten frei werdenden Arbeitsplatz passen würde, ist es möglich, ihn durch ein vorausschauendes Personalgespräch und eine gemeinsam geplante Perspektive direkt an Ihr Unternehmen zu binden. Und das schon lange, bevor andere Konkurrenten auf diesen Mitarbeiter aufmerksam werden können. Derart geschätzte Fachkräfte bauen eine sehr starke Bindung an das Unternehmen auf, von der Sie profitieren können.

### Ausbildung zahlt sich aus

Aber auch finanziell zahlt es sich häufig recht schnell aus, wenn ein Unternehmen auf Auszubildende aus den eigenen Reihen zurückgreifen kann. In der Regel ist eine Fachkraft, die von außen in ein Unternehmen geholt wird, teurer als ein zu übernehmender Auszubildender. Denn Mitarbeiter, die einen Unternehmenswechsel vollziehen, verlangen dafür oft auch ein höheres Gehalt.

Betriebswirtschaftlich schlägt aber auch zu Buche, dass eine Fachkraft, die im eigenen Unternehmen ausgebildet wurde, keine oder – bei einem Wechsel in eine andere Abteilung – eine wesentlich geringere Einarbeitungszeit benötigt. Kolleginnen und Kollegen sind ebenso bekannt wie das Führungsteam, Führungsstil und Kultur des Unternehmens. Die Reibungsverluste



sind also weitaus geringer. Zudem wissen beide Seiten bereits, womit und mit wem sie es zu tun haben. Dies senkt das Risiko eines „Fehlgriffes“, der sonst während der Probezeit aufwändig korrigiert werden muss.

### Innovation und Imagepflege

Sie profitieren jedoch auch noch in anderer Hinsicht: Auszubildende in den eigenen Betrieb zu holen, bedeutet letztendlich auch, in jedem neuen Ausbildungsjahr den Mitarbeiterstamm durch die Integration junger Menschen neu zu beleben. Azubis bringen neue, oft unkonventionelle Ideen und frischen Wind in ein Unternehmen. Und dadurch, dass Ausbildungsbetriebe selbst dazu gezwungen sind, sich immer wieder auf den neuesten Stand der Technologie und der Märkte zu bewegen, um die Qualität der Ausbildung zu sichern, strahlt dieses Engagement auch auf die routinierten Mitarbeiter aus.

Zu guter Letzt genießt ein Ausbildungsbetrieb ein hohes Ansehen in der Branche beziehungsweise in der Region. Wer ausbildet, so der gesellschaftliche Konsens, sorgt sich nicht nur um den eigenen Fachkräftenachwuchs, sondern auch um die Zukunft der jungen Generation. Er übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und ist bereit, über seinen eigenen Tellerrand hinaus zu schauen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es umso wichtiger, rechtzeitig für Fachkräftenachwuchs zu sorgen. Hierzu zählen insbesondere Jugendliche mit Unterstützungsbedarf. Dieser Imagegewinn ist nicht zu unterschätzen, gerade auch in Krisenzeiten, in denen es auf dem Markt eng

wird und Unterscheidungsmerkmale an Bedeutung gewinnen.

### Ausbildung kann gefördert werden

Auch das ist wichtig zu wissen: Ausbildungsbetriebe können auf vielfältige Fördermaßnahmen durch Bund, Länder und Kommunen zurückgreifen.

In vielen Bundesländern gibt es eigene Programme oder Unterstützung für Unternehmen, die ausbilden wollen. So unterstützt beispielsweise das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen mit der Ausbildungsinitiative „Fit for Work“ Familien, Frauen, Jugendliche und Betriebe und investiert dafür Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds und aus dem bayerischen Arbeitsmarktfonds.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Handwerks (ZDH) zielen ihrerseits mit einem gemeinsamen Aktionsplan darauf ab, Unternehmen die Chancen der innerbetrieblichen Ausbildung nahe zu bringen und die vorhandenen Fördermöglichkeiten bekannter zu machen. So beinhaltet der von ihnen beschlossene Fünf-Punkte-Plan eine gezielte Bewerbung der ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Stärkung der Verbundausbildung bei Kurzarbeit.

Arbeitgeber können zudem für die betriebliche Ausbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung erhalten. Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungsplätzen sind ebenfalls möglich.

### Ausbilden – jetzt!

Zusammenfassend spricht also vieles dafür, dass Betriebe ausbilden. Die Sicherung und gezielte Qualifizierung der eigenen Fachkräfte steht dabei sicherlich an erster Stelle. Zudem erhöhen die Lebendigkeit und die neuen Ideen, die junge Menschen in einen Betrieb bringen, die Ausstrahlungskraft und die Flexibilität eines Unternehmens. Bei einer Übernahme der Azubis fallen Reibungsverluste weg, während ihre Identifikation mit und die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber besonders hoch sind. Bedenken Sie zu guter Letzt auch den Imagegewinn für Ihr Unternehmen, wenn Sie sich der Verantwortung Ausbildung stellen.

**Gute Einstellung: Ausbildung sichert Zukunft!**

## Wir bilden aus

**Sie engagieren sich: Firmeninhaber und Ausbildungsleiter erzählen, warum und wie sie ausbilden. Alle Unternehmen wurden schon einmal mit dem „Ausbildungs-Ass“ ausgezeichnet, einem Preis der Wirtschaftsjunioren Deutschlands und der Junioren des Handwerks, mit dem Unternehmen für innovative Ausbildungskonzepte ausgezeichnet werden.**

### „Die besten Talente“



**Franz-Josef Fischer, geschäftsführender Gesellschafter der Firma Jäger Direkt, Reichelsheim. Branche:** Herstellung von elektrotechnischen Produkten. **Unternehmensgröße:** Mittelstand, 160 Mitarbeiter. **Ausbildungs-Ass 2006:** Kategorie Industrie, Handel, Dienstleistungen.

„Ob wir ausbilden? Natürlich, und wie. Mit dem Leitsatz, dass bei uns der Mensch im Mittelpunkt steht. Und mit einem erprobten Konzept, das uns schon mehrfach Auszeichnungen eingebracht hat. Derzeit absolvieren bei uns 39 Azubis in acht verschiedenen Berufen eine Ausbildung, das entspricht einem Anteil von rund einem Viertel der Belegschaft. Und von den Azubis sind wieder rund ein Viertel sozial benachteiligte Jugendliche, die unter anderem aus der von uns ins Leben gerufenen Strahlemann-Stiftung kommen.“

Wir wollen wachsen und die Fertigung von elektrotechnischen Produkten in Deutschland ausbauen, dazu brauchen wir die besten Mitunternehmer, und die stammen aus der eigenen Ausbildung. Wir investieren jedes Jahr rund fünf Prozent vom Rohertrag in die Ausbildung der besten Talente und es bereitet uns große Freude, diese Talente zu entdecken und zu entwickeln. Was wir davon haben? Alle gewinnen. Wir gewinnen die besten Talente. Die jungen Leute gewinnen eine Chance, die Zukunft selbst mit zu gestalten, und die Gesellschaft gewinnt, denn wir bekommen Menschen, die für sich selbst sorgen und die Solidargemeinschaft stützen.“

### „Chancen geben“



**Bartelt Immer, Inhaber der Firma Orgelbauwerkstatt Immer, Norden, Ostfriesland. Branche:** Orgelbau und Restaurierung von historischen Orgeln. **Unternehmensgröße:** Kleinunternehmen, sechs Mitarbeiter. **Ausbildungs-Ass 2004:** Kategorie Handwerk.

„Ich erinnere mich noch gut daran, wie schwierig es für mich war, als ich einen Ausbildungsplatz gesucht habe. Deshalb will ich heute jungen Leuten eine Chance geben, ihren Traumberuf zu erlernen. Das Besondere an der Ausbildung sind nicht nur die vielfältigen handwerklichen Anforderungen, sondern auch musikalische und künstlerische Aspekte. Und wenn die frisch ausgelernten Gesellen in andere Betriebe gehen, ergeben sich immer ein Austausch und ein Gewinn von Wissen, der unserer Branche sehr förderlich ist.“

Deshalb beschäftige ich seit 1995 immer zwei Azubis und vier Gesellen, das ist fast so etwas wie eine Dreigenerationen-Familie. Die jungen Leute hinterfragen Gewohntes, bringen Leben in die Werkstatt. Ob Ausbildung eine Belastung für eine kleine Firma ist? Es ist sicher zunächst einmal eine Investition. Aber je nach den Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten profitiert das Unternehmen spätestens ab dem dritten Lehrjahr auch von den jungen Mitarbeitern.“



*Ein gutes Gefühl: Jungen Leuten die Chance bieten, ihren Traumberuf zu erlernen.*

### „Verantwortung übernehmen“



**Kay-Henric Engel, Leiter der Berufsausbildung bei B. Braun, Melsungen. Branche:** Medizinische Produkte und Dienstleistungen. **Unternehmensgröße:** Großunternehmen, weltweit 40.000 Mitarbeiter. **Ausbildungs-Ass 2008:** Kategorie Industrie, Handel, Dienstleistungen.

„Wir sind ein solides deutsches Familienunternehmen und gleichzeitig ein dynamischer Global Player, der in über 50 Ländern der Erde tätig ist und in dem Mitarbeiter weltweit täglich ihr Wissen und ihre Erfahrung vernetzen. Dabei nimmt B. Braun seine regionale und soziale Verantwortung wahr, zum Beispiel durch nachhaltiges Engagement in der Ausbildung junger Menschen. Berufsfindungsprozesse begleiten wir stets partnerschaftlich.“

Das Ergebnis sind sehr gut qualifizierte Mitarbeiter, die spannenden Aufgaben mit Eigenverantwortung in einem international tätigen Unternehmen nachgehen – vielversprechende Chancen zur beruflichen Entwicklung in einer zukunftsorientierten Arbeitswelt inklusive. Unser besonderes Anliegen ist es, auf Dauer qualifizierten Berufsnachwuchs sicherzustellen. Unabhängig von gesellschaftlichen Trends halten wir die Zahl der Auszubildenden stets auf einem hohen Niveau. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass gerade in wirtschaftlich nicht ganz einfachen Zeiten junge Menschen eine Perspektive brauchen.“



*Auszubildende haben Spaß an spannenden Aufgaben, die sie fordern und fördern.*

### „Input erhalten“



**Jutta Becker, Ausbildungsleiterin der ESWE Versorgungs AG, Mainz. Branche:** Energieversorgung. **Unternehmensgröße:** Mittelstand, 580 Mitarbeiter. **Ausbildungs-Ass 2006:** Kategorie Industrie, Handel, Dienstleistungen.

„Wir wollen Jugendlichen durch eine gute Ausbildung Perspektiven für ihre berufliche Zukunft eröffnen. Daher gilt bei uns noch immer der Grundsatz: Ausbilden geht vor Übernahme. Das Unternehmen investiert einen beträchtlichen Betrag, ohne selbst einen unmittelbaren „Return-on-invest“ davon zu haben. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist es für uns überlebenswichtig, eigenen Nachwuchs zu rekrutieren – auf dem freien Markt sind qualifizierte Mitarbeiter für moderne Energiedienstleistungsunternehmen schwer zu finden.“

Jedes Jahr stellen wir vier Azubis pro Beruf ein, also insgesamt 16 pro Jahr – und das auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Das sind derzeit 56 junge Menschen. Wir fördern das ganzheitliche und unternehmerische Denken durch eine Junior-Firma „Schreibwelt AG“, die als reale Firma in Eigenverantwortung von kaufmännischen Azubis geführt wird. Und wir wissen: Junge Menschen bringen auch Input, neue Ideen und Kreativität ins Unternehmen.“



*Eigenen Nachwuchs auszubilden, ist gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wichtig.*

## „Die Unternehmen haben verstanden“



**Hans Michaelson, Geschäftsführer Bildung der IHK zu Essen, im Gespräch über Ausbildung, deren Vorteile und Bedenken von Unternehmen.**

**Jedes Jahr gibt es Meldungen über unbesetzte Ausbildungsstellen und Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen. Wie sieht es damit im Kammerbezirk Essen aus?**

**Hans Michaelson:** Im Jahre 2009 zum Beispiel ist die Zahl unserer neuen Ausbildungsverhältnisse ein wenig zurück gegangen, gleichwohl sind die Hits unserer Ausbildungsberufe auch diejenigen, in denen am meisten von den Betrieben eingestellt wird. Insbesondere die Berufe, die allgemein auf Bürotätigkeiten vorbereiten, sind auch bei den Betrieben der große Renner. In der Wirtschaftskrise sind die Unternehmen etwas zurückhaltend und vorsichtig, weil sie ihre Entwicklung vielfach nicht genau einschätzen können. Dennoch besteht ein großes Interesse an der Ausbildung, und wenn sich die Konjunktur nicht verschlechtert, wird es sicherlich auch in Zukunft erfolgreiche Jahre in Bezug auf die Ausbildungsquote geben. Diesen Erfolg erwarten wir auch, weil wir durchaus merken, dass sich immer mehr Betriebe mit der Frage der demographischen Entwicklung auseinandersetzen und sehr wohl wissen, dass bald wieder der rote Teppich für den Azubi ausgerollt werden muss.



*Auszubilden gehört für viele Betriebe zur festen Personal- und Unternehmensstrategie.*

### **Treffen Ihre Ausbildungsberater denn häufig auf Unternehmen, die ausbilden könnten, aber nicht wollen?**

**Hans Michaelsen:** Da können wir eigentlich durchweg Positives berichten. Denn zunehmend stellen wir fest, dass die Ausbildung in den Köpfen der Unternehmer und Ausbilder zu einem festen Bestandteil wird. Ich glaube, dass im Grunde heute alle Unternehmen selbst sehr gut wissen, dass nur eine geeignete Ausbildung auch den idealen Nachwuchs erbringt. Am häufigsten hören wir den Einwand: „Es ist uns zu aufwändig, zu kompliziert und wir wissen nicht genau, wie wir das durchführen sollen“.

### **Wie gehen Sie mit solchen Bedenken um?**

**Hans Michaelsen:** Natürlich versuchen wir, sie zu entkräften: Schließlich haben wir ja von Seiten der Kammer ein breites Beratungs- und Hilfsangebot.

Das Wichtigste für uns ist zunächst der Dialog mit den Betrieben: Wenn es zu einem guten Beratungsgespräch mit unseren Ausbildungsberatern kommt, lässt sich dieser Einwand in der Regel auch beheben.

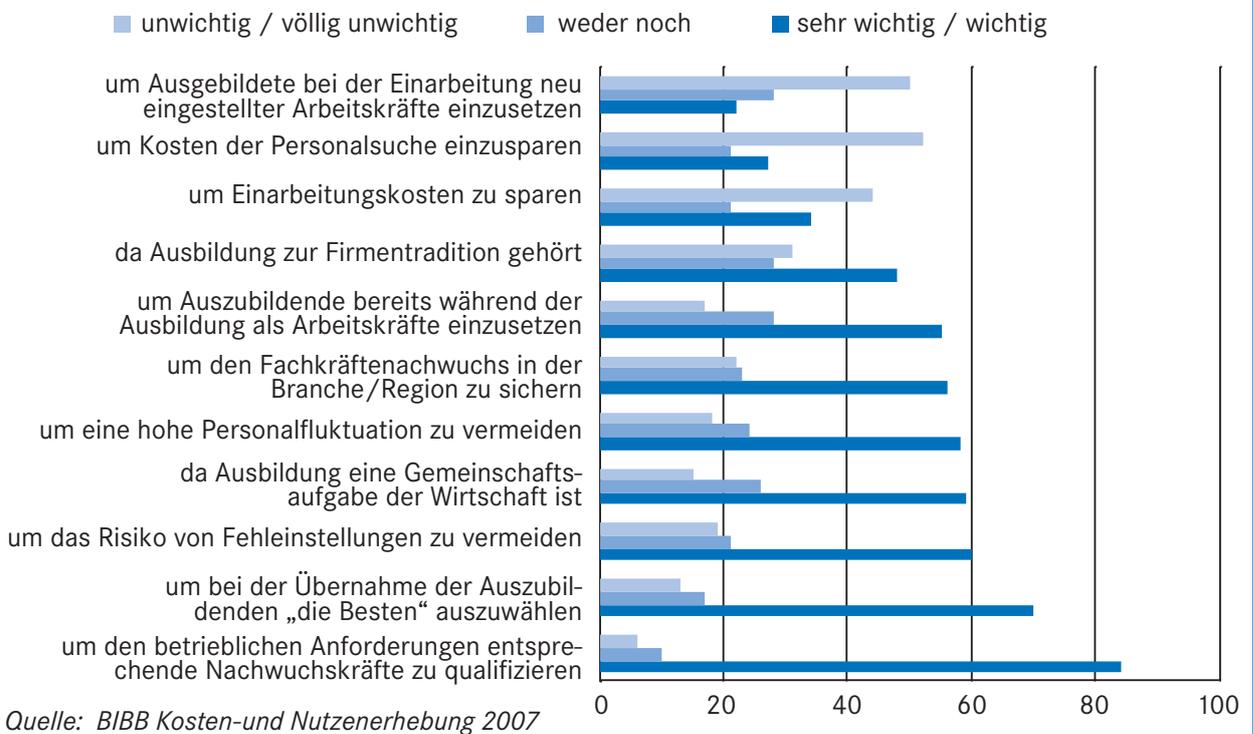
### **Mit welchen Argumenten überzeugen Ihre Kollegen im Gespräch mit den Firmen?**

**Hans Michaelsen:** Unseren Ausbildungsberatern gelingt es zunehmend, den Betrieben klar zu machen, dass nur die eigene Ausbildung die Nachwuchslücke der Zukunft verringern kann. Ein wichtiges Argument ist auch: Wirklich gute und qualifizierte Fachkräfte über den allgemeinen Arbeitsmarkt zu besorgen, ist am Ende teurer, als sich selbst um die Ausbildung solcher Fachleute zu kümmern. Schließlich kann niemand den eigenen Nachwuchs besser und passgenauer ausbilden als der, der diese Fachkräfte auch später in seinem Unternehmen tatsächlich braucht.



*Auszubildende von heute sind die qualifizierten Fachkräfte von morgen.*

### Wichtigkeit der Gründe für die eigene Ausbildung (in Prozent)



### GUTE GRÜNDE FÜR AUSBILDUNG

- Ausbildungsbetriebe genießen ein hohes Ansehen und erfahren einen Imagegewinn. Auf dem freien Markt bedeutet ein positives Image auch einen Wettbewerbsvorteil.
- Qualifizierte Fachkräfte gibt es auf dem Arbeitsmarkt immer weniger. Wer eigene Fachkräfte ausbildet, macht sich unabhängig vom Arbeitsmarkt, bleibt wettbewerbsfähig und bindet geeignetes Personal langfristig an den Betrieb.
- Auszubildende leisten bereits während der Ausbildungszeit produktive Arbeit.
- Die regelmäßige Übernahme von Auszubildenden schützt vor einer Überalterung der Belegschaft und garantiert immer wieder „frischen Wind“ für den Betrieb.
- Ausbildung dient auch der eigenen Qualifikation, denn ausbildende Unternehmen bleiben immer auf dem neuesten Stand der Technologien.
- Das Rekrutieren qualifizierter Fachkräfte – angefangen bei der Stellenausschreibung über die Bewerberauswahl bis hin zur Administration der Einstellung der neuen Mitarbeiter – ist zeit- und kostenintensiv.
- Qualifizierte Fachkräfte verlangen für einen Unternehmenswechsel oft ein höheres Gehalt und müssen erst eingearbeitet und qualifiziert werden – was Kosten- und Zeitaufwand bedeutet.
- Wer ausbildet, kennt seine potenziellen künftigen Mitarbeiter und kann sie entsprechend ihrer Kompetenzen einsetzen. Reibungsverluste werden vermieden. Der „neue“ Mitarbeiter kennt den Betrieb und die an ihn gestellten Anforderungen bereits.
- Eine hohe Identifikation bei Mitarbeitern mit dem Betrieb führt zu weniger Personalwechsel und vermindert die mit Fluktuation verbundenen Kosten.



*Wer im eigenen Betrieb ausbilden möchte, kann sich bei der Agentur für Arbeit informieren.*

### Was kann der Arbeitgeber-Service für Sie tun?

Wenn Sie einen Ausbildungsplatz anbieten möchten, nutzen Sie den Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer Agentur für Arbeit. Er bietet Ihnen Hilfestellung in allen Fragen zur Stellenbesetzung aus einer Hand. Zu seinen Dienstleistungen gehört es insbesondere, Ihnen Ausbildungsplatzbewerber vorzuschlagen, die genau zu den Anforderungen Ihres Unternehmens passen. Denn bei der Suche werden die Vorgaben berücksichtigt, die Sie hinsichtlich Fähigkeiten und Kompetenzen machen. Aus Ihren Angaben erstellen dann die Fachleute vor Ort in Abstimmung mit Ihnen ein aussagekräftiges Anforderungsprofil – mit welchem auf Wunsch bundesweit gesucht werden kann.

Sie können aber auch jederzeit die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit nutzen, um dort Ihr Stellenangebot für einen Ausbildungsplatz einzustellen und dieses selbst zu betreuen beziehungsweise zu verwalten. Notwendig ist lediglich eine einmalige Anmeldung. Dann können Sie dort Ihre Arbeits- und Ausbildungsstellenangebote aufgeben, Ihre Bewerber verwalten und Ihr Unternehmen präsentieren.

#### INTERNETANGEBOT

Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung

# Bestens vorbereitet

**Sie haben sich dazu entschieden, junge Leute auszubilden? Jetzt kommt es darauf an, dass Sie Ihr Unternehmen daraufhin überprüfen, ob es die Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb erfüllt.**

Die meisten Unternehmen erfüllen die grundlegenden Voraussetzungen bereits, um einen Auszubildenden einzustellen. Folgende Voraussetzungen sind zu beachten:

- **Der Ausbildende – also Sie als Unternehmer** beziehungsweise Geschäftsinhaber – muss beruflich und arbeitspädagogisch geeignet sein. Wenn Sie fachlich nicht geeignet sind, um auszubilden, müssen Sie einen geeigneten Ausbilder bestellen, der persönlich und fachlich geeignet ist.
- **Die Ausbildungsstätte muss von der Art und der Ausstattung her geeignet sein.**

Fixiert ist dies im Berufsbildungsgesetz (BBiG) beziehungsweise in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und wird von den jeweils zuständigen Kammern geprüft. Zur Klärung offener Fragen sollten Sie auf die Berater der zuständigen Kammer zugehen. Wenn das Ergebnis der Prüfung positiv ist, erhalten die Betriebe die Ausbildungsberechtigung von der zuständigen Kammer und können damit starten, die eigenen Nachwuchskräfte auszubilden.

Ob auch Ihr Betrieb geeignet ist, können Sie anhand der folgenden Fragen überprüfen:

## Sind passende Einrichtungen vorhanden?

Grundsätzlich gilt, dass die Art und die Einrichtung des Ausbildungsbetriebes so beschaffen sein müssen, dass Sie dem Auszubildenden Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln können, die für seinen Beruf notwendig sind. Außerdem soll der Azubi die Gelegenheit haben, bei Ihnen Berufserfahrungen zu sammeln.

Das bedeutet nicht, dass Sie Ihr Unternehmen für den Auszubildenden komplett umgestalten müssen. Es genügt in der Regel, dem jungen Mitarbeiter einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, an dem er mit der



erforderlichen Ausstattung seine Aufgaben erledigen kann. Je nach Beruf und Ausbildungsstätte bedeutet das zum Beispiel, dass für die angehenden Handwerker eine Ausbildungsecke zum Üben vorhanden ist oder für angehende Kaufleute ein Schreibtisch mit Computer zur Verfügung steht.

Im Ausbildungsrahmenplan, der Bestandteil der Ausbildungsordnung ist, ist zwar festgehalten, welche Qualifikationen der Auszubildende erwerben soll – nicht aber, welche konkreten Geräte und Ausstattungen dafür nötig sind. Hier müssen Sie als erfahrener Unternehmer überlegen, ob Ihre Betriebsausstattung zum Erlernen der Fähigkeiten genügt oder ob Sie noch zusätzliche Ausbildungsmittel anschaffen müssen. Werkzeuge, Maschinen, Apparate oder Geräte sollten auf einem aktuellen technischen Stand sein – was aber nicht heißt, dass modernste Technik verlangt wird.

Ob Ihr Unternehmen gut genug ausgestattet ist, entscheidet letztlich die zuständige Kammer.

Steht die Technik nicht zur Verfügung und kann sie auch nicht beschafft werden, ist es möglich, dass der Auszubildende zum Erlernen der Kenntnisse in ein anderes Unternehmen wechselt (siehe Kapitel „Ausbildungsformen“).

## Werden die richtigen Tätigkeiten ausgeübt?

Der Auszubildende soll bei Ihnen die Fertigkeiten und Fähigkeiten erlernen, die für seinen Beruf typisch sind. Welche das im Detail sind, erfahren Sie ebenfalls aus dem Ausbildungsrahmenplan. Bevor Sie sich entscheiden, welchen Beruf Sie ausbilden wollen, sollten Sie sich gründlich mit den Inhalten der entsprechenden Ausbildungsrahmenpläne auseinandersetzen. Wichtig



ist nämlich, dass in Ihrem Unternehmen die Tätigkeiten, die der Auszubildende erlernen soll, auch tatsächlich ausgeübt werden. In diesem Zusammenhang sollten Sie sich auch die Frage beantworten, welche Qualifikationen Sie in Ihrer Belegschaft in Zukunft wahrscheinlich am meisten brauchen werden. Denn im besten Fall bilden Sie für Ihren eigenen Bedarf aus.

Die Entscheidung, eine Ausbildungsstelle einzurichten, sollten Sie gemeinsam mit allen Beteiligten im Betrieb fällen – einschließlich des Betriebs- oder Personalrats.

### Gibt es einen Ausbilder?

Damit der Azubi in seiner Ausbildungszeit auch wirklich etwas lernt, braucht er einen Partner an seiner Seite, der ihn bei den ersten Schritten in der Arbeitswelt unterstützt. Jedes ausbildende Unternehmen benötigt daher einen geeigneten Ausbilder. Seit dem 1. August 2009 müssen Betriebe für mindestens eine Person im Unternehmen eine abgeschlossene Meisterprüfung oder eine erfolgreich abgelegte Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Wer keinen Meisterbrief hat, legt eine Prüfung vor der zuständigen Kammer ab. Der Nachweis muss (mit Ausnahmen) für alle seit dem 1. August 2009 beginnenden Ausbildungsverhältnisse wieder vorliegen.



*Azubis brauchen geeignete Ausbilder an ihrer Seite.*

In der Regel sollte der Ausbilder den gleichen Beruf erlernt haben wie der künftige Auszubildende. Bei neuen Berufsbildern, die es bislang in dieser Form nicht gab, genügt es auch, wenn der Ausbilder einen vergleichbaren Beruf gelernt hat. Die Anforderungen an die Ausbilder und die Inhalte der Prüfungen sind in der AEVO festgelegt.

In der Prüfung wird darauf geachtet, ob der Ausbilder die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse für seine Aufgabe mitbringt. Neben den fachlichen Voraussetzungen muss der Ausbilder schriftlich und praktisch seine berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nachweisen. Schließlich soll er den Auszubildenden beim Lernen anleiten und motivieren.

Wenn es bei Ihnen im Unternehmen bisher keinen Mitarbeiter gibt, der eine Meister- oder eine Ausbildereignungsprüfung hat, sollten Sie überlegen, wer von Ihrer Belegschaft sich am besten für diese Aufgabe eignet. Wichtig ist, dass der ins Auge gefasste Mitarbeiter auch persönlich geeignet ist, verantwortungsvoll mit jungen Menschen zu arbeiten. Darüber hinaus darf er keinen Eintrag im polizeilichen Führungszeugnis haben.

### Wie groß muss mein Unternehmen sein?

Auch sehr kleine Unternehmen können Nachwuchskräfte ausbilden. Wichtig ist, dass das Verhältnis zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der beschäftigten Fachkräfte angemessen ist. Letztlich entscheidet die zuständige Kammer, was als „angemessen“ gilt.

### Welche Gesetze muss ich kennen?

Viele Auszubildende, vor allem Haupt- und Realschüler, sind zumindest zu Beginn ihrer Ausbildung noch nicht volljährig. Daher müssen Sie als Arbeitgeber mit den Inhalten des Jugendarbeitsschutzgesetzes vertraut sein. So dürfen Jugendliche unter 18 Jahren zum Beispiel täglich nicht mehr als acht und wöchentlich nicht mehr als 40 Stunden beziehungsweise fünf Tage arbeiten. Samstags dürfen Jugendliche in der Regel nicht beschäftigt werden. Ausnahmen gelten nur für bestimmte Branchen. Weitere Details zum Jugendarbeitsschutzgesetz sowie zu anderen gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien wie das BBiG oder die Handwerksordnung lesen Sie im Kapitel „Gesetzliche Vorgaben“.

# Auf einen Blick

Die nachfolgende Checkliste hilft Ihnen bei folgenden Fragen zu den Anforderungen:

## VORBEREITENDE FRAGEN:

- Welche(n) Beruf(e) möchten Sie ausbilden?
- Falls mehrere Ausbildungsberufe in Frage kommen:
  - Für welchen Bereich benötigen Sie am ehesten Nachwuchskräfte?
  - Welcher Beruf hat die besten Zukunftsaussichten?



An der Ausbildungsstätte soll der Auszubildende alle für seinen Beruf nötigen Fertigkeiten lernen können.

## FRAGEN ZUR AUSBILDUNGSSTÄTTE:

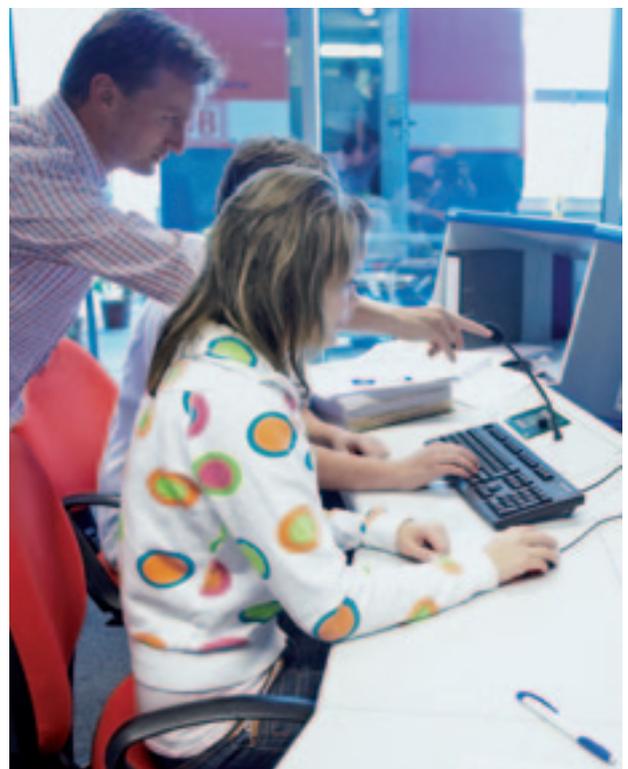
- Sind Sie in der Branche und in dem Aufgabenbereich tätig, in dem Sie ausbilden wollen?
- Steht ein Arbeitsplatz zur Verfügung, an dem der Auszubildende seinen Aufgaben nachgehen und sich die Kenntnisse für den zukünftigen Beruf aneignen kann?
  - Bei kaufmännischen Berufen: Gibt es zum Beispiel einen Schreibtisch mit Telefon, Computer und weiterem bürotechnischen Zubehör?
  - Bei handwerklichen Berufen: Gibt es für den Auszubildenden das notwendige Werkzeug, Apparate und Geräte?
  - Bei industriellen Berufen: Hat der Auszubildende die Möglichkeit, an den erforderlichen Maschinen und Anlagen zu lernen?
  - Falls nein: Haben Sie ältere, ausrangierte, aber funktionsfähige und arbeitssicherheits-technisch bedenkenlose Maschinen, an denen der Auszubildende üben kann?
  - Gibt es ausreichend Material mit welchem der Auszubildende seine Fertigkeiten erlernen und an dem er üben kann?
- Benötigen Sie gegebenenfalls einen speziellen Ausbildungsraum oder einen außerbetrieblichen Lernort, wo die Auszubildenden geschult werden können, wenn Sie mehrere beschäftigen wollen?
- Gibt es aktuelle Fachzeitschriften, Fachbücher, Lernprogramme und andere Medien, die die Qualität der Berufsausbildung unterstützen können?
- Hat Ihr Unternehmen ausreichend viele Mitarbeiter, um Auszubildende einzustellen?
- Sollte Ihr Unternehmen nicht gut genug mit Hilfsmitteln oder Fachkräften ausgestattet sein: Mit welchen anderen Unternehmen könnten Sie unter Umständen im Verbund ausbilden?
- Welche überbetrieblichen Einrichtungen könnten Sie unter Umständen zur Unterstützung einbinden?

## FRAGEN ZUM AUSBILDER:

- **Wenn Sie ein Handwerksunternehmen haben:**  
Gibt es einen Mitarbeiter mit Meisterbrief, der die Ausbildung übernehmen kann?
- **Hat der bei Ihnen beschäftigte Ausbilder –**  
sofern er keine abgeschlossene Meisterprüfung hat – einen entsprechenden Lehrgang nach der AEVO erfolgreich absolviert?
- **Wenn es noch keinen Ausbilder gibt: Wer könnte**  
dafür geeignet sein? Folgende Voraussetzungen muss der zukünftige Ausbilder erfüllen:
  - Er sollte kompetent und motiviert sein und sich seiner Verantwortung bewusst sein, jungen Menschen etwas beizubringen.
  - Er sollte pädagogische Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen haben.
  - Sein polizeiliches Führungszeugnis muss einwandfrei sein.
  - Er muss den Beruf erlernt haben, den auch der Auszubildende erlernen will, oder eine gleichwertige oder höherwertige Ausbildung absolviert haben.
  - Bei neuen Ausbildungsberufen genügt es, wenn der Ausbilder einen vergleichbaren Beruf gelernt hat.
- **Können Sie den Ausbilder einen angemessenen**  
Teil seiner Arbeitszeit für die Unterstützung seines Auszubildenden von seiner Arbeitszeit freistellen?
  - Ausbilder, die neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich höchstens drei Auszubildende ausbilden.
  - Ausbilder, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe ausbilden.
  - Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten sollte ein Ausbilder jeweils entsprechend weniger Auszubildende betreuen.

## RECHTLICHE FRAGEN:

- **Kennen Sie sich mit den notwendigen rechtlichen**  
Vorgaben zur Ausbildung aus?
  - Kennen Sie die Inhalte des BBiG sowie die darin enthaltene Ausbildungsordnung und den Ausbildungsrahmenplan für den jeweiligen Ausbildungsberuf?
  - Bei Handwerksberufen: Kennen Sie die rechtlichen Vorgaben der Handwerksordnung zur Ausbildung?
  - Kennen Sie die Inhalte des Jugendarbeitsschutzgesetzes?
  - Kennen Sie die Anforderungen der AEVO?
  - Kennen Sie die rechtlichen Vorgaben, wenn Sie im Verbund mit anderen Unternehmen ausbilden wollen?



*Der Ausbilder sorgt dafür, dass Ihr Auszubildender alles lernt.*

# Wo bekomme ich Informationen?

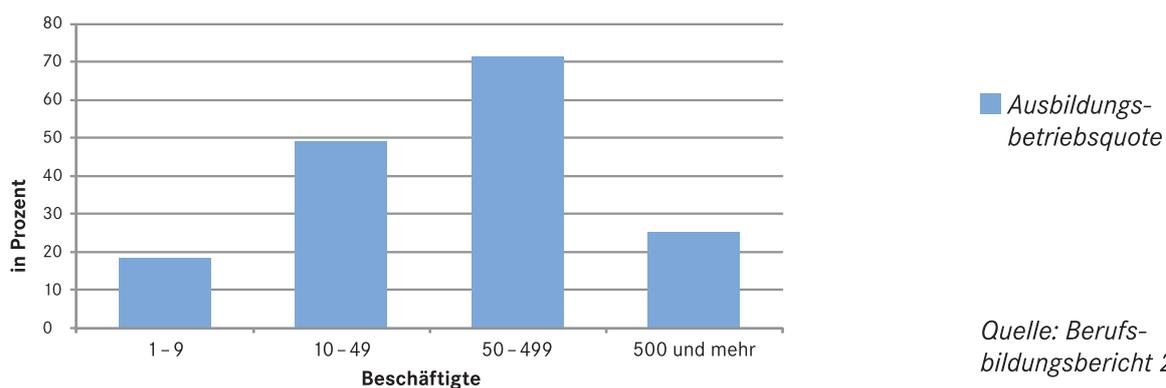
Wenn Sie junge Menschen ausbilden wollen, aber noch viele Fragen offen sind, können Sie sich an die für Sie zuständige Kammer wenden. Diese muss spezielle Ausbildungsberater beschäftigen, die den ausbildenden Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Deutsche Industrie- und Handelskammer  
[www.dihk.de](http://www.dihk.de)

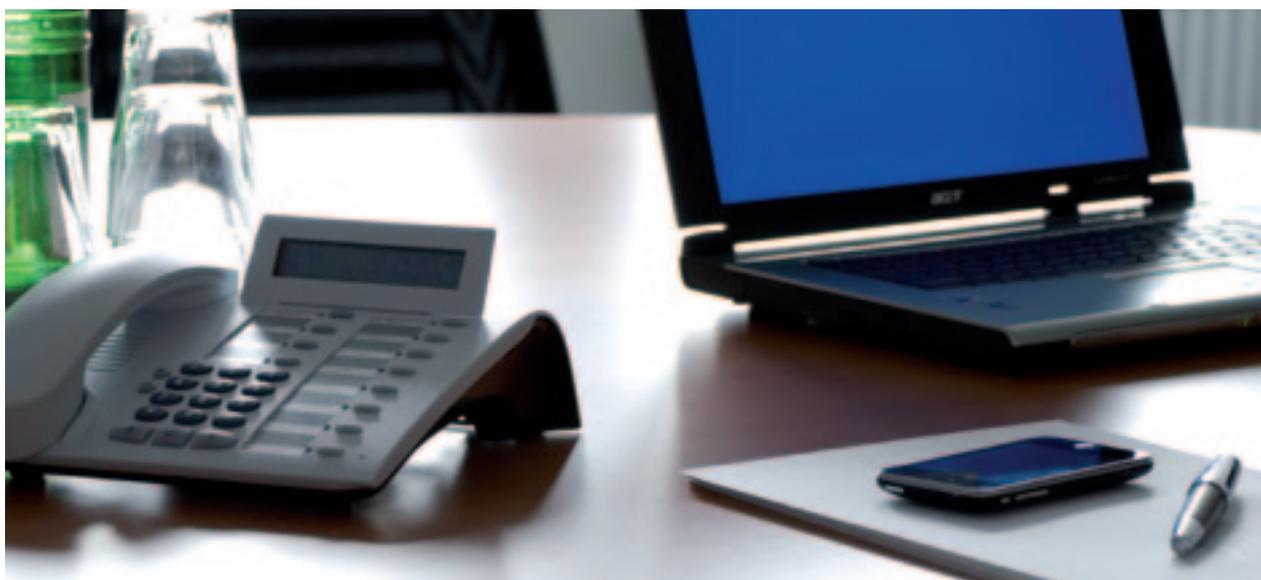
Handwerkskammer  
[www.handwerkskammer.de](http://www.handwerkskammer.de)

Landwirtschaftskammer  
[www.landwirtschaftskammern.de](http://www.landwirtschaftskammern.de)

Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen, 2004



Quelle: Berufsbildungsbericht 2006



Dem Auszubildenden einen adäquaten Ausbildungsplatz zu bieten - auch das gehört zu den Anforderungen.

## Kammern für freie Berufe

Bundesarchitektenkammer  
**[www.bak.de](http://www.bak.de)**

Bundesapothekerkammer  
**[www.abda.de](http://www.abda.de)**

Bundesärztekammer  
**[www.bundesaerztekammer.de](http://www.bundesaerztekammer.de)**

Bundesingenieurkammer  
**[www.bundesingenieurkammer.de](http://www.bundesingenieurkammer.de)**

Bundesnotarkammer  
**[www.bnotk.de](http://www.bnotk.de)**

Bundespsychotherapeutenkammer  
**[www.bptk.de](http://www.bptk.de)**

Bundesrechtsanwaltskammer  
**[www.brak.de](http://www.brak.de)**

Bundessteuerberaterkammer  
**[www.bstbk.de](http://www.bstbk.de)**

Bundestierärztekammer  
**[www.bundestieraerztekammer.de](http://www.bundestieraerztekammer.de)**

Bundeszahnärztekammer  
**[www.bzaek.de](http://www.bzaek.de)**

Patentanwaltskammer  
**[www.patentanwalt.de](http://www.patentanwalt.de)**

Wirtschaftsprüferkammer  
**[www.wpk.de](http://www.wpk.de)**

### INTERNETANGEBOTE

Bundesagentur für Arbeit  
**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung > Anforderungen**

Berufsbildungsgesetz (BBiG)  
**[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de) > Service > Publikationen > Gesetze > Berufsbildungsgesetz**

Ausbilder-Eignungsverordnung  
**[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de) > Service > Publikationen > Gesetze > Ausbilder-Eignungsverordnung**



*Die Industrie- und Handelskammern unterstützen Firmen, die ausbilden wollen, mit Rat und Tat.*

## Viele Wege – viele Chancen

**Ausbildung ist kein „Dschungel“, auch wenn ihre verschiedenen Arten im ersten Moment verwirrend wirken können. Im Wesentlichen gibt es fünf Wege, auf denen Sie junge Menschen an ihre zukünftigen Berufe heranführen können.**

Der „Normalfall“, sozusagen die klassische Ausbildungsart, ist die betriebliche oder duale Ausbildung, bei der die Jugendlichen sowohl im Unternehmen als auch in der Berufsschule lernen. Es gibt sie für rund 350 Berufe. Sie ist bundesweit einheitlich im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt; für Handwerksberufe gilt gleichzeitig die Handwerksordnung (HwO).

Daneben gibt es spezielle Ausbildungen für Abiturienten. Ihre Anforderungen, Abläufe und Abschlüsse haben die Bundesländer unterschiedlich formuliert. Gleiches gilt für die dualen Studiengänge, die einen „Mittelweg“ zwischen betrieblicher Ausbildung und Hochschulstudium darstellen.

Außerdem können Sie eine Ausbildung individuell auf die eigenen Ansprüche ausrichten. Sie wird dann als nicht-anerkannte Ausbildung bezeichnet.

Manche Berufe können ausschließlich an Schulen erlernt werden. Berührungspunkte mit einem Unternehmen ergeben sich, wenn der Betrieb Plätze für vorgeschriebene oder freiwillige Praktika der Auszubildenden anbietet.

Bei den sogenannten außerbetrieblichen Berufsausbildungen handelt es sich um Ausbildungen, die wie duale Ausbildungen den Regelungen des BBiG bzw. der Handwerksordnung unterliegen, jedoch in Verantwortung eines beauftragten Bildungsträgers durchgeführt werden. In der Regel werden Kooperationsbetriebe in die Ausbildung eingebunden.



## Betriebliche Ausbildung

**Sie ist wohl das, woran man beim Stichwort „Ausbildung“ als erstes denkt: Der Auszubildende hat einen Ausbildungsvertrag mit Ihrem Unternehmen und lernt hier die praktische Seite seines Berufes. In der Berufsschule erwirbt er die theoretischen Grundlagen.**

Weil nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Berufsschulen an der Ausbildung des Jugendlichen mitwirken, wird die betriebliche Ausbildung auch als duale Ausbildung bezeichnet. Dieser Wechsel der Lernorte ist ihr typisches Merkmal: Der Auszubildende arbeitet überwiegend im Unternehmen mit. Die Berufsschule besucht er entweder tageweise oder in ein- bis dreiwöchiger Blockform.

Im dualen System liegt der größte Vorteil dieser Ausbildungsart: Sie können Ihren jungen Mitarbeiter auf die individuellen Bedürfnisse, Abläufe und Strukturen Ihres Betriebes einstellen, während Sie ihn praktisch ausbilden. Gleichzeitig profitieren Sie und Ihr Auszubildender von der fundierten Theorieausbildung an der Berufsschule.

Betriebliche Ausbildungen gibt es für industrielle und kaufmännische Berufe genauso wie für handwerkliche und landwirtschaftliche. Zuständige Stelle kann deshalb nicht nur die örtliche Industrie- und



Handelskammer, sondern auch die Handwerkskammer, Landwirtschaftskammer, Anwaltskammer, Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterkammer, Ärzte- oder Apothekerkammer sein. In jedem Fall stehen Ausbildungsberater der Kammern ausbildungsinteressierten und ausbildenden Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite.

### Grundlagen

Grundlagen dieser Ausbildungsart sind das BBiG und – für Handwerksberufe – die HwO. Sie beschreiben unter anderem, welche Anforderungen Betriebe erfüllen müssen, die ausbilden möchten. Auf der Grundlage von BBiG und HwO wurden für die einzelnen Berufe Ausbildungsordnungen erlassen. Sie enthalten die genaue Berufsbezeichnung und die Dauer der Ausbildung. Aus ihnen geht außerdem hervor, ob es sich eventuell um eine Stufenausbildung handelt. In dem Fall erwirbt der Auszubildende auf dem Weg zum angestrebten Berufsabschluss einen oder mehrere Abschlüsse, die bereits eine qualifizierte berufliche Tätigkeit ermöglichen (Mehr zur Ausbildungsordnung lesen Sie im Kapitel „Organisation der Ausbildung“).

In jedem Beruf wird lebenslang gelernt. Mit Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie Ihren ehemaligen Auszubildenden in einer sich wandelnden Arbeitswelt auf dem Laufenden halten, dessen Wissen erweitern und seine Handlungsfähigkeiten an die neuen Gegebenheiten anpassen. Denn so bleibt Ihnen der maßgeschneiderte Auszubildende erhalten.

### Mittelfristig geplant

**Gertrud Ankerl, Leiterin  
Personal, SECURETEC  
Detektions-Systeme AG, Brunenthal**



„Vor vier Jahren haben wir das erste Mal ausgebildet. Der Ausbildungsberuf Chemielaborant kam für uns in Frage. Wir haben uns sehr bewusst dafür entschieden, junge Menschen auszubilden und ihnen einen guten Start ins

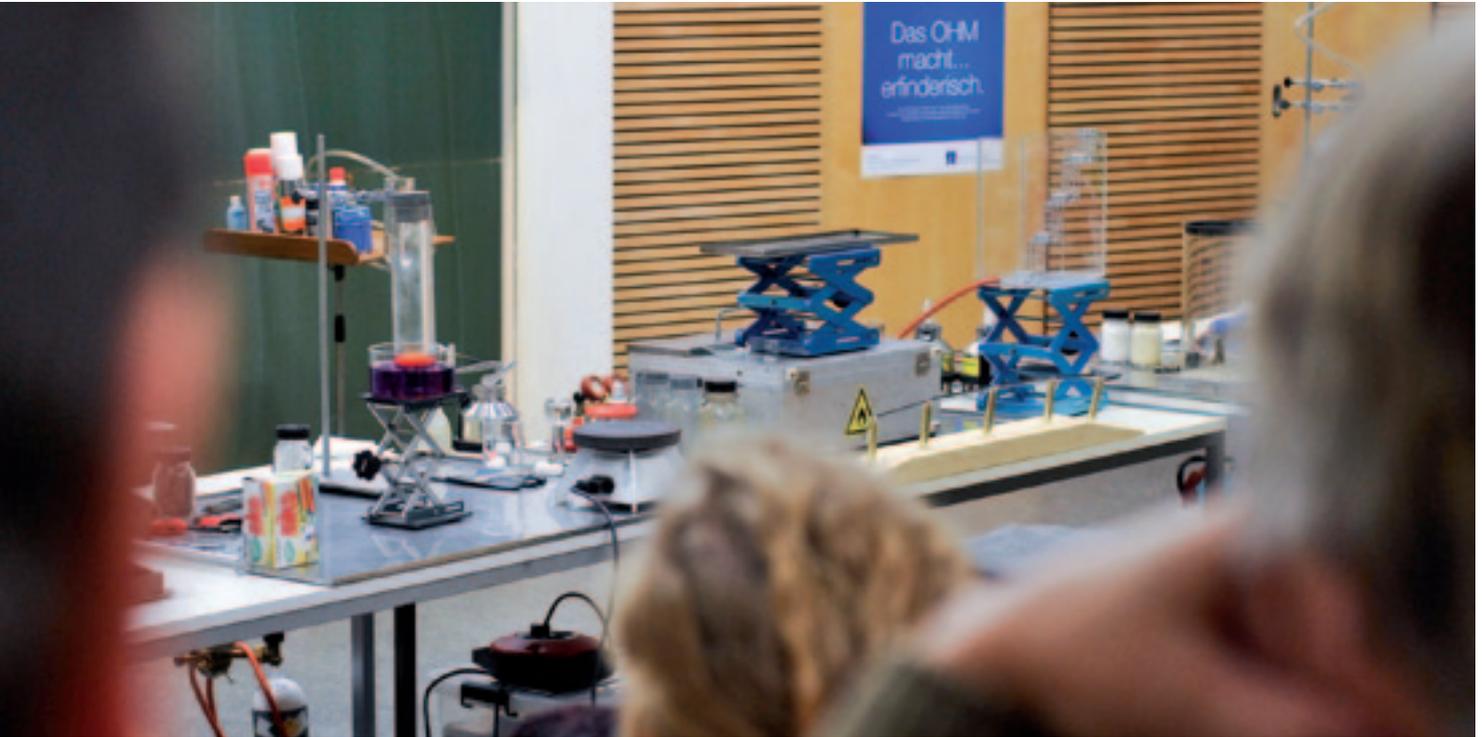
Berufsleben zu geben.

Ausbildung ist keine einseitige Angelegenheit, sie ist ein Geben und Nehmen. Auszubildende bereichern die Firmenkultur, stellen zugleich aber eine große Verantwortung für das ausbildende Unternehmen dar. Nach erfolgreich beendeter Ausbildung hat man einen breit einsetzbaren Mitarbeiter, der viel von der Firma gesehen hat und Kenntnisse in vielen Bereichen besitzt. Die Betreuung und Begleitung der jungen Menschen ist wichtig, in fachlicher wie in persönlicher Hinsicht.

Unser Ziel ist es, nach der Ausbildung die Auszubildenden zu übernehmen. Deshalb ist die Ausbildungsentscheidung Bestandteil der mittelfristigen Personalplanung. Bisher haben wir nur gute Erfahrungen gemacht. Wichtig ist eine fundierte Auswahl der Schulabgänger und die Vermittlung eines realistischen Bildes des Ausbildungsberufes.“



*Duale Ausbildung: In Ihrem Betrieb lernt der Azubi die praktische Seite seines Ausbildungsberufes.*



*Auszubildende auf Hochschulniveau - das duale Studium macht es möglich.*

## Ausbildung für Abiturienten/Innen

**Um gezielt Abiturienten anzusprechen, top-ausgebildete Fachkräfte auf besonders hohem Niveau zu erhalten und diese früh an das Unternehmen zu binden, bieten manche Firmen für Abiturienten spezielle Ausbildungen oder duale Studiengänge an. Diese sind wissenschaftlicher als die üblichen betrieblichen Ausbildungen und praxisnäher als reguläre Studiengänge.**

### Ausbildungen für Abiturienten

Prinzipiell ähneln sie den normalen betrieblichen Ausbildungen: Junge Menschen lernen die praktische Seite ihres Berufs bei der Arbeit im Unternehmen kennen und erwerben das theoretische Rüstzeug außerhalb. Im Gegensatz zur normalen betrieblichen Ausbildung

lernt Ihr Auszubildender jedoch nicht an staatlichen Berufsschulen, sondern an Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademien, anderen privaten Instituten und zum Teil auch unternehmensintern.

Der Unterricht findet überwiegend in mehrwöchigen Blöcken statt. In der Regel prüfen die Akademien und Institute den Auszubildenden am Ende der Ausbildung. Je nach Einrichtung sind die Abschlüsse staatlich oder wirtschaftsintern anerkannt. In manche Modelle der Abiturientenausbildung ist zusätzlich eine anerkannte Berufsausbildung nach BBiG oder HWO integriert, so dass die Auszubildenden auch eine Prüfung vor der zuständigen Kammer ablegen, dann besucht der Auszubildende zusätzlich die Berufsschule.

### Duales Studium

Beim dualen Studium arbeiten Unternehmen und Hochschulen zusammen. Auch hierbei stehen Theoriephasen an der Hochschule und Praxisphasen im Unternehmen im Wechsel. In der Regel dauert ein duales Studium drei Jahre. Anders als die Ausbildung

für Abiturienten führt ein duales Studium zu einem Hochschulabschluss. Vor allem die Berufsakademien haben sich seit jeher im Bereich des dualen Studiums einen Namen gemacht. Meistens sind sie staatlich anerkannt, teilweise haben sie auch einen Hochschulstatus erreicht und werden dann Duale Hochschule genannt, wie es in Baden-Württemberg der Fall ist.

Auch Fachhochschulen und Universitäten bieten mittlerweile vermehrt duale Studiengänge an. Hier findet eine enge Kooperation von Unternehmen und Hochschulen statt. Solche Kooperationsverträge sind notwendig, um Lehrinhalte und den zeitlichen Verlauf aufeinander abzustimmen.

Zum Teil bieten die Hochschulen diese speziellen Studiengänge für dual Studierende an, zum Teil nehmen sie ausgedehnte Praxisphasen in ihre regulären Studiengänge auf. Auch die Studiendauer kann hier unterschiedlich sein, was jedoch weniger an Eigenheiten der Hochschulen liegt, sondern eher am Studienmodell. Mitunter sind anerkannte Ausbildungen integriert, so dass die Studierenden am Ende über einen Berufs- und einen Hochschulabschluss verfügen.

Die Vorteile liegen für Sie als Ausbildender auf der Hand: Sie erhalten top-ausgebildete Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, ohne diese einarbeiten zu müssen – vielmehr werden durch die Verbindung des Studiums mit den Praxisphasen die zukünftigen

Mitarbeiter passgenau auf die Anforderungen in Ihrem Unternehmen vorbereitet. Dabei übersteigt die vermittelte Theorie die Inhalte normaler betrieblicher Ausbildungen bei Weitem – ohne zusätzliche Anstrengungen der Unternehmen.



### Loyalität inklusive

**Alexander Pircher, Geschäftsführender Gesellschafter, infolox GmbH, Lindau**

„Wir sind ein kleines Unternehmen mit 20 Mitarbeitern. Für uns ist die klassische duale Ausbildung im Moment nicht sinnvoll, weil wir nicht die Ressourcen haben, die Auszubildenden umfassend einzubeziehen. Dagegen ist das Duale Studium für uns eine ideale Möglichkeit, die Leute ausbildungstechnisch mitzuprägen. Wir bilden hauptsächlich Wirtschaftsinformatiker an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg aus. Die Studierenden können die praktischen Erfahrungen bei uns mit ihren Kommilitonen und Professoren an der Theorie verifizieren und umgekehrt die gelernte Theorie sehr schnell in der Praxis reflektieren. Das ist sehr sinnvoll. Und nach unserer Erfahrung sind die Absolventen sehr loyal und dem Arbeitgeber sehr verbunden, wenn man gemeinsam durch diesen wichtigen Lebensabschnitt gegangen ist.“



*Mit Schulungen und Zertifikatslehrgängen geben Sie Ihrem Auszubildenden das nötige Rüstzeug.*

# Ausbildung in nicht-anerkannten Ausbildungsberufen

**Derzeit existieren für rund 350 Berufe Ausbildungsordnungen auf Grundlage des BBiG und der HwO. Gibt es für einen Beruf keine Ausbildungsordnung, nennt man die Ausbildung nicht-anerkannte Ausbildung. In anderen als anerkannten Ausbildungsberufen dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet**

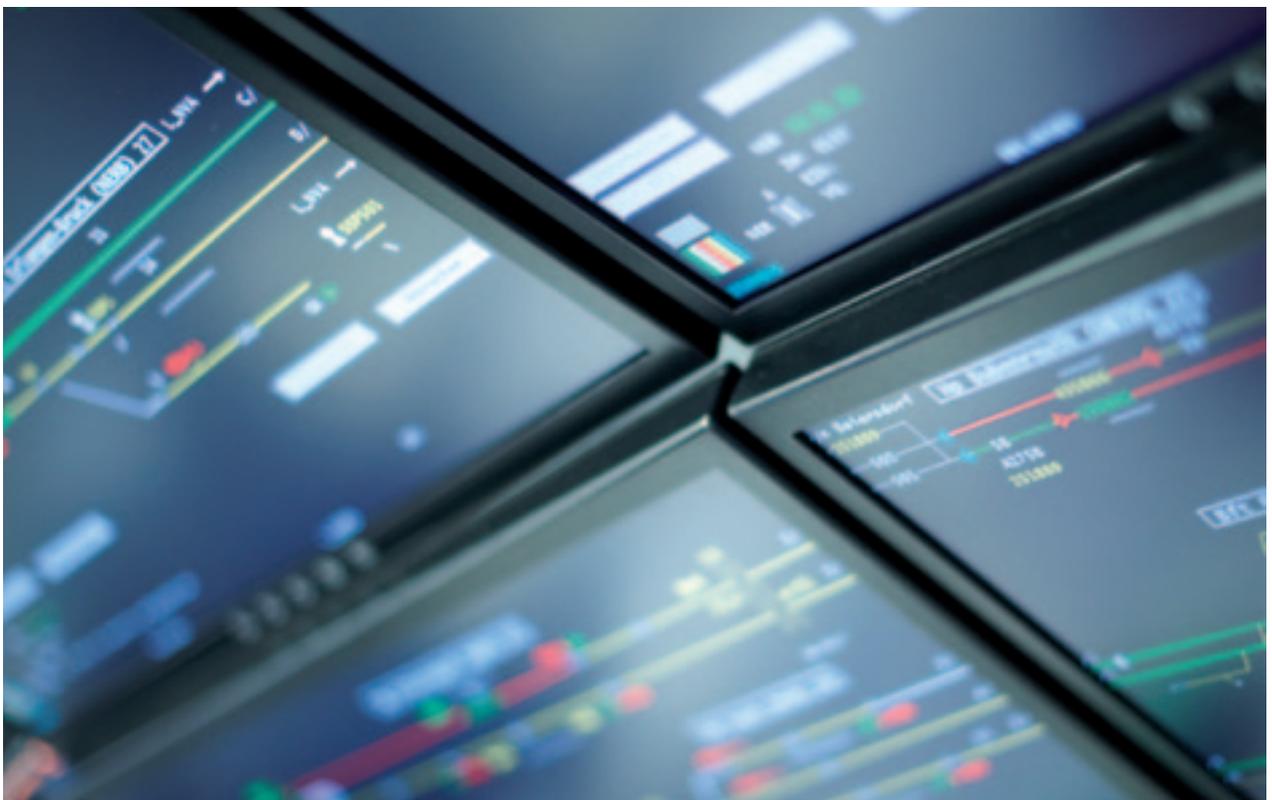
Mit der Einteilung in anerkannte und nicht-anerkannte Ausbildungen ist keine Wertung verbunden.

Nicht-anerkannte Ausbildungen sind nötig und sinnvoll. Beispielsweise forderte der breite Einzug der IT in die Arbeitswelt vor einigen Jahren viel schneller spezielle Fachkräfte als Berufsbilder definiert und Ausbildungsordnungen erlassen werden konnten. Deshalb bilden Unternehmen ihre benötigten Fachkräfte zunächst ausschließlich nach ihren individuellen Anforderungen aus.

Auch der umgekehrte Fall kommt vor: Ausbildungsordnungen für selten gewordene Berufe werden gestrichen, obwohl einige Unternehmen weiterhin Fachkräftenachwuchs in diesen Berufen benötigen.

## Aufbau

Eine nicht-anerkannte Ausbildung besteht häufig darin, die jungen Menschen im Tagesgeschäft an die Aufgaben der jeweiligen Tätigkeit heranzuführen. Spezielle Aufgaben, mit denen die Auszubildenden einzelne Fertigkeiten trainieren, sowie interne und externe Schulungen können die Ausbildung ergänzen.



*Nicht-anerkannte Ausbildungsgänge finden sich häufig im Bereich der IT.*



*Schulungen können die nicht-anerkannte Ausbildung sinnvoll ergänzen, um spezielle Kenntnisse zu vermitteln.*

Wie im betrieblichen Teil einer anerkannten dualen Ausbildung lernen die Auszubildenden von erfahrenen Kollegen, die sie anweisen, anleiten und kontrollieren. Das Ende dieser Art von Ausbildung kann mit einer internen Prüfung und einem aussagekräftigen Zeugnis verbunden sein. Zum Teil werden diese Ausbildungen in der Branche akzeptiert.

Eine andere Art der Ausbildung, die mit der ersten kombiniert sein kann, besteht im Erwerb einzelner Zertifikate und Abschlüsse, die von einander

unabhängig und branchenintern oft anerkannt sind. Im IT-Umfeld gibt es davon eine Reihe, daneben zum Beispiel auch in der Wellness- und Fitness-Branche, wo Trainer Ausbilder-Zertifikate für einzelne Sportarten oder Meditationstechniken vorweisen können. Für Unternehmen ist es auch ein Marketingvorteil, zertifiziertes Fachpersonal zu beschäftigen. Unter Umständen wirken sich die Zertifizierungen aber auch auf Zulassungen, Genehmigungen und Versicherungsverträge günstig aus.

# Schulische Ausbildung

**Eine Vielzahl an Berufen ist nur an Schulen zu erlernen. Doch auch hier können Sie als Ausbildungsunternehmen Vorteile für sich schöpfen: indem sie potentielle Arbeitskräfte in Praktika kennenlernen.**

In die Gruppe der schulischen Ausbildungen fallen sozialpädagogische oder Gesundheitsberufe, aber auch Sekretariats- sowie die Vielzahl der technischen Assistentenberufe. Zum Teil handelt es sich bei diesen Berufen um bundesweit einheitlich geregelte, zum Teil sind sie nach Landesrecht geregelt.

Die Auszubildenden schließen für ihre Ausbildung einen Vertrag mit einer staatlichen oder privaten Berufsfachschule, Fachschule oder Fachakademie. Dort

erlernen sie in zwei bis dreieinhalb Jahren in Vollzeit sowohl die theoretischen als auch die praktischen Aspekte ihres Berufs. Als Unternehmen kommen Sie deshalb mit dieser Art der Ausbildung eher weniger in Berührung. Doch gibt es Möglichkeiten, wie Sie als Betrieb auch bei dieser Form Kontakte zu den Auszubildenden und damit Ihren zukünftigen Fachkräften knüpfen können.

## Möglichkeiten auch für Betriebe

Viele schulische Ausbildungsgänge sehen Praktika vor, die die Auszubildenden in Betrieben absolvieren müssen. Manche Schulen verlangen außerdem Vorpraktika vor Beginn der Ausbildung. Wenn Sie in diesem Rahmen Praktika anbieten, haben Sie die Möglichkeit, angehende Fachkräfte früh kennenzulernen und für das eigene Unternehmen zu gewinnen. In der Regel suchen die Schulen oder die Schüler und Schülerinnen selbst danach.



*Vollzeit an der Schule, Praktika in Unternehmen: die schulische Ausbildung.*

## Außerbetriebliche Ausbildung

Außerbetriebliche Berufsausbildungen werden im Auftrag der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen) bei Bildungsträgern durchgeführt, die hier die Rolle der Unternehmen übernehmen. Die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter (gemeinsamen Einrichtungen) zahlen die anfallenden Ausbildungskosten für benachteiligte Jugendliche, die auf dem freien Ausbildungsstellenmarkt keine Chance haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, und bestimmte Voraussetzungen erfüllen müssen. Die Jugendlichen erlernen die Berufspraxis überwiegend in Lehrwerkstätten, -büros oder -küchen der Bildungsträger. Um einen möglichst großen Teil der Praxis

unter realen Arbeitsbedingungen zu trainieren, sind für diese Ausbildungen betriebliche Phasen in Kooperationsbetrieben vorgesehen. Auf diese Weise können Unternehmen Kontakte zum Berufsnachwuchs knüpfen und aus dem Absolventenpool Fachkräfte gewinnen. Besonders interessant ist dies für Unternehmen, die gar nicht oder nicht in allen benötigten Berufen ausbilden oder, über die Zahl der Selbstausgebildeten hinaus, zusätzlichen Fachkräftebedarf haben. Eine frühzeitige Übernahme der Auszubildenden in betriebliche Ausbildung wird angestrebt.

### INTERNETANGEBOT

Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung > Ausbildungsarten



*Auch Lehrwerkstätten vermitteln Jugendlichen berufliche Praxis.*

# Mehr als Sie denken!

**Sie wollen ausbilden? Sehr gut. Dabei braucht Ausbildung keinen Mut, sondern Wissen. Wissen um die zahlreichen Möglichkeiten und Formen der Ausbildung, die es in Deutschland inzwischen gibt.**

Noch bilden in Deutschland zu wenige Betriebe aus. Viele argumentieren, die Anforderungen zur Vollausbildung nicht erfüllen zu können. Sie sind für viele Unternehmen tatsächlich nicht einfach zu erfüllen, weil sie beispielsweise zu klein oder zu spezialisiert sind, ihnen das nötige Fachpersonal oder die technische Ausstattung fehlt – sie also nicht alle Bereiche der Ausbildung abdecken können.

Dabei ist die Vollausbildung nicht die einzige Möglichkeit, Nachwuchs zu qualifizieren und damit wettbewerbsfähig zu bleiben. Verankert im BBiG, hat der Gesetzgeber den Weg für verschiedene Ausbildungsformen jenseits der Vollausbildung frei gemacht und ergänzende Ausbildungselemente geschaffen. Es gibt inzwischen zahlreiche Möglichkeiten der Ausbildung, unterschiedliche Bausteine und spezielle Förderprogramme – ausreichend Instrumente für jeden Betrieb, um für die Aufgabe Ausbildung gerüstet zu sein.

## Ausbildung im Kooperationsbetrieb

Eine der Möglichkeiten für Betriebe, die nicht voll ausbilden können oder wollen, ist die Ausbildung



im Kooperationsbetrieb. Wie der Name schon sagt, arbeiten Unternehmen dabei mit einem Kooperationspartner zusammen. Das kann entweder ein anderes Unternehmen sein (siehe dazu auch „Ausbildung im Verbund“) oder ein Ausbildungsträger, bei dem die im Unternehmen fehlenden Elemente der Ausbildung abgedeckt werden. Ausbildungsträger bei dieser Ausbildungsform sind zum Beispiel Fachakademien, Berufsschulen, Werkstätten oder regionale Ausbildungszentren.

Der Ausbildungsträger schließt mit dem Auszubildenden den Vertrag – mit allen daraus resultierenden Rechten und Pflichten. Der Ausbildungsträger fungiert als „Schnittstelle“ zwischen dem Auszubildenden und dem Kooperationsbetrieb und ist somit Ihr Hauptansprechpartner. Ob Ihr Unternehmen als Kooperationsbetrieb zugelassen wird, entscheidet – wie bei allen anderen Ausbildungszulassungen auch – die zuständige Kammer.

Ihr Unternehmen bringt dabei seine betrieblichen Strukturen, seine Betriebsmittel und das Fachpersonal



*Auch für kleinere Unternehmen gibt es Möglichkeiten, auszubilden.*



in die Ausbildung mit ein. Die theoretische Ausbildung und die pädagogische Betreuung übernimmt der Ausbildungsträger. Er ist auch für die Organisation und Abwicklung des Ausbildungsablaufes zuständig, die er jedoch in Absprache mit dem Kooperationsbetrieb gestaltet. Der Ausbildungsträger steht dem Kooperationsbetrieb während der gesamten Ausbildungszeit in allen Fragen der Ausbildung und bei Problemen beratend und unterstützend zur Seite. Die Ausbildungskosten übernimmt der Ausbildungsträger. Der Kooperationsbetrieb wird aber mit vertraglich vereinbarten Pauschalbeträgen an der Finanzierung beteiligt.

Die Ausbildung im Kooperationsbetrieb hat das Ziel, sowohl den Arbeitgeber als auch den Auszubildenden zu unterstützen und zu entlasten – durch den Ausbildungsträger. Die Ausbildung im Kooperationsbetrieb ist – wie die Ausbildung im Verbund – eine geeignete Ausbildungsform für Unternehmen, die sich den Kosten oder dem administrativen und organisatorischen Aufwand einer Vollausbildung nicht gewachsen sehen oder nicht alle Bereiche eines Ausbildungsberufes abdecken können.

## Ausbildung im Verbund

Der Ausbildungsverbund ist ein Zusammenschluss von mehreren Unternehmen, die gemeinsam die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses organisieren und abwickeln. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt bei allen Verbundmodellen bei einem sogenannten „Stammbetrieb“, der den Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden abschließt und ihn bei der zuständigen Kammer zur Eintragung einreicht.

Bei der Verbundausbildung unterscheidet man vier Organisationsformen:

### Leitbetrieb mit Partnerbetrieben:

Ein Leitbetrieb kooperiert mit Partnerbetrieben. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt beim Leitbetrieb, der auch den Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden abschließt. Einzelne Abschnitte der Ausbildung, für deren inhaltliche Vermittlung der Leitbetrieb die notwendigen Voraussetzungen nicht besitzt, erfolgen in den Partnerbetrieben, mit denen der Leitbetrieb einen Kooperationsvertrag abschließt.

### Auftragsausbildung:

Einige Abschnitte der Ausbildung erfolgen gegen Kostenerstattung außerhalb des Stammbetriebes in anderen Betrieben oder Bildungszentren.

### Ausbildungsverein:

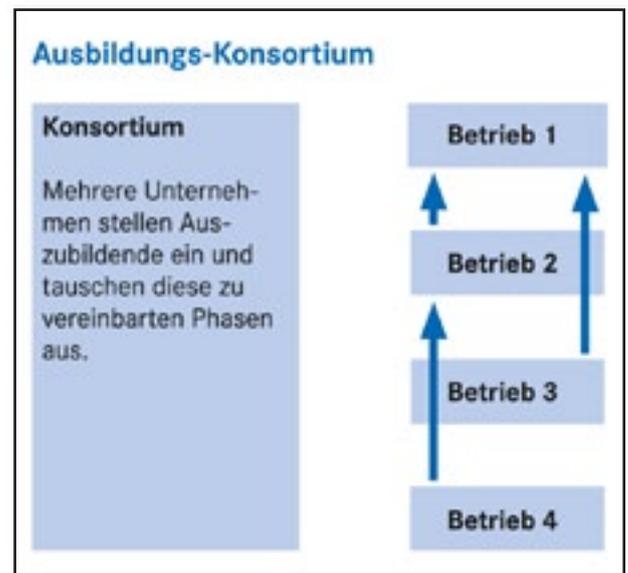
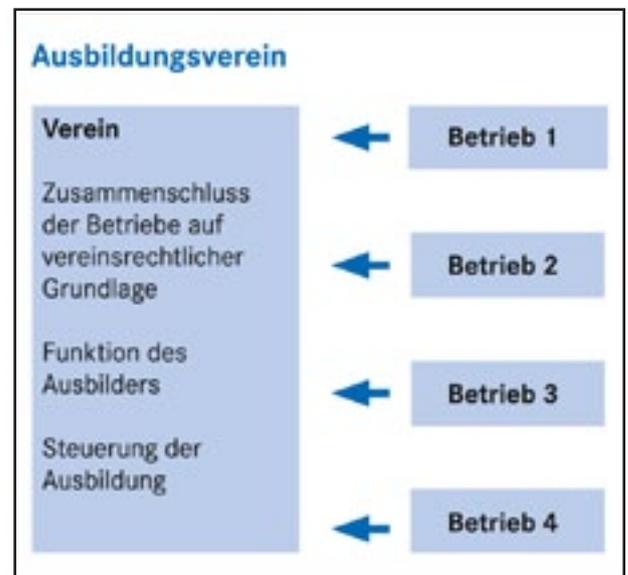
Ein Ausbildungsverein übernimmt die organisatorischen Aufgaben, während die Mitgliedsunternehmen die Ausbildung durchführen. Die Ausbildungsverträge werden hierbei meist mit dem Ausbildungsverein abgeschlossen. Die Vereinssatzung bildet die Grundlage der Kooperationsbeziehungen zwischen allen Beteiligten des Verbundes. Die im Ausbildungsverein anfallenden Kosten für Geschäftsführung, Ausbildungsvergütungen, Prüfungsgebühren, Ausbildungsmittel und ähnliches werden durch Mitgliedsbeiträge oder über Spenden finanziert.

## Ausbildungskonsortium:

Mehrere kleine und mittlere Unternehmen stellen jeweils Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen und Ausbildungsabschnitten aus, die der jeweils ausbildende Betrieb nicht selbst wahrnehmen kann (Rotationsprinzip). Diese Ausbildungsabschnitte können auch von beteiligten Bildungswerken übernommen werden.

Die Vorteile in der Verbundausbildung liegen in der Entlastung des einzelnen Unternehmens einerseits

und der besonderen Einsatzflexibilität und Kooperationsfähigkeit des Auszubildenden andererseits. Der Auszubildende sammelt zahlreiche Erfahrungen in den unterschiedlichen Betrieben und lernt dabei verschiedene Menschen und Arbeitsmethoden kennen. Die Unternehmen teilen sich die Kosten der Ausbildung und können ihre Erfahrungen und Kompetenzen bündeln. Darüber hinaus arbeiten Unternehmen nach einer erfolgreichen Verbundausbildung häufig auch in anderen Bereichen enger zusammen.





*Gemeinsam ist man stärker: Ausbildung im Verbund lohnt sich vor allem für kleinere und spezialisierte Betriebe.*

## Ausbildung in Teilzeit

Junge Mütter und Väter hatten lange Zeit keine Chance, eine Ausbildung zu machen oder ihre angefangene Ausbildung fortzusetzen. Dieses Problem soll die Teilzeitausbildung lösen, die besonders für junge Mütter und Väter, aber auch für Menschen gedacht ist, die einen Angehörigen pflegen oder denen die Belastung einer vollen Arbeitszeit, zum Beispiel wegen einer Behinderung, nicht zuzumuten ist.

Die Stundenzahl einer Teilzeitausbildung liegt zwischen 20 und 30 Wochenstunden. Wichtig ist, dass der Betrieb die Stunden sinnvoll in seine Betriebsabläufe integrieren kann. Es gibt dabei zwei Varianten:

**Variante 1:** Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Arbeitszeit inklusive

Berufsschulunterricht beträgt mindestens 25 Wochenstunden.

**Variante 2:** Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit um maximal ein Jahr. Die Arbeitszeit inklusive Berufsschulunterricht beträgt mindestens 20 Wochenstunden.

Der Ausbildungsbetrieb und der Auszubildende sprechen ab, zu welchen Zeiten die Arbeitsstunden am besten abgeleistet werden. Also zum Beispiel an einzelnen Tagen in der Woche oder etwa nur vormittags. Die Ausbildungsvergütung und der Urlaubsanspruch werden entsprechend prozentual an der verkürzten Arbeitszeit bzw. der Anzahl der Anwesenheitstage bemessen.

Der Berufsschulunterricht findet während der regulären Unterrichtszeit statt.



*Junge Mütter und Väter, die die Möglichkeit erhalten, ihre Ausbildung in Teilzeit fortzusetzen, sind loyal und motiviert.*

Jeder Betrieb, der allein in Teilzeit ausbilden will, muss alle Anforderungen für die Vollausbildung erfüllen, also über ausreichend geschultes Ausbildungspersonal verfügen und alle Fachbereiche des Ausbildungsberufes abdecken.

Die Ausbildung in Teilzeit hat besonders für kleine Unternehmen gegenüber der Vollzeitausbildung viele Vorteile: der Auszubildende kann passend zur Betriebsstruktur eingesetzt werden. Das ausbildende Unternehmen profitiert zudem von dem hohen Maß an Verantwortungsbewusstsein und Organisations-talent, über das junge Mütter und Väter aufgrund ihrer familiären Rolle verfügen. Teilzeitauszubildende gelten als besonders motiviert und haben meist eine enge Bindung an ihren Ausbildungsbetrieb.

Die Teilzeitausbildung ist also nicht nur eine Chance für junge Mütter und Väter, sondern auch für kleine und junge Unternehmen. Sie ist ein modernes Instrument der Ausbildungspolitik, das der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie Rechnung trägt. Die Betriebe erzielen damit nicht zuletzt auch einen Imagegewinn.



*Die Teilzeitausbildung bietet jungen Eltern, aber auch dem Betrieb viele Vorteile.*



*Die Investition in die Ausbildung junger Menschen lohnt sich immer.*

### **Ausbildung spezieller Personengruppen**

Sie sind jung. Sie sind motiviert. Sie sind arbeitswillig. Ihre Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, sind dennoch gering: Jugendliche mit Migrationshintergrund, Lernschwierigkeiten oder Behinderung brauchen bei ihrer Ausbildung besondere Unterstützung – doch die Investition lohnt sich.

Wer beispielsweise Auszubildende mit Migrationshintergrund beschäftigt, kann seinen fremdsprachigen Kunden oder Vertriebspartnern einen Ansprechpartner bieten, der nicht nur die jeweilige Sprache spricht, sondern sich dank interkultureller Kompetenz auch mit den jeweiligen kulturellen Besonderheiten auskennt. So können Unternehmen sich auch neue Zielgruppen erschließen.

Auch Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen sind eine Bereicherung für Betriebe. Von ihrer hohen Motivation, ihrem Fleiß und ihrer Bereitschaft, sich zu engagieren und mit dem Unternehmen zu identifizieren, können Arbeitgeber nachhaltig profitieren.

Um diesen speziellen, häufig benachteiligten Personengruppen eine Chance zu geben, hat der Gesetzgeber unterschiedliche Förderinstrumente geschaffen. Damit soll die Ausbildung der Betroffenen unterstützt und erleichtert werden.

Zu den wichtigsten Fördermitteln gehören:

#### **Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung:**

Arbeitgeber können unter bestimmten Voraussetzungen für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden. Der Zuschuss wird für die gesamte Ausbildungszeit gezahlt.

#### **Arbeitshilfen für behinderte Menschen:**

Arbeitgeber können Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungsplätzen erhalten, soweit dies erforderlich ist, um die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen oder zu sichern und eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers (Teil 2, SGB IX) nicht besteht.

#### **Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH):**

abH haben das Ziel, den Ausbildungserfolg eines leistungsschwachen Auszubildenden zu sichern. Sie können bei Bedarf zu Beginn und jederzeit während der Ausbildung gewährt werden. Ein spezieller Unterricht und gegebenenfalls begleitende sozialpädagogische Betreuung tragen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten bei und/oder fördern

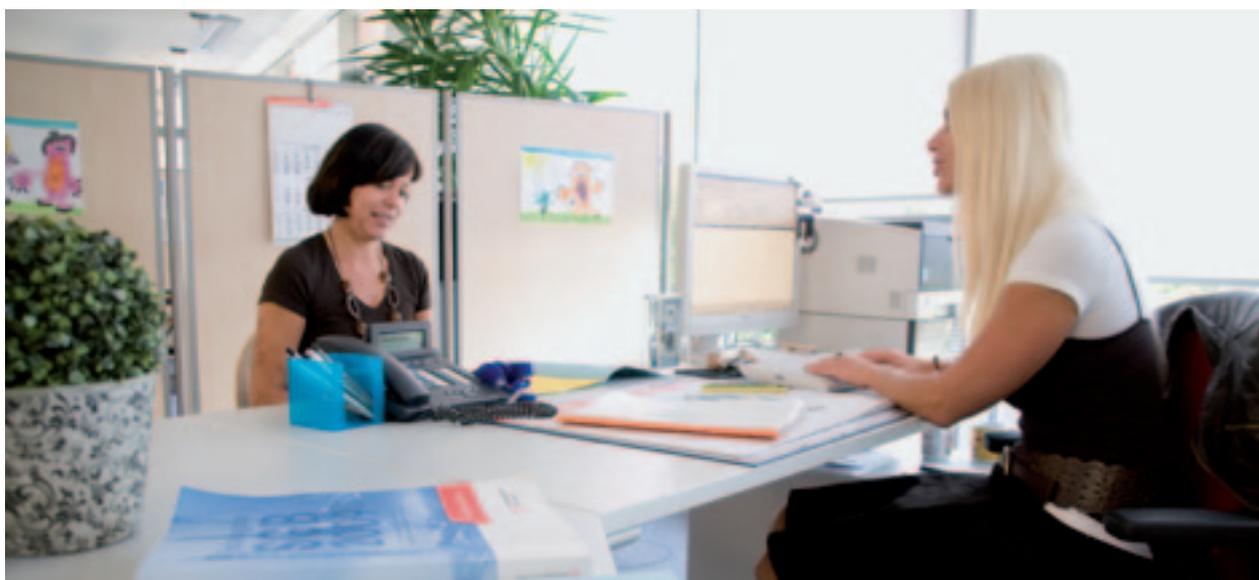
das Erlernen fachtheoretischer Kenntnisse und fachpraktischer Fertigkeiten. Dabei entstehen Ihnen keinerlei Kosten. Der Zeitaufwand für abH beträgt 3 – 8 Stunden pro Woche. Ausbildungsbegleitende Hilfen können sowohl von Agenturen für Arbeit als auch von gemeinsamen Einrichtungen gewährt werden.

#### **Ansprechpartner**

Ob und in welcher Höhe Sie als Arbeitgeber die genannten Förderleistungen beantragen können, erfahren Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit. Ihr Ansprechpartner beim Arbeitgeber-Service unterstützt und berät Sie in der Beantwortung Ihrer Fragen.

Außerdem finden Sie in den örtlichen Integrationsämtern ([www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)) einen kompetenten Partner, wenn es um die Ausbildung behinderter Jugendlicher geht.

Auf den Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ([www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ([www.bmas.de](http://www.bmas.de)) finden Sie Informationen zu Projekten, die die Ausbildung von speziellen Personengruppen fördern und unterstützen.



*Lassen Sie sich von Ihrer Agentur für Arbeit beraten, ob und wie Sie Fördermittel erhalten.*

## Überbetriebliche Ausbildung

Sowohl BBiG als auch HwO sehen vor, dass Teile der Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätten durchgeführt werden können.

Mit der sogenannten überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) sollen die Ausbildungselemente Betrieb und Berufsschule im Dualen System ergänzt werden. Sie deckt die Ausbildungsbereiche ab, die von einem einzelnen Betrieb nicht geleistet werden können, weil er beispielsweise nicht über die entsprechenden Maschinen oder das dazu nötige Personal verfügt. In Zeiten einer zunehmenden Spezialisierung und Wettbewerbssituation soll damit auch kleinen und Spartenunternehmen die Möglichkeit gegeben werden, auszubilden und somit ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Die überbetriebliche Ausbildung verfolgt mehrere Ziele: Sie soll die betriebliche Ausbildung systematisieren und vereinheitlichen. Als „verlängerte Werkbank“ soll sie im Betrieb entlastend und ergänzend wirken – vor allem dann, wenn die betriebliche Ausbildung in hoch spezialisierten Produktions- und Dienstleistungsstrukturen abläuft. Außerdem sorgt die ÜBA für einen Transfer neuer Technologien in kleine und mittlere Unternehmen.

Inhalt, Anzahl und Dauer der Kurse werden von den Tarifvertragsparteien auf Bundesebene festgelegt und dann vom Bundeswirtschaftsminister in verbindlichen Rahmenlehrplänen festgeschrieben. Die Kammern und Innungen haben für die überbetriebliche Ausbildung spezielle Werkstätten eingerichtet. Die mehrwöchigen Lehrgänge werden vom Bund, den Ländern und den Kammern bezuschusst, die Restkosten trägt der Ausbildungsbetrieb.



*Die überbetriebliche Ausbildung findet zum Beispiel in Lehrwerkstätten statt und stellt eine Art „verlängerte Werkbank“ dar.*



## Überraschend unbürokratisch

**Hubert Schöffmann, stv. Geschäftsführer Berufsbildung und Leiter Referat Berufsausbildung der IHK für München und Oberbayern, über die Vorteile der verschiedenen Ausbildungsformen.**

**Herr Schöffmann, wie stellen Sie fest, ob ein Betrieb die Anforderungen zur Vollausbildung erfüllt?**

**Hubert Schöffmann:** Für eine qualifizierte und erfolgreiche Berufsausbildung sind zwei Faktoren entscheidend: Erstens muss der Betrieb alle Qualifikationen des jeweiligen Ausbildungsberufes vermitteln können. Zweitens müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder des Unternehmens persönlich und fachlich geeignet sein, junge Menschen auszubilden.

Die Ausbildungsberater der IHK prüfen die Ausbildungseignung und betreuen die Unternehmen bei allen Fragen rund um den Einstieg in die Berufsausbildung. Die Beratung ist auf jeden Betrieb individuell zugeschnitten. Die optimale Integration der Berufsausbildung in das Unternehmen und seine Geschäftsprozesse ist dabei das Ziel.

**Welche Ausbildungsformen gibt es für Betriebe, die diese Anforderungen nicht erfüllen können?**

**Hubert Schöffmann:** Es gibt für Unternehmen viele Möglichkeiten auszubilden, auch wenn sie nicht alle Anforderungen selbst erfüllen können.

Die Nachbarschaftshilfe ist eine effiziente und pragmatische Zusammenarbeit von meist zwei Unternehmen (siehe „Ausbildungskonsortium“). Der Auszubildende wechselt dann für einen definierten Zeitraum zum „Nachbarn“, um die fehlenden Ausbildungsinhalte zu erlernen.

Bei der Ausbildung in Kooperation arbeiten in der Regel ein Bildungsträger und ein Betrieb zusammen. Beide Lernorte ergänzen sich wechselseitig: Der Bildungsträger kann gezielt auf die individuellen Problemlagen der Jugendlichen eingehen, der



*Die Kammern prüfen Betriebe, ob sie für die Ausbildung geeignet sind.*



*Eine Ausbildung im Verbund muss von allen Beteiligten gut geplant werden.*

Betrieb vermittelt die Ausbildungsinhalte praxis- und realitätsnah.

Bei einer Ausbildung im Verbund können sich mehrere Unternehmen, zum Beispiel neu gegründete, zu kleine oder Unternehmen mit einem sehr hohen Spezialisierungsgrad, in unterschiedlichen Organisationsformen zusammenschließen, um ihren Fachkräftenachwuchs auszubilden.

**Wie erklären Sie sich, dass immer noch viele Unternehmen nicht ausbilden?**

**Hubert Schöffmann:** Natürlich gibt es Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe, des Geschäftsgegenstandes oder etwa ihrer organisatorischen Voraussetzungen für die Durchführung der beruflichen Erstausbildung nicht in Frage kommen. Meine persönliche Erfahrung gerade in den letzten Jahren zeigt aber, dass immer

mehr Firmen die Vorteile der Berufsausbildung im eigenen Haus erkannt haben.

Viele Unternehmen denken jedoch immer noch, dass der Einstieg in die Berufsausbildung unheimlich bürokratisch und aufwändig ist. Genau das Gegenteil ist aber der Fall, die Betriebe sind oft überrascht, wie einfach und unbürokratisch der Schritt in die eigene Ausbildung ist. In München und Oberbayern konnten wir alleine in 2007 und 2008 mit einer gezielten Ansprache der IHK-Unternehmen und einer kompetenten Beratung über 4.000 neue Betriebe für die Ausbildung gewinnen.

**INTERNETANGEBOT**

Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung > Ausbildungsformen





# Erstes Kennenlernen

**Haben Sie Interesse, Jugendliche und junge Erwachsene auf ihrem Weg ins Berufsleben zu unterstützen – können aber derzeit (noch) keinen Ausbildungsplatz anbieten? Möglicherweise sind für Sie drei Alternativmodelle zur betrieblichen Ausbildung interessant.**

### Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, kurz Pakt genannt, wurde am 16. Juni 2004 zwischen Wirtschaft und Bundesregierung geschlossen. Ziel war es, den Fachkräftenachwuchs zu sichern und allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten.

Der Pakt ist ein Erfolg. Flächendeckend arbeiten Kammern, Verbände, Bildungsträger und die Agenturen für Arbeit Hand in Hand um den Übergang Schule – Beruf möglichst erfolgreich zu gestalten.

Auch Sie können mit folgenden Modellen dazu beitragen, jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern:

#### Praktika:

Praktika sind häufig eine erste Einstiegshilfe in das Berufsleben, die bereits in der Phase der Berufsorientierung ansetzt. Daher ist der Zeitraum flexibel gestaltbar und auch der Einsatz der Jugendlichen kann sich nach den aktuellen Möglichkeiten in Ihrem Unternehmen richten.

#### Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB):

BvB offerieren Ihnen die Möglichkeit, fachlich und sozial geschulte Jugendliche in Ihrem Unternehmen für einen mit dem Jugendlichen und dem Träger der Maßnahme abzustimmenden Zeitraum kennenzulernen. Bei entsprechendem Interesse besteht die Möglichkeit, den Jugendlichen im Anschluss auszubilden beziehungsweise direkt in den Betrieb zu integrieren.

#### Einstiegsqualifizierung (EQ):

Gefördert von den Agenturen für Arbeit oder gemeinsamen Einrichtungen, kann der Jugendliche für einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten die Arbeitsabläufe in Ihrem Betrieb kennen lernen und dabei seine beruflichen Potenziale ausprägen und erweitern. Sie als Unternehmer können die Leistungsfähigkeit des Jugendlichen über einen vergleichsweise langen Zeitraum einschätzen. Falls Sie noch nicht oder längere Zeit nicht mehr ausgebildet haben, bietet Ihnen dieses Modell die Chance, (wieder) in die betriebliche Ausbildung einzusteigen.



*Lernen Sie Ihre zukünftigen Auszubildenden erst einmal kennen, zum Beispiel während eines Praktikums.*

## Praktikum – Kennenlernen „light“

**Liest man Praktikausschreibungen von Unternehmen, so zeigt sich, dass ein Praktikant heute kaum noch ausschließlich zum Kaffeekochen eingesetzt wird, sondern dass er tatsächlich gebraucht wird. Er wird in den Arbeitsablauf integriert und bringt seine Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des Unternehmens mit ein.**

Praktika stellen eine frühzeitige Möglichkeit zum Kennenlernen von Unternehmen dar und bieten Jugendlichen die Gelegenheit, die spezifische Berufswelt zu erleben sowie sich gezielt auf den Ausbildungseinstieg vorzubereiten.

Dabei wird zwischen verschiedenen Formen des Praktikums unterschieden: zum einen kann es aufseiten des Jugendlichen freiwillig sein und auf reinem Berufsinteresse basieren. Zum anderen sind Praktika gerade für bestimmte Studiengänge oder gerade im Vorfeld verpflichtend.

Praktika sind in jedem Fall für beide Seiten eine Win-Win-Situation: Denn nicht nur die Jugendlichen bekommen die Möglichkeit, sich in einem Unternehmen motiviert und engagiert einzubringen und so das Berufsleben aus erster Hand mitzuerleben. Sie als Unternehmer haben die Chance, unverbindlich Ihre Nachwuchskräfte von morgen kennen zu lernen, zu beobachten und auch zu prüfen.

Sie als Arbeitgeber können Ihre freien Praktikantenstellen in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit online einstellen.



### Unterstützung und mehr

**Bernd Klose, Geschäftsführer, Reisebörsen & Touristik Marketing RTM GmbH, Berlin**

„Als Messeveranstalter beschäftigen wir ein bis zwei Praktikanten im Jahr. Sie bekommen bei uns einen ersten Einblick in die gesamte Touristikbranche, werden in Bereiche wie Messenvorbereitung, Datenverwaltung und -pflege sowie Kundenbetreuung eingeführt. Wir erhoffen uns natürlich eine selbstbewusste und eigenverantwortliche Persönlichkeit, die unser Team für die Dauer von maximal sechs Monaten tatkräftig unterstützt und im Idealfall im Anschluss ein Beschäftigungsverhältnis bei uns findet.“

### Formen des Praktikums

Das Schnupperpraktikum richtet sich vor allem an Schüler, die innerhalb weniger Tage hinter die Kulissen eines Betriebs schauen wollen und dabei mögliche Ausbildungsbedingungen kennen lernen beziehungsweise ihren Berufswunsch näher unter die Lupe nehmen können.

Das Schülerbetriebspraktikum findet im Rahmen der vorletzten oder letzten Klasse statt und wird durch die jeweiligen Schulen organisiert. Innerhalb von 14 Tagen sollen Schüler eine Idee vom Berufsleben bekommen, sich orientieren und möglicherweise ihren Berufswunsch bestärkt sehen.

Das Vor-/Fachpraktikum bezieht sich auf die Pflichtpraktika, die vor einer Ausbildung beziehungsweise einem Studium verpflichtend absolviert werden müssen.

Das Praxissemester findet im Rahmen eines Studiengangs statt und orientiert sich in der Dauer an der entsprechenden Studienprüfungsordnung. Auch hier geht es im Wesentlichen darum, theoretisch erworbenes Wissen mit der Praxis abzugleichen und ein Gefühl für den Beruf zu bekommen.

Das Anerkennungspraktikum ist ein Pflichtpraktikum, das im Anschluss einer schulischen Ausbildung benötigt wird, um das theoretische Wissen praxisnah zu untermauern. Es dauert in der Regel ein Jahr. Gefragt ist es unter anderem bei Erziehern, Sozialarbeitern, Masseuren/medizinischen Bademeistern, PTA und ähnlichen.

Schließlich gibt es noch die Möglichkeit des Auslandspraktikums, des Schiffspraktikums und des freiwilligen studienbegleitenden Praktikums.

# BvB – Chance für beide Seiten

**Die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit bieten Jugendlichen und Arbeitgebern gleichermaßen neue Alternativen auf dem Weg der beruflichen Qualifizierung.**

Die BvB der Agenturen für Arbeit setzen bei der gezielten Berufsorientierung von Jugendlichen unter 25 Jahren an. Jugendliche werden fachlich und persönlich gefördert, um sie nachhaltig in eine Ausbildung zu bringen.

Grundsätzlich ermöglichen Ihnen als Arbeitgeber die BvB, potenzielle Mitarbeiter beziehungsweise Auszubildende in der Qualifizierungsphase persönlich kennen zu lernen, mögliche Vorurteile abzubauen und jungen Menschen eine nachhaltige berufliche Chance zu geben.

## Wie funktionieren die BvB?

Die Zielgruppe der BvB setzt sich zusammen aus Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, benachteiligten Jugendlichen mit und ohne Schulabschluss, Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund sowie Jugendlichen mit einer Behinderung. Bevor eine gezielte Förderung möglich ist, wird im Rahmen einer individuellen Eignungsanalyse jedes einzelnen Teilnehmers eine erste Berufsorientierung geschaffen, um aus der Vielzahl der Berufe die jeweils individuell Zutreffenden zu finden. In Kooperation mit Bildungsträgern, die zur praktischen Qualifizierung unterschiedliche Berufsfelder anbieten, werden die Jugendlichen engagiert gefördert.

Neben fachlichem Know-how stehen aber auch Persönlichkeitsbildung, berufliche Grundfertigkeiten, betriebliche Qualifizierung, Grundlagenqualifizierung in IT- und Medienkompetenz, Sprachförderung und Bewerbungstraining auf dem umfassenden Berufsvorbereitungsprogramm. Ein Betriebspraktikum, das im Rahmen der Maßnahme eingeplant ist, lässt die Fähigkeiten und Fertigkeiten jedes Einzelnen noch gezielter fördern.



## Gut vorbereitet

Die Praktikumsbetriebe selbst werden anhand definierter Kriterien ausgesucht und bewertet. Bei Vertragsabschluss wird nach verschiedenen Zielsetzungen des Praktikums unterschieden: in Orientierung, Qualifizierung und Integration.

Wenn Sie als Praktikumsbetrieb ausgesucht wurden, können Sie sicher sein, dass die Teilnehmenden auf das Betriebspraktikum vorbereitet werden, die Qualifizierung professionell und fachgerecht betreut und ebenso nachbereitet wird. Ziel ist es natürlich, jeden Jugendlichen in eine Ausbildung beziehungsweise in Arbeit zu bringen. Die Förderdauer der Maßnahmen liegt in der Regel bei 9 bis 12 Monaten.



*Während der BvB werden junge Menschen für die Ausbildung fit gemacht.*

### Schon dreimal überzeugt

**Heiko Weitze, Inhaber KFZ-Meisterbetrieb,  
Hamburg**

„Ich nehme grundsätzlich gern junge Leute aus einer BvB für ein Betriebspraktikum. Denn für mich ist nicht das Schulzeugnis entscheidend, sondern der Mensch, der dahintersteht. Dem möchte ich eine Chance geben. Meine grundsätzlich positiven Erfahrungen mit den Jugendlichen geben mir Recht. Drei der Praktikanten haben bereits einen Ausbildungsvertrag als KFZ-Mechaniker bekommen. Sie haben ihre Chance genutzt, uns handwerklich überzeugt und passten zudem gut in unser Team.“



*Sonnige Aussichten: Als Praktikumsbetrieb im Rahmen einer BvB lernen Sie Ihren zukünftigen Auszubildenden genau kennen.*

# Ein guter Einstieg

**Es gibt gute Gründe, die für eine Einstiegsqualifizierung (EQ) eines Jugendlichen vor der Ausbildung sprechen: Der junge Mensch wird auf eine spätere Lehre praxisnah vorbereitet und der Unternehmer lernt dessen Leistungsfähigkeit außerhalb einer betrieblichen Ausbildung kennen. EQ ersetzt jedoch nicht die Ausbildung.**

Vorrangiges Ziel der EQ ist es, dass Jugendliche, die bis zum 30. September keinen Ausbildungsplatz finden konnten sowie Jugendliche, die aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind, im Anschluss an diese Maßnahme eine betriebliche Berufsausbildung, möglichst in Ihrem Betrieb, aufnehmen.

Wer ausbilden möchte, nutzt in der Regel das Zeugnis und das Bewerbungsgespräch, um den passenden Azubi zu finden. Doch Noten allein sagen wenig über die fachliche und soziale Kompetenz aus, die ein Jugendlicher mitbringen sollte. Auch in einem Bewerbungsgespräch kann man den richtigen Kandidaten übersehen, beispielsweise, wenn dieser sehr nervös ist. Auch passen Unternehmen und Auszubildende nicht immer auf den ersten Blick perfekt zusammen.

Die EQ verhindert ein spätes „böses“ Erwachen. Denn in diesem Modell lernen Betriebe ihre potenziellen Auszubildenden neben Zeugnis und Bewerbungsgespräch über eine dritte Komponente kennen: das sogenannte Langzeitpraktikum.

Die EQ ermöglicht Ihnen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten des jeweiligen Jugendlichen über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess beobachten zu können. Dieser vergleichsweise lange Zeitraum erlaubt es Ihnen, die Stärken des Jugendlichen konkret einzuschätzen und auch auf Schwächen regulierend einzuwirken.

Sollten Sie dennoch merken, dass die „Chemie“ nicht stimmt oder dass die Tätigkeit möglicherweise nicht die richtige für den Jugendlichen ist, können sowohl

Sie als auch der Teilnehmer die EQ ohne weitere Konsequenzen auslaufen lassen.

### **DIE BEWILLIGUNG DER EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG SETZT FOLGENDE KRITERIEN VORAUS:**

- **Mit dem EQ-Teilnehmer muss ein Vertrag im Sinne des §26 des BBiG abgeschlossen werden, in dem die Inhalte der EQ definiert werden, ebenso Kündigungsfristen, Vergütung und Zeugniserstellung.**
- **Die EQ muss auf einem anerkannten Ausbildungsberuf basieren.**
- **Die EQ muss in Voll- oder in Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden (wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen) durchgeführt werden. Zudem müssen mindestens 70 Prozent der Gesamtzeit der Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb durchgeführt werden.**

Die EQ wird nach § 54a SGB III gefördert. Wenn Sie eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können Sie durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert werden.

### **Genaueres Kennenlernen**

#### **Petra Witte, Geschäftsleitung, Werbeagentur Witte, Aachen**

„Das EQ-Praktikum ist für beide Seiten ein Gewinn. Innerhalb eines Jahres erfährt der oder die Teilnehmende alle wichtigen internen und externen Abläufe unserer Werbeagentur. Die Berufsentscheidung für den Beruf der Kauffrau bzw. des Kaufmanns für Marketingkommunikation wird sich entsprechend festigen beziehungsweise ändern. Zukünftigen Schulkollegen/-innen wird der oder die Teilnehmende in Vielem voraus sein. Wir dagegen haben nach einem Jahr „Vorpraktikum“ einen Auszubildenden, der wirklich weiß, worum es bei uns geht, den wir im Vorfeld schon gut kennen lernen durften und bei dem sich die Ausbildungszeit um ein Jahr verkürzt.“

## Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) erleichtert Ihnen die Suche nach dem passenden Kandidaten und leistet Unterstützungshilfe bei der Durchführung von Praktika, BvB oder EQ. Sie erarbeiten mit Hilfe Ihres Ansprechpartners im AG-S Ihr Anforderungsprofil an den Bewerber, die gewünschten Fähigkeiten sowie Kompetenzen des gesuchten Jugendlichen und vereinbaren das Einstiegsdatum. Ihre Anforderungen an den Bewerber werden so auf den Punkt gebracht. Nach Ihren Angaben und Wünschen werden dann aus der bundesweiten Datenbank der BA die passenden Bewerber ausgewählt. Damit der Kandidat auch garantiert in Ihr Unternehmen passt, haben sich erprobte Verfahren zur Eignungsfeststellung bewährt. Der gesamte Service ist für Sie kostenfrei.

### INTERNETANGEBOT

Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen >  
Ausbildung > Ausbildungsvorbereitung



*Ob BvB, EQ oder Praktikum – Ihr AG-S berät Sie dazu ausführlich.*



*Der AG-S sucht die passenden Kandidaten nach Ihren Wünschen und Anforderungen aus.*

# Unter die Lupe nehmen

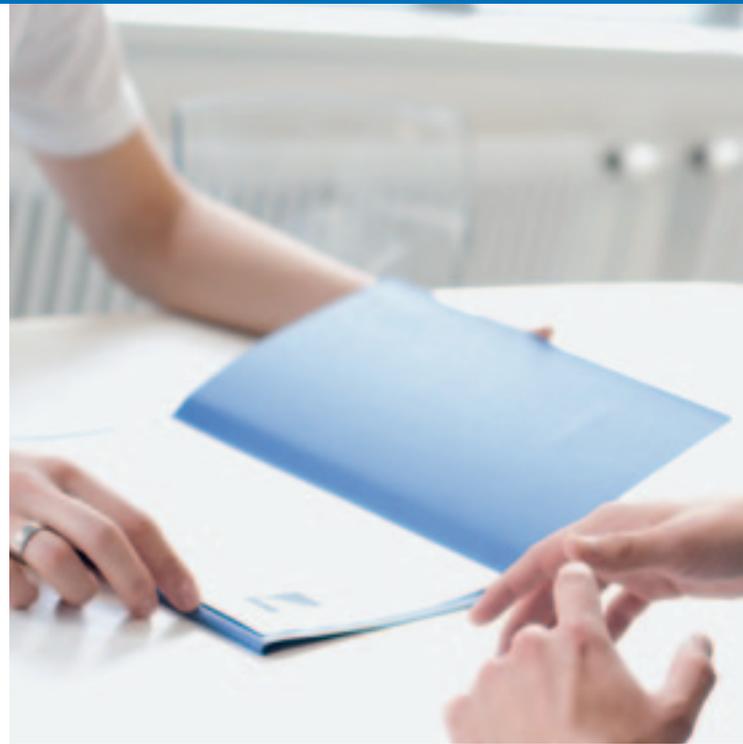
**Sie haben sich entschieden, einen Auszubildenden einzustellen? Jetzt kommt es darauf an, den richtigen Bewerber herauszufinden.**

Auszubildende sollen in Ihrem Unternehmen die Grundlagen für seine berufliche Zukunft lernen – und Ihnen zukünftig eine Unterstützung sein. Denn durch die Ausbildung bilden Sie sich junge Menschen zu Fachkräften heran, die exakt auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens zugeschnitten sind. Damit das anschließende Arbeitsverhältnis möglichst lange andauert, sollten Sie also im Vorfeld alles dafür tun, den Richtigen für die anstehenden Aufgaben zu finden.

Zunächst sollten Sie überlegen, welche Qualifikationen für die Zusammenarbeit von Bedeutung sind: Kommt es bei dem zu erlernenden Beruf auf fachliches Vorwissen an? Welche Interessen sollte der Bewerber mitbringen? Welche persönlichen Eigenschaften sind Ihnen wichtig? Diese Auswahl an Fragen zeigt bereits: Schulische Leistungen und Noten sind nicht das Einzige, worauf Sie bei der Auswahl achten sollten. Sicherlich sind Grundrechenarten und einfaches Kopfrechnen sowie das Beherrschen der deutschen Rechtschreibung für die meisten Berufe wichtig. Ob die Jugendlichen allerdings Kenntnisse in Kurvenberechnungen, mehr als nur betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse oder sehr gute Englischkenntnisse mitbringen müssen, hängt von dem jeweiligen Ausbildungsberuf ab. Vieles lässt sich auch während der Ausbildung erlernen.

### Soft Skills wichtiger als Fachwissen

Häufig zählen bei der Auswahl der Bewerber persönliche Eigenschaften ohnehin viel mehr als schulisches Wissen. Sogenannte Soft Skills – also die „weichen Kompetenzen“ – gewinnen im Arbeitsleben und damit auch schon zu Beginn eines Berufslebens immer mehr an Bedeutung: Arbeitet der Ausbildungssuchende sorgfältig und zuverlässig? Ist er flexibel und lernbereit? Zeigt er sich teamfähig und kommunikativ? Wie geht er mit Kritik und mit Konflikten um? Ist er bereit, Verantwortung zu übernehmen und sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen? Jedes Unternehmen und jeder

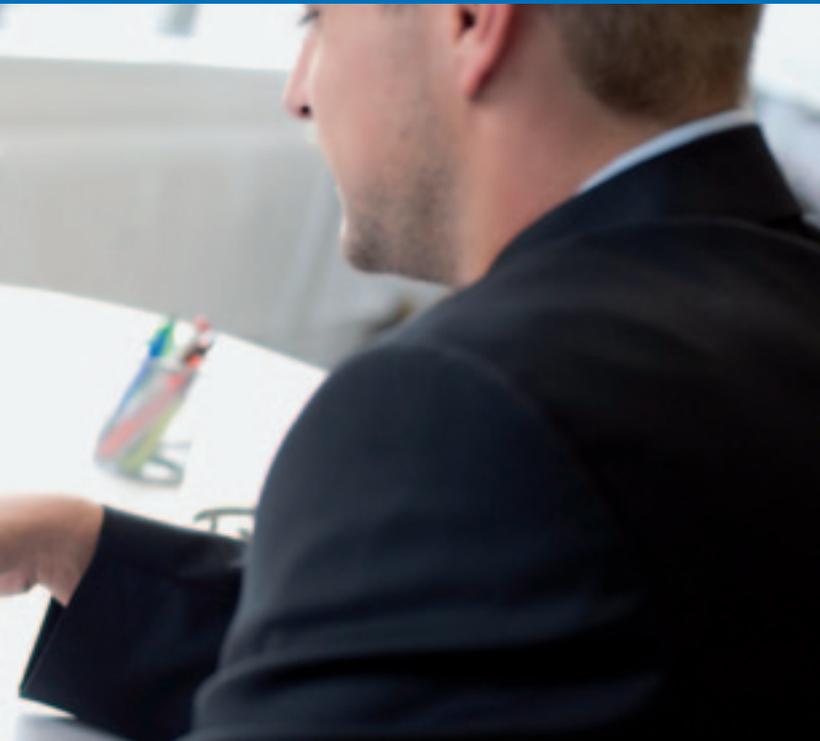


Beruf erfordern andere Soft Skills. Auf welche Sie besonderen Wert legen, sollten Sie vor der Auswahl des Bewerbers festlegen, damit Sie die Bewerber gezielt daraufhin auswählen können.

Und wie finden Sie heraus, welche persönlichen Fähigkeiten der Bewerber mitbringt? Hier hilft als Erstes ein Blick auf die Hobbys und Freizeitaktivitäten, die im Lebenslauf stehen. Ist der künftige Auszubildende zum Beispiel in einem Verein aktiv? Das lässt darauf schließen, dass er gern mit Menschen zu tun hat oder sich gut in ein Team einordnen kann. Oder interessiert er sich für Modellbau? Das zeigt, dass er sich lange im Detail mit einer Sache beschäftigen kann. Vielleicht hat er auch schon eine Jugendgruppe geleitet und dadurch Verantwortungsbewusstsein bewiesen. Im Vorstellungsgespräch können Sie den Bewerber dann ganz gezielt nach konkreten Situationen fragen, in denen er zum Beispiel Flexibilität oder Durchhaltvermögen gezeigt hat.

### Tests helfen bei der Auswahl

Möglich ist auch, den Bewerber unter Aufsicht kleine Aufgaben aus dem Unternehmensalltag ausführen zu lassen. Sie können ihn zum Beispiel ein Telefonat entgegennehmen und eine Telefonnotiz erstellen lassen, nachdem Sie ihm erklärt haben, wie so etwas in Ihrem Unternehmen gehandhabt wird. Oder Sie können ihn anhand von Stichworten einen kurzen Brief schreiben lassen. Anhand solcher und ähnlicher Aufgaben können Sie sehen, ob der Bewerber hektisch und nervös an eine Sache herangeht oder ob er die Aufgabe souverän erledigt. Die kleinen Praxis-Übungen sollten natürlich zu dem geplanten Ausbildungsberuf passen.



Wer die Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerber ganz genau analysieren will, kann auch einen formalen Bewerbungstest durchführen beziehungsweise durchführen lassen. Diese Tests werden von Psychologen und anderen Fachleuten konzipiert und oft auch von ihnen ausgewertet. Sie sind in der Regel kostenpflichtig. Wenn Sie sich für solch einen externen Dienstleister entscheiden, sollten Sie vorab prüfen, ob der Test wirklich Ergebnisse liefert, die Ihnen bei der Auswahl des Auszubildenden weiterhelfen.

Eine andere, kostenfreie Alternative ist die Bewerbervorauswahl durch Ihre Agentur für Arbeit. Vermittlungsfachkräfte im Arbeitgeber-Service (AG-S) und die Beratungsfachkräfte schlagen Ihnen geeignete Kandidaten vor, die Ihre Anforderungen erfüllen (Mehr Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Der Arbeitgeber-Service“).

### **Stärken und Interessen herausfinden**

Hilfreich kann es für Sie auch sein, wenn der Bewerber schon einmal einen Berufswahltest gemacht hat. Diese werden unter anderem kostenlos von der Bundesagentur für Arbeit angeboten. In solchen Tests werden Interessen und Stärken der Bewerber abgefragt. Am Ende steht eine Empfehlung, welche Ausbildungsberufe einem Jugendlichen empfohlen werden können. Wer sich bereits so intensiv mit seinen Neigungen und seiner Persönlichkeit auseinandergesetzt hat, weiß oft sehr gut, was er lernen will und worauf es ihm im Berufsleben ankommt.

Die Möglichkeiten herauszufinden, ob ein Bewerber zu Ihrem Unternehmen passt und die Eignung für den Ausbildungsberuf mitbringt, sind also vielfältig und sollten

auch in ihrer ganzen Bandbreite genutzt werden. Bei alledem sollten Sie aber nicht vergessen, dass Sie an junge Menschen, die gerade erst den Schulabschluss hinter sich haben, nicht die gleichen Maßstäbe anlegen können wie an berufserfahrene Arbeit suchende Bewerber. Auszubildende müssen sich erst in das Berufsleben einfinden, um sich bestimmte Verhaltensweisen anzueignen. Genau dazu ist eine Ausbildung auch da – und Sie können helfen, den jungen Menschen professionell ins Arbeitsleben einzuführen.

### **Genügend Ausbildungsreife**

Ein Begriff, der häufig in Verbindung mit der Auswahl von Bewerbern fällt, ist die Ausbildungsreife. Was genau sich dahinter verbirgt, ist selbst unter Experten umstritten. Grundsätzlich geht es bei der Ausbildungsreife um die Fähigkeiten und Arbeitstugenden, die für alle Ausbildungsberufe wichtig sind – ganz egal wie anspruchsvoll der zu erlernende Beruf ist. Bei bestimmten Fähigkeiten, die nur für bestimmte Berufe wichtig sind, spricht man von berufsspezifischer Eignung. Ein Schüler kann also durchaus ausbildungsreif sein, auch wenn er für einen bestimmten Beruf nicht geeignet ist.

### **Beachten: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Sowohl bei der Stellenausschreibung als auch bei der Bewerberauswahl sollten Sie genau prüfen, ob Sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beachten. Dies ist im August 2006 in Kraft getreten und soll sicherstellen, dass kein Bewerber aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt wird. Konkret bedeutet dies unter anderem: Stellen müssen durchweg neutral ausgeschrieben werden, so dass in Stellenanzeigen nicht ausschließlich männliche oder weibliche Kandidaten angesprochen werden dürfen und auch keine Altersbegrenzung genannt wird. Wenn er die erforderlichen Qualifikationen mitbringt, darf ein Bewerber aufgrund seiner Behinderung oder seiner ausländischen Abstammung nicht abgelehnt werden. Wer sich nicht sicher ist, ob er sich in einer rechtlichen Grauzone bewegt, sollte im Zweifel vor Entscheidungen einen Rechtsanwalt zu Rate ziehen.

# Der erste Eindruck

**Anhand eingereichter oder eingesandter Bewerbungsunterlagen können Sie erste Anhaltspunkte dafür erhalten, ob der Bewerber Ihre Anforderungen erfüllt.**

Bewerbungsunterlagen bestehen in der Regel aus Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnissen und Foto. Wie Sie sich letztlich Ihre ideale Bewerbung vorstellen, können Sie natürlich selbst entscheiden.

## **Anschreiben**

Hier soll der Bewerber zeigen, warum er sich für die Stelle interessiert. Hat er Hobbys, die darauf hinweisen, dass er gut für die Aufgaben geeignet ist? Oder Interesse für Themen, die für die Arbeit relevant sind? Wenn das Anschreiben viele Fehler enthält, Ihnen aber sprachliche Fähigkeiten für die Stelle wichtig

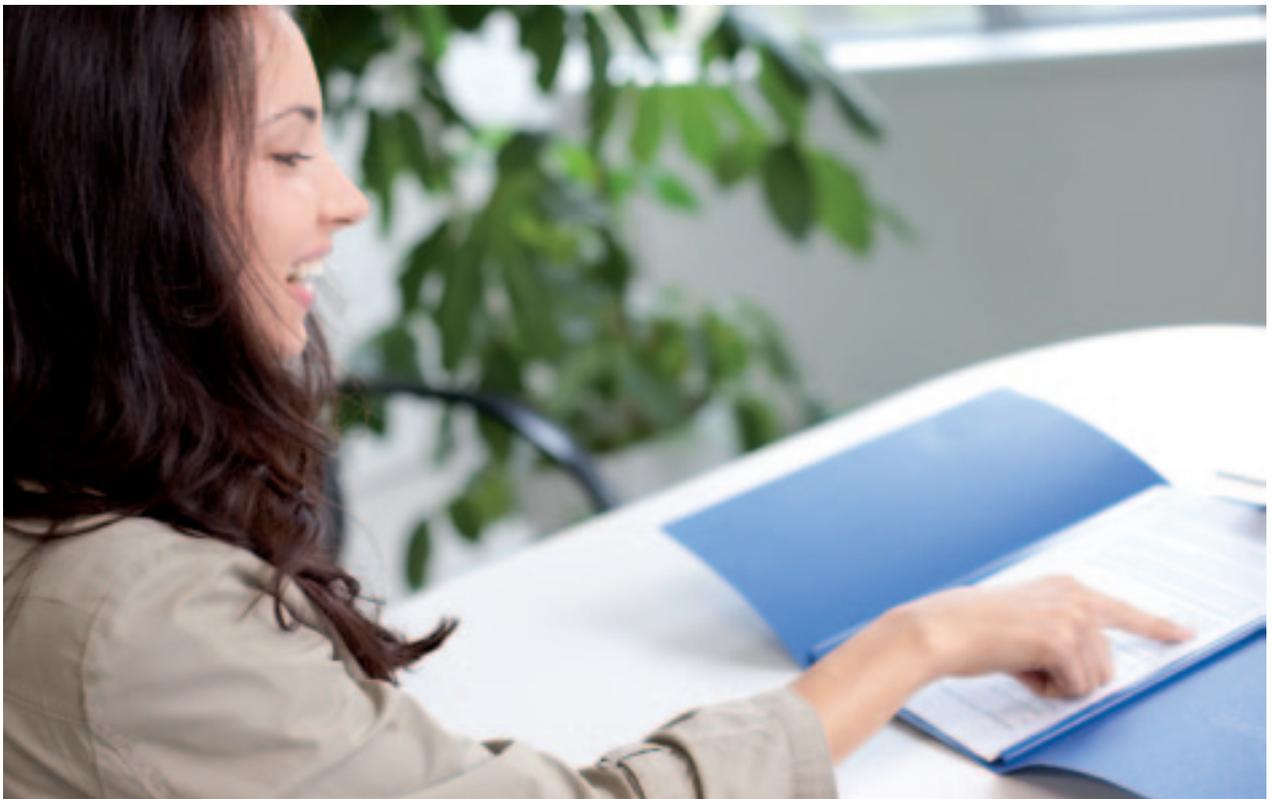
sind, ist es vielleicht nicht unbedingt der passende Bewerber. Bedenken Sie aber auch, dass gerade Ausbildungssuchende Unterstützung durch Eltern, Freunde oder in der Schule erfahren und das Anschreiben eventuell nicht selbst formuliert haben.

## **Lebenslauf**

Dieser zeigt, welche Schulen der Bewerber besucht hat, ob er eventuell Klassen wiederholt oder fachliche Schwerpunkte gesetzt hat. Auch absolvierte Praktika können im Lebenslauf stehen. Die Berufe der Eltern können ein Hinweis darauf sein, mit welchen Themen sich der Bewerber schon im Elternhaus beschäftigt hat.

## **Zeugnisse**

Hier sollten Sie darauf achten, welchen Gesamteindruck der Bewerber macht und ob er in den Fächern, die für den Ausbildungsberuf wichtig sind, gute Noten hat. Praktikumszeugnisse zeigen, wie sich der Bewerber bei anderen Arbeitgebern verhalten hat und ob er seine Sache gut gemacht hat.



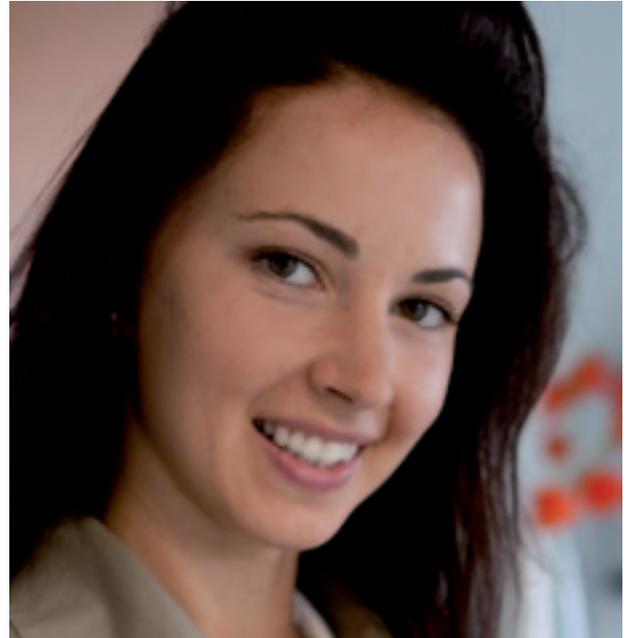
*Jugendliche wissen, dass Personalverantwortliche viel Wert auf Bewerbungsunterlagen legen.*

**Foto**

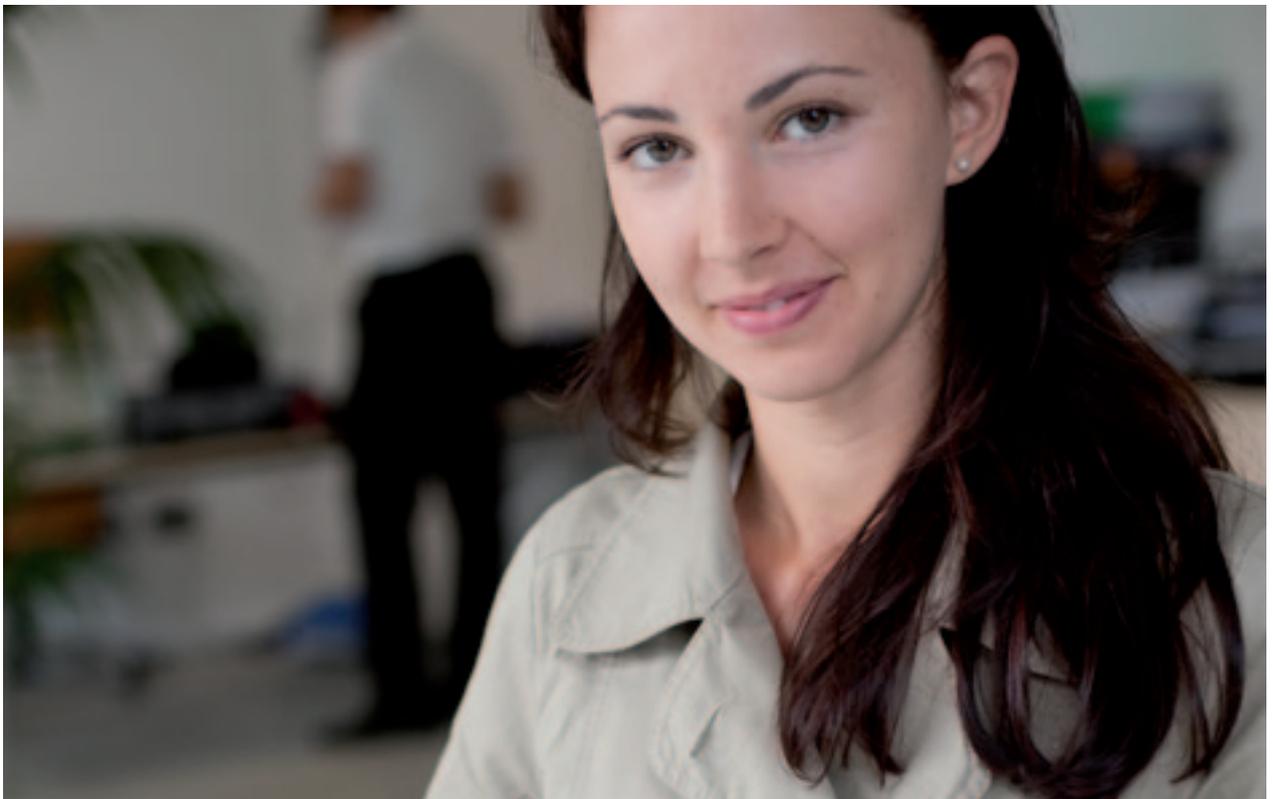
An der Art des Fotos können Sie erkennen, ob der Ausbildungsuchende die Bewerbung wichtig nimmt: Privatfotos und billige Automatenfotos zeugen nicht unbedingt von Engagement. Eine Pflicht, ein Bewerbungsfoto beizulegen, gibt es aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes übrigens nicht – Bewerber, die kein Foto mitschicken, dürfen nicht benachteiligt werden.

**Online-Bewerbung**

Wer Bewerbungen elektronisch bearbeiten oder archivieren will, sollte sie sich per E-Mail zukommen lassen – ein entsprechender Vermerk im Stellenangebot ist in diesem Fall wichtig. Per E-Mail können Sie schneller mit dem Bewerber kommunizieren. Noch komfortabler sind Bewerbungsformulare auf Ihrer Internetseite, bei denen Interessenten ihre Daten online eingeben können. Der Vorteil für Sie: weniger „Papierkram“, was auch der Umwelt zugute kommt.



*Wie wirkt der Bewerber auf seinem Foto? Gepflegt, sympathisch, freundlich?*



*Ist die Bewerbung komplett, mit Anschreiben, Lebenslauf und den notwendigen Zeugnissen?*

# Das Gespräch – alles was Sie wissen müssen

**Hat der Bewerber Sie mit seinem Anschreiben überzeugt, sollten Sie ihn zu einem persönlichen Gespräch einladen. Worauf kommt es dabei an?**

**Welche Fragen darf ich dem Bewerber stellen?**

Im Prinzip dürfen Sie dem Bewerber alle Fragen stellen, die für die zu besetzende Stelle von Bedeutung sind: Was erwartet er von der Ausbildung? Was weiß er bereits über Ihr Unternehmen und den angestrebten Beruf? Welche Interessen und Hobbys hat er? Ermutigen Sie den Bewerber auch, eigene Fragen zu stellen.

**Welche Fragen darf ich nicht stellen?**

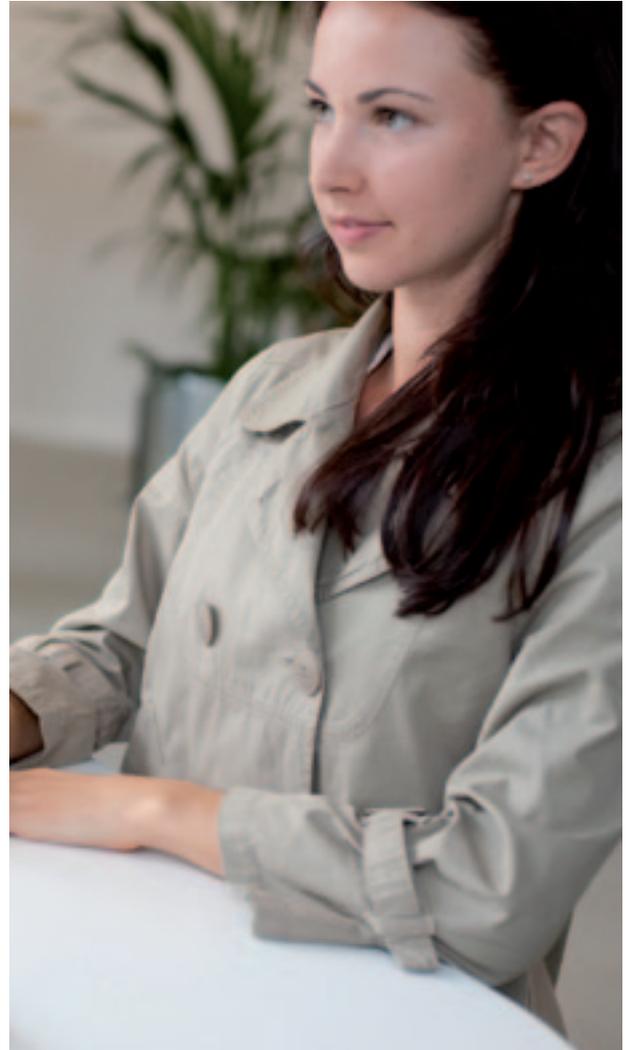
Unzulässig sind Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft, Krankheiten oder Behinderungen, nach Partei-, Gewerkschafts- oder Religionszugehörigkeit oder Vermögensverhältnissen. Es gibt allerdings Ausnahmen, wenn unter anderem bestimmte Voraussetzungen für eine Aufgabe wichtig sind – zum Beispiel körperliche Belastbarkeit.

**Wie gehe ich mit einstudierten Antworten um?**

Vermeiden Sie möglichst Standardfragen, auf die der Bewerber sich vorbereiten kann. Wenn Sie merken, dass der Bewerber Standardantworten auswendig gelernt hat, haken Sie nach: Stellen Sie die Frage mit anderen Worten, gehen Sie in die Tiefe, bis der Bewerber seine „eigene“ Antwort gibt. Bei sehr jungen Bewerbern sollten Sie auch nachsichtig sein und deren Nervosität berücksichtigen.

**Wie beurteile ich das Auftreten des Bewerbers?**

Körpersprache, Gestik und Mimik sagen viel über einen Menschen aus. Antwortet er flüssig auf Ihre Fragen? Schweift er mit seinen Antworten ab? Wirkt er in seiner Haltung und in seinem Auftreten unsicher und gehemmt? Oder macht er einen offenen und sympathischen Eindruck? Achten Sie bei der Beurteilung auch auf Ihr Bauchgefühl: Würde der Bewerber zu den Kollegen und zum Unternehmen passen? Beantworten Sie sich diese Fragen immer im Zusammenhang



*Als Unternehmer sollten Sie bedenken: Jugendliche können im Vorstellungsgespräch sehr nervös sein.*

mit dem Beruf, den der junge Mensch anstrebt. Nicht jede dieser Fragen ist immer erforderlich und Körperhaltungen können auch unterschiedliche Beweggründe haben.

**Darf ich einen schriftlichen Test durchführen?**

Ja. Überlegen Sie vorab, welche Fragen sich besser im Gespräch erörtern lassen und wo Sie lieber schriftliche Antworten hätten. Für das Abfragen von schulischen Kenntnissen, Allgemeinwissen, logischem Denken oder Merkvermögen bietet sich ein Test an, den man entweder selbst zusammenstellen oder bei einem Dienstleister einkaufen kann.

## „Testlauf“ für beide Seiten

**Die Probezeit bietet die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen.**

Innerhalb der Probezeit können sowohl Arbeitgeber als auch Auszubildender den Ausbildungsvertrag fristlos kündigen. Nutzen Sie daher die ersten Monate, um sich ein Bild von der Leistung und vom Verhalten des Auszubildenden zu machen. So lassen sich später auftretende Probleme meist schon im Vorfeld vermeiden. Die Probezeit beträgt mindestens ein und höchstens vier Monate und wird vertraglich festgelegt.

Wichtig ist, von Beginn an mit dem Auszubildenden in engem Kontakt zu stehen. Vereinbaren Sie regelmäßige Gesprächstermine, bei denen Sie dem Auszubildenden Rückmeldungen über seine Arbeitsleistung geben und

er die Gelegenheit hat, seine Eindrücke vom Unternehmen zu schildern. Informieren Sie den Auszubildenden darüber, welche Kriterien Ihnen bei der Beurteilung seiner Leistungen wichtig sind. Empfehlenswert ist es auch, sich bei der Berufsschule über das Lern- und Sozialverhalten Ihres Auszubildenden zu erkundigen. Auch Gespräche mit den Eltern – und nicht nur bei Problemen – können Ihnen helfen, den „Neuen“ besser kennenzulernen.

Direkte Kollegen und Vorgesetzte des jungen Mitarbeiters können Ihnen sagen, ob er pünktlich ist, ob er sorgfältig arbeitet und Interesse an seinen Aufgaben zeigt. Je mehr unterschiedliche Aufgaben er während der Probezeit erhält, umso breiter ist die Basis, auf die Sie Ihre Beurteilung stützen können. Achten Sie dabei aber darauf, den Rahmenlehrplan einzuhalten. Die Erwartungen an den Auszubildenden sollten natürlich nicht zu hoch angesetzt sein, denn er kommt schließlich ins Unternehmen, um etwas zu lernen. Der Übergang von der Schule ins Berufsleben fällt vielen zunächst schwer (Weitere Informationen lesen Sie im Kapitel „Einführung in den Betrieb“).



*Die Probezeit wird zeigen, ob der Auszubildende in Ihren Betrieb passt.*

### CHECKLISTE

- **Eignet sich der Auszubildende** für den Beruf?
- **Zeigt er Interesse an seinen Aufgaben?**
- **Ist er kritikfähig?**
- **Befolgt er die Anweisungen seines** Ausbilders/Vorgesetzten?
- **Denkt er auch selber mit?**
- **Zeigt er Lernbereitschaft und** Eigeninitiative?
- **Kommt er gut mit den** Kollegen zurecht?
- **Wie ist das Verhältnis zu seinem** Ausbilder und zu den anderen Auszubildenden?

# Ungewöhnliche Wege wagen

**Wer qualifizierte Auszubildende finden will, muss sich manchmal etwas Besonderes einfallen lassen. Die Burgergruppe berichtet über ihre Ideen und Wege zur Nachwuchsgewinnung.**

Das Städtchen Schonach liegt auf einem Hochplateau im Schwarzwald. Die Winter sind lang – was nicht jedermanns Sache ist. „Als wir uns Anfang der 90er-Jahre entschieden hatten, in unserer Firma junge Leute verstärkt auszubilden, mussten wir feststellen, dass wir nur sehr wenige Bewerbungen bekamen – etliche der geplanten Stellen blieben unbesetzt“, erinnert sich Silke Burger, Personalleiterin der Burgergruppe, die sich aus den Unternehmen SBS-Feintechnik,

SBS-Mechatronik und KBS-Spritztechnik zusammensetzt. Rund 400 Mitarbeiter sind heute für das Familienunternehmen tätig, das damals Schwierigkeiten hatte, Nachwuchskräfte zu bekommen. „Jammern über die Situation half aber nichts, daher mussten wir uns etwas überlegen“, so Silke Burger.

Als Erstes knüpfte sie Kontakte zu den umliegenden Schulen – Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien im Umkreis von 15 bis 20 Kilometern. „Wir boten den Schülern Praktikumsplätze an und luden die Techniklehrer ein, um ihnen direkt vor Ort in unserer Firma die einzelnen Ausbildungsberufe vorzustellen.“ Die mittelständische Firma bietet Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich an. Aber auch kaufmännische Ausbildungen sind möglich, auch mit der Zusatzqualifikation internationales Wirtschaftsmanagement. Zudem bildet sie Fachkräfte für Lagerwirtschaft aus. Darüber hinaus werden in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und der Hochschule Furtwangen duale Studiengänge



*Die Bewerbungsmappe liefert einen ersten Eindruck: Sie sollte mit Sorgfalt gestaltet sein.*



*Im Vorstellungsgespräch zeigt sich, ob sich der erste Eindruck bestätigt.*

angeboten. Vier bis fünf junge Leute fangen pro Jahr eine neue Ausbildung bei der Burgergruppe an.

### **Keine Flecken und Eselsohren**

Das offensive Werben um Nachwuchskräfte trug schnell Früchte: Mittlerweile erhält Silke Burger jedes Jahr genügend qualifizierte Bewerbungen. Die Personalleiterin achtet vor allem darauf, dass die Bewerbung einen Lebenslauf, Zeugnisse und ein freundliches Anschreiben enthält. „Eselsohren, eine falsche Anschrift oder Flecken auf den Briefbögen kommen nicht gut an“, betont Silke Burger. „Ich möchte schließlich sehen, dass sich die Bewerber Mühe gegeben haben, um sich bei uns vorzustellen.“ Vertreter des Unternehmens gehen daher auch regelmäßig an die Schulen und bieten dort Bewerbungstrainings für die angehenden

Schulabgänger und die Kinder von Mitarbeitern an. Da die Schüler außer ihren Noten in der Regel noch keine weiteren Leistungen vorweisen können, achtet Silke Burger vor allem darauf, welche Hobbys sie haben, ob sie in Vereinen aktiv sind oder sich anderweitig engagieren. „Noten stehen für uns eher an zweiter Stelle, wichtiger ist uns die Persönlichkeit der Bewerber und ob sie ins Unternehmen passen“, so die Personalleiterin. Auf Deutsch- und Matheleistungen sowie technisches Verständnis wirft sie aber trotzdem einen prüfenden Blick, denn dieses Wissen ist für die künftige Arbeit der Azubis wichtig. Von Vorteil ist es für die Bewerber, wenn sie aus der Nähe kommen, denn das macht die Eingewöhnung leichter. Außerdem zeigt die Erfahrung: Je näher Freunde und Familie wohnen, umso länger bleiben die Mitarbeiter im Unternehmen.



*Mit kleinen Übungen können Sie die Auffassungsgabe des Bewerbers testen.*

Wer Silke Burger mit seiner Bewerbung überzeugt, wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen, an dem sowohl ein Vertreter aus der Personalabteilung als auch der künftige Ausbilder teilnehmen. In einem kleinen Test müssen die Bewerber zunächst ihre Deutsch- und Mathekenntnisse unter Beweis stellen, es wird nach der Motivation und nach den Zukunftswünschen gefragt. Im persönlichen Gespräch sollen die Bewerber dann noch einmal über sich selbst erzählen und berichten, was sie über das Unternehmen wissen und wie sie sich ihre Ausbildung vorstellen. Personaler und Ausbilder erklären den Bewerbern ihrerseits, was in den nächsten Jahren auf sie zukommt.

Viele Bewerber kennt Silke Burger aber bereits von Ferienjobs, die die Firma den Schülern regelmäßig anbietet. Zwischen 30 und 60 junge Leute packen in den

Schulferien im Unternehmen mit an. Häufig hören die Schüler durch Mundpropaganda von den Möglichkeiten, bei der Burgergruppe zu arbeiten. Darüber hinaus absolvieren alle angehenden Auszubildenden vor der Einstellung ein Praktikum. „Wenn wir mit den Kandidaten bereits intensiv zusammengearbeitet haben, erübrigt sich oft ein langes Vorstellungsgespräch, weil wir bereits während des Praktikums oder auch während des Ferienjobs alle wichtigen Fragen angesprochen haben“, so Silke Burger.

### **Die Persönlichkeit zählt**

Harte Fakten sind das eine – auf der anderen Seite spielt aber auch die Persönlichkeit der Bewerber eine wichtige Rolle bei der Auswahl. Schließlich muss der „Neue“ gut ins Unternehmen passen und sich mit den



*Achten Sie bei der Auswahl auch auf Soft Skills wie etwa Teamfähigkeit.*

Kollegen verstehen. „Oft hat sich dabei mein Bauchgefühl im Nachhinein als richtig erwiesen“, so Silke Burger. Der beste Nachweis dafür: Die meisten der jungen Leute werden nach der Ausbildung übernommen. „Es gibt aber auch Fälle, da müssen wir uns von einem Auszubildenden trennen, weil es einfach nicht funktioniert hat.“

Für das Unternehmen hat es sich bisher aber ausgezahlt, ungewöhnliche Wege zur Nachwuchsgewinnung zu gehen. Auch die Personaler haben im Laufe der Jahre viel gelernt. Silke Burgers Tipps für Unternehmen, die ebenfalls über eine Ausbildung nachdenken: „Am Anfang sollte man sich mit anderen Unternehmen zusammenschließen, um Erfahrungen auszutauschen oder sogar im Verbund auszubilden. Auch die Kammern helfen bei allen Fragen rund um das Thema Ausbildung.“

Letztlich sollten Firmen aber einfach den Mut haben, den ersten Schritt zu tun und neue Dinge anzupacken. „Junge Leute auszubilden ist einfach eine Investition in die Zukunft“, so die Personalleiterin. „Wer innovativ sein will, braucht auch immer wieder junge Menschen, die frische Ideen ins Haus bringen.“

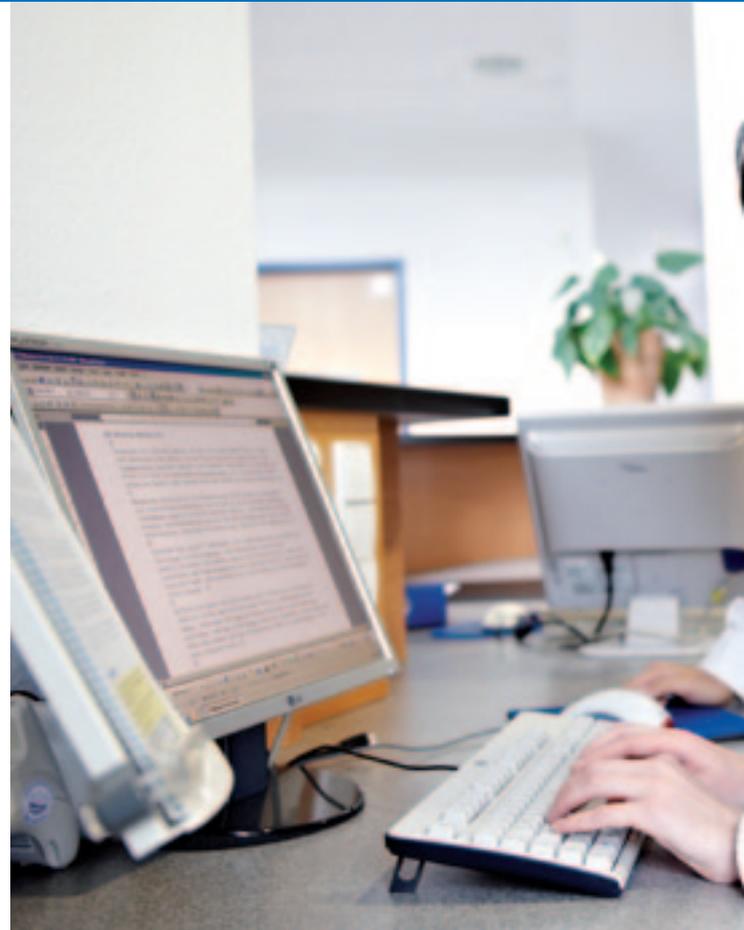
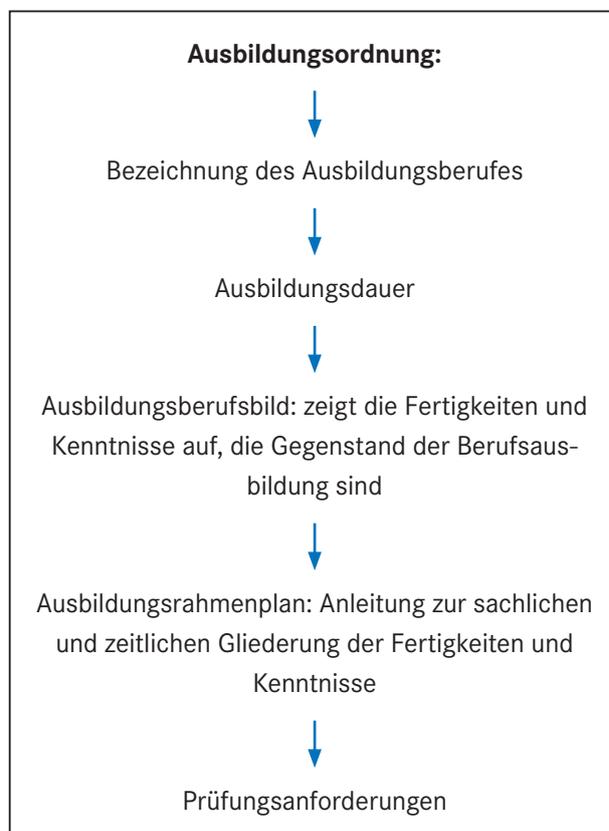
#### **INTERNETANGEBOT**

Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen >  
Ausbildung > Bewerberauswahl

# Ausbildungsordnung als Grundlage

Wenn es darum geht, die Berufsausbildung in Ihrem Betrieb zu organisieren, haben Sie mit der Ausbildungsordnung für den jeweiligen (anerkannten) Beruf eine maßgebliche Planungsgrundlage. Innerhalb des vorgegebenen Ausbildungsrahmenplans haben Sie die Möglichkeit, den Ablauf und die Gestaltung der Ausbildung auf Ihre betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnisse auszurichten.

Die Ausbildungsordnung stellt sicher, dass die Ausbildungsstandards und Prüfungsanforderungen in jedem Ausbildungsberuf bundesweit einheitlich sind. Je nach Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft werden neue Ausbildungsordnungen erarbeitet oder bestehende modernisiert.



Die Ausbildungsordnung enthält mindestens folgende Inhalte: die Dauer der Ausbildung, die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, das Berufsbild, den Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen.

Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel zwei, drei oder dreieinhalb Jahre. In bestimmten Fällen kann die Ausbildungszeit auf Antrag bei der zuständigen Stelle verkürzt oder verlängert werden. Verfügt der Auszubildende über die Hochschul- oder Fachhochschulreife, kann die Ausbildung beispielsweise um bis zu zwölf Monate verkürzt werden. Auch bei guten schulischen Leistungen ist eine Verkürzung möglich.

Je nach Ausbildungsberuf sind eine oder zwei Zwischenprüfungen und die Gesellen- beziehungsweise Abschlussprüfung vorgesehen. Zwischenprüfungen werden durchgeführt, um den Lernerfolg während der Ausbildung zu ermitteln. In einigen Ausbildungsberufen hat sich die sogenannte „gestreckte Abschlussprüfung“ etabliert. Bei dieser Prüfung fungiert die Zwischenprüfung bereits als Teil der Abschlussprüfung. Das heißt, die Ergebnisse dieses ersten Teils der Abschlussprüfung fließen in das Gesamtergebnis mit ein.

Am Ende der Ausbildung legen die Auszubildenden eine Abschlussprüfung vor der zuständigen Kammer ab. In der Abschlussprüfung wird festgestellt, ob der Prüfling die für die Berufsausübung erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse beherrscht.



### Planung der Ausbildung

Der betriebliche Ausbildungsplan dient dem Zweck, die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Inhalte auf die betrieblichen Verhältnisse umzusetzen. Sie sollten sich also überlegen, wie Sie die Vermittlung der Lerninhalte sachlich und zeitlich am sinnvollsten gliedern. Dabei können und sollen Sie die betrieblichen und individuellen Gegebenheiten beachten, etwa an welchen Arbeitsplätzen, Maschinen oder Werkzeugen Sie die Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln.

Die zeitliche Gliederung können Sie entweder nach Ausbildungsjahren mit Zeitrahmen oder mit Zeitrichtwerten gestalten. Bei der Erstellung des zeitlichen Ablaufes sollten Sie Urlaubs- und Berufsschulzeiten berücksichtigen. Beachten Sie dabei auch, dass die Lerninhalte, die für die jeweiligen Prüfungen vorgesehen sind, vermittelt werden.

Die sachliche Gliederung muss alle im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse aufweisen. Diese werden so zusammengefasst und gegliedert, dass überschaubare Abschnitte, so genannte Ausbildungseinheiten, entstehen. Den Ausbildungseinheiten können außerdem bestimmte Funktionen wie etwa Montage oder bestimmte Abteilungen zugeordnet werden.

Achten Sie darauf, den Auszubildenden auch in das Alltagsgeschäft einzubinden und ihn so auf Ihren Geschäftsbetrieb hin auszubilden.

In einem Kleinbetrieb bietet sich unter Umständen der Einsatz von Arbeitsprojekten an. In einem Arbeitsprojekt werden mehrere Tätigkeiten zusammengefasst, um Arbeitsaufgaben produkt- beziehungsweise ergebnisorientiert zu lösen. So können Sie die Ausbildung individuell ausrichten und dennoch systematisch durchführen.

Die Auszubildenden sind verpflichtet, einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Dort werden die ausgeübten Tätigkeiten präzise beschrieben. In der Produktion zum Beispiel müssen auch Werkstoffangaben, eingesetzte Maschinen, Werkzeuge und Hilfsmittel und ähnliches aufgeführt werden.

### Ausbildung im Ausland

Nach dem BBiG können Jugendliche bis zu neun Monate ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren und sich die Zeit in Deutschland anrechnen lassen.

Eine Möglichkeit, wie Sie Ihrem Auszubildenden die Chance auf einen Auslandsaufenthalt geben können, ist das LEONARDO DA VINCI-Programm. Es ist ein Berufsbildungsprogramm der Europäischen Union, das Auslandspraktika von Azubis und jungen Berufstätigen finanziell fördert. Das Praktikum ist eingebettet in einen sprachlichen und landeskundlichen Vorbereitungskurs sowie einen Abschlussbericht. Bei Praktika in Europa erhalten die Teilnehmer den europaweit anerkannten Europass sowie das Praktikumszeugnis. Praktika sind in 31 Ländern möglich.



*Wichtig ist, die Ausbildung nicht nur individuell auszurichten, sondern auch systematisch durchzuführen.*

## Organisation der Ausbildung

Ähnlich wie das LEONARDO-Programm funktionieren auch die Programme der Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ). GIZ führt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung einen Azubi-Austausch mit den Niederlanden (BAND), Großbritannien (TRAINING BRIDGE) und Norwegen (GJØR DET) durch.

Die kurzfristigen Aufenthalte sind insbesondere gut für die Entwicklung von Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit oder interkulturelle Kompetenz, für die Selbstständigkeit und die Stärkung des Selbstvertrauens. Und ein Auszubildender, der länger im Ausland bleibt, verbessert auch seine Sprach- und fachlichen Kenntnisse.

Welche Möglichkeiten es gibt und wie in anderen Ländern die Berufsausbildung organisiert wird, erfahren Sie auf der Homepage der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV).

[www.ba-auslandsvermittlung.de](http://www.ba-auslandsvermittlung.de) > Arbeitgeber

### Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen sind Lehrgänge, die nicht in den durch die Ausbildungsordnung vorgeschriebenen

Inhalten enthalten sind, beispielsweise gesonderte EDV-Lehrgänge, Fremdsprachenunterricht oder Technikkurse.

Durch diese Zusatzmaßnahmen können Sie Ihren Auszubildenden für seine spätere berufliche Tätigkeit zielgenau qualifizieren und individuell besonders fördern. Gleichzeitig sichern Sie sich so eine auf Ihre Bedürfnisse hin ausgebildete Fachkraft.

### Lernorte

Die duale Berufsausbildung hat für die Auszubildenden zwei zentrale Lernorte vorgesehen: den Betrieb und die Berufsschule. Innerhalb des Betriebs können Auszubildende an verschiedenen Lernorten eingesetzt werden.

Die **Ausbildungsecke** ist ein von der Produktion und der betrieblichen Arbeit abgegrenzter Raumteil innerhalb des Betriebes. Sie sollten ihn so gestalten, dass Ihr Auszubildender alle Fertigkeiten üben kann, die für die jeweilige Ausbildungseinheit vorgesehen sind.

Die **Lehrwerkstatt** dagegen ist eine Betriebsabteilung, die eigens für Ausbildungszwecke eingerichtet wurde. Durch eine räumliche Trennung vom Betriebsalltag ermöglichen Sie dem Auszubildenden ein Lernen ohne äußere Störfaktoren. Eine Lehrwerkstatt ist vor allem dann sinnvoll, wenn Sie mehr als einen Auszubildenden beschäftigen und einen Ausbilder abstellen können, der sich durchgehend um die Ausbildung des Nachwuchses kümmern kann.

Steht Ihrem Betrieb weder eine Ausbildungsecke noch eine Lehrwerkstatt zur Verfügung, kann die Ausbildung an einem normalen, **passenden Arbeitsplatz** durchgeführt werden. Dabei ist es wichtig, dass dieser für die zu verrichtende Arbeit geeignet und somit ausbildungswirksam ist.

In der dualen Berufsausbildung wird die betriebliche Ausbildung durch Unterricht an der **Berufsschule** ergänzt. Dort eignet sich Ihr Auszubildender sowohl allgemeine berufsübergreifende als auch spezielle fachtheoretische Kenntnisse an.

Bei Bedarf können Sie die betriebliche Ausbildung durch **überbetriebliche Kurse** ergänzen, die beispielsweise von Kammern, Innungen und Verbänden



*Die Ausbildungsordnung regelt die Ausbildung - klare Strukturen für beide Seiten.*

angeboten werden. In diesen Kursen werden sowohl berufsbezogene Fertigkeiten als auch Spezialkenntnisse, zum Beispiel in Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, vermittelt. So erhalten Sie die Möglichkeit, die Ausbildung auf Ihre speziellen betrieblichen Bedürfnisse hin auszurichten und gegebenenfalls theoretische Inhalte zu vermitteln, die außerhalb des Lernstoffes der Berufsschule liegen.

Wenn Sie aufgrund der technischen Ausstattung oder betriebswirtschaftlicher Aspekte keine Vollausbildung durchführen können oder möchten, haben Sie die Möglichkeit, fehlende Elemente der betrieblichen Ausbildung extern zu ergänzen (Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Ausbildungsformen“).

### Beratung und Förderung

Die Ausbildungsberatung ist eine Aufgabe der zuständigen Kammern. Sie überwachen die Durchführung der Berufsausbildung und fördern die Auszubildenden beziehungsweise die Ausbildungsbetriebe durch fachliche Beratung. So sind die Ausbildungsberater zum Beispiel dabei behilflich, die fachlichen und betrieblichen Voraussetzungen zur Aufnahme der Ausbildung zu klären. Sie können Auskunft über mögliche Kooperationen mit anderen Ausbildungsbetrieben, über Ausbildungsverbände in der Region und finanzielle Förderungen geben. Im handwerklichen Bereich übernimmt die Innung diese Aufgaben.

Falls die finanzielle Situation des Bewerbers die Aufnahme der Ausbildung gefährdet, gibt es finanzielle Hilfen für Auszubildende. So haben Auszubildende einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für die Aufnahme einer betrieblichen Erstausbildung, wenn sie auf eine auswärtige Unterbringung angewiesen sind. Die BAB dient dazu, Kosten wie Lebensunterhalt, Fahrkosten oder Arbeitskleidung zu decken.

Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen ausbilden, können unter bestimmten Voraussetzungen auch durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) haben unter anderem das Ziel, förderungsbedürftige Jugendliche die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in

anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen und Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

Erkundigen Sie sich bei Ihrer Agentur für Arbeit über die Voraussetzungen einer Förderung sowie über die Maßeinhalte.

### ORGANISATION DER AUSBILDUNG – AUF EINEN BLICK

- **Sie müssen einen Ausbildungsplan erstellen**, der zeitlich und sachlich gegliedert ist.
- **Die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten** Fertigkeiten und Kenntnisse sollten Sie so zusammenfassen, dass Ausbildungseinheiten oder gegebenenfalls Arbeitsprojekte entstehen.
- **Für die Überwachung der Berufsausbildung** sowie die Förderung und fachliche Beratung sind die jeweiligen Kammern beziehungsweise die Innungen zuständig.
- **Die Ausbildung erfolgt an verschiedenen** Lernorten. Innerhalb Ihres Betriebs kann der Auszubildende – je nach Größe Ihres Unternehmens – die Tätigkeiten in einer Ausbildungsecke, in einer Lehrwerkstatt oder an einem ausbildungswirksamen Arbeitsplatz ausüben.
- **Außerhalb des Betriebs nimmt Ihr** Auszubildender am Berufsschulunterricht oder an überbetrieblichen Lehrgängen teil.
- **Ihr Auszubildender hat ein Berichtsheft zu** führen, in dem die ausgeübten Tätigkeiten dokumentiert werden.
- **Mit Zusatzqualifikationen oder** Auslandsaufenthalten können Sie Ihren Auszubildenden gezielt und individuell fördern und zu einer kompetenten, am Bedarf ausgerichteten Fachkraft ausbilden.

## Glossar

### **Abschlussprüfung/Gesellenprüfung**

Die Ausbildung endet mit der Abschlussprüfung, in Handwerksberufen mit der Gesellenprüfung. Damit wird festgestellt, ob der Auszubildende die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.

### **Arbeitsprojekt**

Dabei handelt es sich um einen Plan oder einen Entwurf zur Ausbildung, der mehrere Tätigkeiten zu produkt- beziehungsweise ergebnisorientierten Arbeitsaufgaben zusammenfasst. Er enthält detailliert aufgeführte Arbeitsschritte mit einzelnen Lernzielen und Ergebnissen und empfiehlt sich besonders für den Einsatz in Kleinbetrieben.

### **Ausbildungsdauer**

Sie beträgt in den anerkannten Ausbildungsberufen zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Die genaue Dauer wird in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt. In Einzelfällen kann auf Antrag die Ausbildungszeit aufgrund guter schulischer Leistungen verkürzt werden.

### **Ausbildungseinheiten**

Sie können bestimmten Funktionen oder Abteilungen in einem Betrieb zugeordnet werden. Im Ausbildungsplan werden lehrgangs-, schul- und betriebsgebundene Ausbildungsabschnitte ebenso berücksichtigt wie Urlaubsansprüche und die Probezeit.

### **Ausbildungsnachweis**

Die Ausbildungsordnung schreibt vor, dass der Auszubildende einen schriftlichen Ausbildungsnachweis führt. Die ausgeübte Tätigkeit ist einschließlich der Werkstoffangaben, der eingesetzten Maschinen, Werkzeuge und Hilfsmittel präzise anzugeben. Der Ausbilder hat die Aufgabe, die Berichtshefte regelmäßig zu kontrollieren.

### **Ausbildungsplan**

Er legt den sachlichen Aufbau und die zeitliche Abfolge der Ausbildung fest. Er wird auf die individuellen betrieblichen Gegebenheiten zugeschnitten und beinhaltet, an welchen Arbeitsplätzen die durch die

Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden sollen.

### **Ausbildungsordnung**

Sie bildet die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Ausbildung für jeden anerkannten Ausbildungsberuf. Sie wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder dem sonst zuständigen Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen.

### **Lernorte**

Zu den wesentlichen Lernorten in der Ausbildung zählen ein ausbildungswirksamer Arbeitsplatz, an dem der Auszubildende seine zugeteilten Aufgaben erledigen kann, die Ausbildungsecke, ein abgegrenzter Raumteil innerhalb des Betriebes, die Lehrwerkstatt und die Berufsschule.

### **Zwischenprüfung**

Sie dient der Überwachung und Intensivierung der Berufsausbildung. Mit ihr ist der Nachweis zu erbringen, dass das festgelegte Ausbildungsziel zeitlich und sachlich erreicht wurde.



**Dr. Konstantin Korosides, Öffentlichkeitsarbeit Unister GmbH, Leipzig:**

„Die Personalabteilung von Unister erhält viele Bewerbungen von talentierten jungen Menschen. Wir stellen ein, wenn wir überzeugt sind, dass das Potenzial des Bewerbers in unserem Internetunternehmen ausgebaut werden kann. Unser Ziel ist es, aus einem Bewerber einen guten Mitarbeiter zu machen. Das heißt: Unsere Ausbildungsberufe sind konsequent auf unseren Bedarf als Online-Unternehmen ausgerichtet. Beispiel: Ein auszubildender Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung wird bei uns praktisch in der Programmierung mit PHP5 ausgebildet, da wir diese Sprache fast ausschließlich nutzen. Ein auszubildender Mediengestalter Digital und Print erhält den Schwerpunktbereich rund um digitale Bedürfnisse in der Webgestaltung. Grafiker werden aber auch zum Beispiel in der Videoredaktion unseres Nachrichtenportals eingesetzt.

Zusätzlich zur Berufsschule erlangen unsere Auszubildenden Wissen, das sie sich selbst durch Projektarbeiten und Fachvorträge erarbeiten. Wir wollen unsere



*Wird der Auszubildende ins Tagesgeschäft eingebunden, ist er bald eine große Unterstützung.*



Auszubildenden so ausbilden, dass wir sie nach der erfolgreichen Abschlussprüfung übernehmen können.“

**Klaus Daniel, Inhaber eines Fotostudios in Leipzig:**

„Wir bilden unsere Lehrlinge nach dem Prinzip ‚Learning by doing‘ aus. Das heißt, wir vermitteln die Ausbildungsinhalte nicht nach einem festgelegten Ausbildungsplan, sondern in flexibler Form. Zum einen ist maßgeblich, die Kundenaufträge termingerecht zu bearbeiten und die Auszubildenden entsprechend einzusetzen. Wo Arbeiten anfallen, packt der Lehrling mit an und wird von Anfang an in das Tagesgeschäft eingebunden.

Zum anderen beobachten wir die Lernfortschritte des Einzelnen und vermitteln neue Inhalte je nach dessen Kenntnisstand und individuellen Stärken. Besonders in der Porträtfotografie spielen nicht nur die handwerklichen und technischen Fähigkeiten, sondern psychologische und emotionale Aspekte eine wichtige Rolle. Im Studio vermitteln wir den Lehrlingen in erster Linie alle praktischen Fertigkeiten, die nicht vom Berufsschulunterricht abgedeckt werden, und geben ihnen einen

#### **INTERNETANGEBOT**

Bundesagentur für Arbeit  
**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung > Organisation der Ausbildung**



möglichst umfassenden Einblick in das breite und tiefe Spektrum der Fotografie.“

**Dr. Christine Lötters, Gesellschaft für Organisationsberatung und Softwareentwicklung mbH (GFOS), Essen:**

„Wissen vermitteln, Erfahrungen weitergeben und Potenziale möglichst komplett ausbauen: So lauten die Ziele, die wir und die dtk Agentur für Werbung und Öffentlichkeitsarbeit GmbH hinsichtlich unserer Auszubildenden gesteckt haben. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir eine Ausbildungskooperation ins Leben gerufen. Denn für die Mitarbeiter im Marketing eines Softwarehauses sind Vorgänge in Agenturen oft ein Buch mit sieben Siegeln, und auf Agenturseite fehlt manchmal das Verständnis für die Entscheidungswege in Unternehmen.

Durch die Ausbildungskooperation schaffen wir eine Verbindung, die zur gegenseitigen Aufklärung beiträgt. So verbringt seit August 2009 unsere gemeinsame Auszubildende im Bereich der Mediengestaltung ihre Praxiszeit sowohl bei der GFOS mbH als auch in der Agentur dtk. Auf diese Weise lernt sie jedes Unternehmen detailliert kennen und sammelt ein breites Spektrum an Erfahrungen. Unsere Ausbildungskooperation bildet nicht nur den Grundstein für eine effiziente Arbeitsweise, sondern ist auch beispielhaft für eine sich ergänzende Zusammenarbeit von Unternehmen und Dienstleistern.“

# Auf der sicheren Seite

**Wegen vermeintlich schwieriger gesetzlicher Vorgaben scheuen sich kleine und mittlere Betriebe oft davor, selbst auszubilden. Dabei ist der Aufwand, um bei der beruflichen Ausbildung die rechtlichen Vorschriften einzuhalten, gar nicht so groß.**

Zu den speziellen gesetzlichen Grundlagen der Berufsausbildung zählen die Mindestinhalte der jeweiligen Berufsausbildung, die in den Ausbildungsordnungen beschrieben sind. Weiterhin haben Sie als ausbildender Betrieb die Rahmenbedingungen der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der HwO (Handwerksordnung) zu beachten.

## Kann mein Betrieb ausbilden?

Nach dem BBiG bzw. HwO sollte Ihr Betrieb oder Ihre Ausbildungsstätte in der Lage sein, die in der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf vorgeschriebenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in vollem Umfang zu vermitteln.

Die Zahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsstellen oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen.

Die jeweils zuständige Stelle, also zum Beispiel die Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer (HwK) oder Landwirtschaftskammer (LwK), prüft, ob Ihr Betrieb die Voraussetzungen für die Ausbildung erfüllt.

Ob Sie die Ausbildungsberechtigung erhalten, hängt entscheidend auch davon ab, ob Sie als Ausbildender persönlich und fachlich dazu geeignet sind beziehungsweise Ihr Ausbildungspersonal es ist (Mehr dazu erfahren Sie im Kapitel „Anforderungen an den Betrieb“).

## Wie lange dauert die Ausbildung?

Die Ausbildungsdauer ist jeweils in der Ausbildungsordnung der einzelnen Berufe festgelegt und beträgt meist zwei bis dreieinhalb Jahre. Sie sollten allerdings bei der Festlegung der Gesamtausbildungsdauer im Ausbildungsvertrag prüfen, ob eine Verkürzung der Ausbildungszeit vorgenommen werden kann,



beispielsweise aufgrund der schulischen oder beruflichen Vorbildung des Auszubildenden.

Auszubildende können aber auch noch später bei entsprechend guten Leistungen in der Schule vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden. In besonderen Fällen, wie zum Beispiel nach langen Krankheitszeiten, können Auszubildende eine Verlängerung der Ausbildungszeit beantragen. In Absprache mit den Kammern sind auch Prüfungserleichterungen für im Regelfall sozial benachteiligte Jugendliche möglich.

## WAS GEHÖRT INHALTLICH ZUR AUSBILDUNG?

Die Mindestinhalte der jeweiligen Berufsausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen definiert die Ausbildungsordnung. Dazu gehören:

- **Bezeichnung des Ausbildungsberufes**
- **Ausbildungsdauer**
- **Ausbildungsberufsbild**  
(Kenntnisse, Fertigkeiten)
- **Ausbildungsrahmenplan**  
(Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des betrieblichen Ausbildungsplans)
- **Prüfungsanforderungen**

## Rechtliche Grundlagen

Zu finden sind die rechtlichen Grundlagen für die Berufsausbildung insbesondere in folgenden Gesetzen und Verordnungen:



### **Das Berufsbildungsgesetz**

Die meisten rechtlichen Vorgaben für die berufliche Ausbildung stehen im BBiG, das seit dem April 2005 in einer neu formulierten geänderten Fassung gilt.

Um Begriffsverwechslungen zu vermeiden, eine kurze Erläuterung: Berufsbildung bedeutet nach dem Gesetz nicht nur Berufsausbildung. Zur Berufsbildung gehören auch die Berufsausbildungsvorbereitung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Im Mittelpunkt des BBiG steht aber die Berufsausbildung.

### **Die Handwerksordnung (HwO)**

Neben dem BBiG regelt die Handwerksordnung die speziellen Voraussetzungen, die Handwerksbetriebe, die ausbilden wollen, erfüllen müssen. In wesentlichen Punkten gleichen sich die Vorschriften. Unterschiede gibt es unter anderem in der Anerkennung handwerklicher Ausbildungsberufe und der Überwachung der Ausbildung.

### **Ausbildereignungs-Verordnung**

Seit dem 1. August 2009, das heißt ab dem Ausbildungsjahr 2009/10 gilt wieder eine Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), die eine Prüfung der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse sowie Kenntnisse einschlägiger Vorschriften in einem schriftlichen und praktischen Teil vorsieht.

Doch müssen bei weitem nicht alle potentiellen Ausbilder eine solche Prüfung bestehen. Handwerks- oder Industriemeister zum Beispiel sind von der Ausbilder-Eignungsprüfung befreit, da sie bereits berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse nachgewiesen haben. Von den Prüfungen befreit werden können vorläufig auch diejenigen, die in den vergangenen Jahren erfolgreich und ohne Beanstandungen ausgebildet haben.

### **Ausbildungsordnung**

Grundlage der Ausbildung für die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sind die Ausbildungsordnungen, die die Bundesregierung nach dem BBiG erlässt. Diese beschreiben den jeweiligen Ausbildungsberuf sowie die zu erwerbenden Mindestkenntnisse und -fertigkeiten.

### **Jugendarbeitsschutzgesetz**

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) verbietet Kinderarbeit. Das bedeutet, dass ein Auszubildender mindestens 15 Jahre alt sein muss. Zudem sind besondere Schutzvorschriften für Jugendliche in punkto Arbeits- und Freizeit, Arbeitsbeginn und -ende, Acht-Stundentag und 40-Stunden-Woche zu beachten.

### **Weitere relevante gesetzliche Bestimmungen**

Das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX), die Arbeitszeitordnung und das Mutterschutzgesetz enthalten ebenfalls gesetzliche Bestimmungen, die für die Berufsausbildung von Belang sein können.



*Bei der Ausbildung von Jugendlichen sollten Sie die gesetzlichen Vorgaben beachten.*

### Tipp:

Lassen Sie sich bei besonderen Fragen und in Zweifelsfällen von den Ausbildungsberatern der zuständigen Kammer beraten.

## Allgemeine Regelungen

Zu den allgemeinen gesetzlichen Regelungen, die zu beachten sind, gehören unter anderem:

### Der Ausbildungsvertrag

Wenn Sie einen Auszubildenden einstellen, schließen Sie nach dem BBiG mit dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab, und zwar schon vor dem Beginn der Berufsausbildung. Dieser kann formlos, also mündlich abgeschlossen werden. Jedoch müssen Sie den wesentlichen Vertragsinhalt vor dem Beginn der Berufsausbildung schriftlich fixieren.



*Was gehört in den Ausbildungsvertrag? Lassen Sie sich hierzu ausführlich beraten.*

## DER VERTRAG MUSS MINDESTENS FOLGENDE ANGABEN ENTHALTEN:

- **Ausbildungsberuf**
- **Ziel der Ausbildung**  
(Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll)
- **Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung**
- **Beginn und Dauer der Ausbildung**
- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit**
- **Ergänzende Ausbildungsmaßnahmen**  
(außerhalb der Ausbildungsstätte)
- **Ausbildungszeit**
- **Dauer der Probezeit**
- **Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung**
- **Urlaubsansprüche**
- **Kündigungsvoraussetzungen**
- **Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**

## Urlaub

Der Urlaubsanspruch, der im Berufsausbildungsvertrag festgelegt wird, richtet sich unter anderem nach dem Alter der Auszubildenden. Der Mindesturlaubsanspruch ist im Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (JArbSchG) und dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) festgelegt. Für noch nicht 16 Jahre alte Auszubildende zum Beispiel beträgt der gesetzliche Jahresurlaub mindestens 30 Werktage. Für alle Azubis über 18 Jahren greift das BUrlG, das mindestens 24 Werktage im Jahr vorsieht. Tarifliche Vereinbarungen können über diese Mindestregelungen hinausgehen.

## Arbeitszeit

Natürlich können Sie die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit bestimmen. Dabei haben Sie aber die Arbeitsschutzvorschriften zu beachten. Für Auszubildende unter 18 Jahren ist das JArbSchG maßgeblich. Nach diesem dürfen diese grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Volljährige Mitarbeiter dürfen bis zu 48 Stunden in der Woche arbeiten. Auch bei den Pausenregelungen gibt es Unterschiede: Jugendliche bis 18 Jahre haben bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden Anspruch auf 60 Minuten Pause, Erwachsene auf 45 Minuten.

## Gleichbehandlung

Auch für die Auszubildenden gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist. Das bedeutet unter anderem, dass eine Ausbildungsstelle nicht nur für Männer ausgeschrieben werden darf und Sie darauf zu achten haben, dass Auszubildende vor Benachteiligungen beispielsweise wegen ihres Geschlechts oder ihrer Religion geschützt werden.

### Tipp:

**Informieren Sie Ihre Mitarbeiter im Betrieb entsprechend darüber, beispielsweise mit einem Aushang.**

## Vergütung

Während der Ausbildung müssen Sie Ihrem Auszubildenden eine angemessene Vergütung bezahlen. Die Entlohnung richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden sowie der fortschreitenden Dauer und wird auch für die Zeit der Freistellung für den Berufsschulunterricht und für die Prüfungen bezahlt. Beachten Sie etwaige tarifrechtliche Regelungen.

## Kündigung

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne Einhalten einer Frist gekündigt werden. Danach brauchen Sie als Ausbildender einen wichtigen Grund zur Kündigung, die schriftlich erfolgen muss. Auszubildende können jederzeit mit einer 4-Wochen-Frist kündigen.

Das Berufsbildungsgesetz enthält die wichtigsten Bestimmungen über die Berufsausbildung		
Pflichten des Ausbildenden	Pflichten des Auszubildenden	Kündigung
Ausbildungspflicht	Lernpflicht	<b>Innerhalb der Probezeit:</b> sofort ohne Angabe von Gründen  <b>Nach der Probezeit:</b> - Von beiden Seiten aus wichtigem Grund fristlos - Durch den Auszubildenden bei Berufswechsel oder Aufgabe der Ausbildung mit vierwöchiger Kündigungsfrist
Bereitstellung von Ausbildungsmitteln	Sorgfaltspflicht	
Freistellungspflicht	Teilnahme am Berufsschulunterricht	
Fürsorgepflicht	Befolgung von Weisungen	
Zeugnispflicht	Einhalten von Betriebsordnung	
Vergütungspflicht	Schweigepflicht	

## Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

### Ausbildungspflicht

Sie als Ausbildender (Arbeitgeber) haben nach dem BBiG grundsätzlich eine Ausbildungspflicht. Dies bedeutet vor allem, dass Sie dafür zu sorgen haben, dass die Auszubildenden das Ausbildungsziel innerhalb der festgesetzten Zeit erreichen können.

### Anmeldung zur Sozialversicherung

Als Ausbildender sind Sie dazu verpflichtet, Ihren Auszubildenden zur Sozialversicherung anzumelden.

### Bereitstellung von Ausbildungsmitteln

Die Ausbildungspflicht bedeutet konkret auch, dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, also beispielsweise Werkzeuge, Maschinen, Geräte oder Büroeinrichtungen, zur Verfügung zu stellen. Das gilt jedoch nicht für Lernmittel, die für den Besuch der Berufsschule notwendig sind.

### Freistellungspflicht

Sie müssen den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und den Prüfungen freistellen.

### Ausbildungsnachweise

In den Ausbildungsordnungen werden schriftliche Ausbildungsnachweise (früher: Berichtshefte) verlangt. Sie haben den Auszubildenden zum Führen dieser Ausbildungsnachweise anzuhalten sowie diese zu kontrollieren und auf etwaige Mängel aufmerksam zu machen.

### Fürsorgepflicht

Dem Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und seiner körperlichen Kraft angemessen sind.

### Vergütungspflicht

Sie müssen dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen. Diese richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden und sowie der fortschreitenden Dauer der Berufsausbildung. Sie ist auch für die Zeit der Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen fortzuzahlen. Beachten Sie bestehende tarifrechtliche Regelungen.

### Ärztliche Untersuchung beachten

Sie haben nach dem BBiG und dem JArbSchG darauf zu achten, dass sich jugendliche Auszubildende vor Ausbildungsbeginn ärztlich untersuchen lassen. Ein

Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung müssen Sie sich von den jugendlichen Auszubildenden wieder eine ärztliche Bescheinigung vorlegen lassen, die belegt, dass sie ärztlich nachuntersucht worden sind.

### Zeugnispflicht

Sie haben dem Auszubildenden bei Beendigung der Ausbildung unaufgefordert ein einfaches Zeugnis und auf sein Verlangen hin ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen.

## Rechte und Pflichten der Auszubildenden

Das BBiG beinhaltet wesentliche Rechte und Pflichten für den Auszubildenden:

### Lernpflicht

Die Hauptpflicht für den Auszubildenden ist die Lernpflicht – analog zur Ausbildungspflicht der Auszubildenden. Das bedeutet, dass er sich nach besten Kräften um das Erlernen des von ihm gewählten Berufs bemüht.

### Sorgfaltspflicht

Der Auszubildende hat die ihm aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen. Dazu gehört auch das ordnungsgemäße Führen schriftlicher Ausbildungsnachweise.

### Teilnahmepflicht

Der Auszubildende hat an Ausbildungsmaßnahmen, für die er freigestellt wird, teilzunehmen, siehe § 9 BBiG. Auch die Schulgesetze der Bundesländer sehen die Pflicht zum Besuch der Berufsschule vor.

### Befolgen von Weisungen

Der Auszubildende hat den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Auszubildenden, Ausbildern oder anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden.

### Einhalten der Betriebsordnung

Der Auszubildende hat die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten, zum Beispiel Rauchverbote wie auch allgemeine Weisungen einer Hausordnung, beispielsweise Vorschriften zum Betreten bestimmter Räume.

### Bewahrungspflichten

Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen hat der Auszubildende pfleglich und schonend zu behandeln. Das gilt auch für Werkzeuge und Werkstoffe,

welche der Auszubildende zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen kostenlos zur Verfügung gestellt bekommt.

### **Pflicht zur Verschwiegenheit**

Der Auszubildende ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren. Dies gilt insbesondere gegenüber etwaigen Konkurrenzbetrieben.

### **Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder ihre Berufsausbildung absolvieren und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu wählen. Grundsätzlich nehmen sie die Interessen der beiden Gruppen wahr.

## **Ansprechpartner**

Wenn Sie junge Menschen ausbilden wollen, aber viele rechtliche Fragen offen sind, können Sie sich an die für Sie zuständige Kammer wenden. Diese müssen spezielle Ausbildungsberater beschäftigen, die den ausbildenden Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Deutsche Industrie und Handelskammer

**[www.dihk.de](http://www.dihk.de)**

Handwerkskammer

**[www.handwerkskammer.de](http://www.handwerkskammer.de)**

**[www.zdh.de](http://www.zdh.de)**

Landwirtschaftskammer

**[www.landwirtschaftskammern.de](http://www.landwirtschaftskammern.de)**

Kammern für freie Berufe

Bundesarchitektenkammer

**[www.bak.de](http://www.bak.de)**

Bundesapothekerkammer

**[www.abda.de](http://www.abda.de)**

Bundesärztekammer

**[www.bundesaerztekammer.de](http://www.bundesaerztekammer.de)**

Bundesingenieurkammer

**[www.bundesingenieurkammer.de](http://www.bundesingenieurkammer.de)**

## **INTERNETANGEBOTE**

Bundesagentur für Arbeit

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung > Gesetzliche Vorgaben**

### **Gesetze**

Alle Gesetzestexte auf einen Blick bereitgestellt vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

**[www.goodpractice.de](http://www.goodpractice.de) > Strukturen > Gesetze und Richtlinien**

### **Ausbildung und Beruf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung

**[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de) > Bildung > Ausbildung >**

**Publikationen: Ausbildung und Beruf**

Bundesnotarkammer

**[www.bnotk.de](http://www.bnotk.de)**

Bundespsychotherapeutenkammer

**[www.bptk.de](http://www.bptk.de)**

Bundesrechtsanwaltskammer

**[www.brak.de](http://www.brak.de)**

Bundessteuerberaterkammer

**[www.bstbk.de](http://www.bstbk.de)**

Bundestierärztekammer

**[www.bundestieraerztekammer.de](http://www.bundestieraerztekammer.de)**

Bundeszahnärztekammer

**[www.bzaek.de](http://www.bzaek.de)**

Patentanwaltskammer

**[www.patentanwalt.de](http://www.patentanwalt.de)**

Wirtschaftsprüferkammer

**[www.wpk.de](http://www.wpk.de)**

# Von Anfang an willkommen

**Zufriedene Auszubildende sind motivierter und erfolgreicher. Sie können Ihre neuen Auszubildenden aktiv dabei unterstützen, sich möglichst schnell an den neuen Ausbildungsplatz zu gewöhnen und sich ins Team zu integrieren.**

Ob die Auszubildenden eine positive Bindung an ihr Ausbildungsunternehmen entwickeln, entscheidet sich oft schon am ersten Tag. Daher sollten Sie ihn gut planen. Auszubildende, die begrüßt und möglichst vielen Mitarbeitern vorgestellt werden, fühlen sich willkommen. Und Auszubildende, mit denen Sie einen Rundgang durchs Unternehmen machen und ihnen alles Notwendige zeigen, von der Kantine bis zur Materialausgabe, finden sich schneller an ihrem neuen Arbeitsplatz zurecht.

Damit sich die Auszubildenden schon am ersten Tag heimisch fühlen, laden viele Unternehmen ihre zukünftigen Kollegen vorab zu einem Tag der offenen Tür ein. Dort erfahren sie alles über den Ablauf ihrer Ausbildung. Sie lernen ihre zukünftigen Ausbilder kennen und können sich mit älteren Auszubildenden über den Ausbildungsalltag und seine Anforderungen austauschen.

Egal, wie gut Sie den ersten Ausbildungstag vorbereitet und strukturiert haben: Am Ende des Tages wird Ihrem Auszubildenden wahrscheinlich der Kopf schmerzen – viele fremde Menschen, viele Informationen.

Manche Ausbildungsfirmen nutzen daher die ersten Wochen, um ihre Auszubildenden langsam auf die zukünftigen Aufgaben vorzubereiten. Auf Veranstaltungen, die im Rahmen einer Einführungswoche geboten werden, können Sie die Neuen über die Unternehmensziele informieren und ihnen erklären, welche Regeln im Unternehmen zu beachten sind. Zudem haben die Auszubildenden viel Zeit, sich näher kennenzulernen.



## Ausbildungspaten helfen bei der Integration

Die ersten Ausbildungswochen fallen den Jugendlichen oft schwer: Der Ausbildungsplatz ist für sie eine fremde Welt mit unbekanntem Anforderungen. Wer könnte junge Auszubildende besser durch diese Umbruchzeit lotsen als ältere Auszubildende, die diese Phase bereits erfolgreich überstanden haben?! Wie wäre es beispielsweise, wenn Sie und ältere Azubis oder geeignete Mitarbeiter in den ersten zwei Wochen sogenannte Azubi-Runden organisieren? Dort könnte Ihr Auszubildender mit den erfahrenen Mitarbeitern wichtige Termine und inhaltliche Aspekte der Ausbildung besprechen.

In vielen Unternehmen treffen sich alle Auszubildenden mehrmals im Jahr, um sich auszutauschen. Ältere Auszubildende geben ihre Erfahrungen an jüngere weiter und stehen ihnen zur Seite.

Feste Ansprechpartner tragen entscheidend zu einer erfolgreichen Berufsausbildung bei. Ausbildungspaten sind oft Mentor und Ausbilder zugleich. Sie führen den Auszubildenden Schritt für Schritt an immer komplexere Aufgaben heran. Sie unterstützen ihn dabei, adäquat mit seinen Kollegen umzugehen und sind Ansprechpartner für auftauchende Probleme und Fragen. In Unternehmen, die mit Ausbildern und Ausbildungspaten arbeiten, übernehmen oft ältere Auszubildende die Funktion eines Mentors.

## Feedback hilft, Gefühl für eigene Stärken und Schwächen zu entwickeln

Regelmäßige und konstruktive Feedbackgespräche zwischen Ihnen als Ausbilder und dem Auszubildenden sind der beste Garant für einen Ausbildungserfolg und der beste Schutz vor unnötigen Konflikten. Aber der Auszubildende soll auch lernen, sich selbst realistisch



zu bewerten. Nur dann kann er gezielt seine Stärken einsetzen, und Sie können korrigierend auf seine Schwächen einwirken. Es existieren viele Methoden, Auszubildende zur Selbstreflexion zu motivieren.

### Positive Teamerfahrung

Die Klagen von Ausbildern sind oft ähnlich: Auszubildende denken nicht mit, übernehmen keine Verantwortung und nehmen Kritik zu persönlich. Meist sind es noch ungenügend ausgeprägte soziale Kompetenzen, die für Streit in der Ausbildung sorgen. Workshops, die positive Teamerfahrungen vermitteln, helfen Ihrem Auszubildenden, sich zu einem Teamplayer zu entwickeln. Eine weitere Idee sind Projektarbeiten, in denen der Auszubildende beim eigenständigen Arbeiten lernt, Verantwortung zu übernehmen, Prioritäten zu setzen und Arbeitsprozesse zu koordinieren.

Zuerst ausbilden und dann weiterbilden? Weiterbildung von Anfang an ist eine sehr gute Devise: Fachliche Schulungen, wie Produkt- oder Qualitätsmanagementschulungen helfen nicht nur, den Ausbildungsalltag besser zu bewältigen, sondern erhöhen auch die Identifikation mit dem Unternehmen und damit die Erfolgsquote einer Ausbildung.



*Sorgen Sie für einen positiven Start in die Ausbildung.*

## „Ich habe mich schnell als vollwertige Mitarbeiterin gefühlt“



**Beim Gebäudedienstleister HAUCK in Ketsch übernehmen kaufmännische Auszubildende wie Stephanie Kucher rasch anspruchsvolle Aufgaben. Damit sie sich nicht überfordert fühlen, werden sie rund um die Uhr von einer Ausbildungspatin betreut.**

Stephanie Kucher war nervös, als ihr erster Ausbildungstag begann, schließlich wollte sie unbedingt einen guten Eindruck machen. Die 22-Jährige wird beim Gebäudedienstleister HAUCK GRUPPE zur Bürokauffrau ausgebildet und befindet sich mittlerweile im zweiten Lehrjahr. Die HAUCK GRUPPE führt unter anderem komplexe Bau-, Fassaden- und Unterhaltsreinigungen durch und stattet ihre Kunden mit Hygiene- und Spendersystemen aus. HAUCK beschäftigt 650 Mitarbeiter und bildet im Jahr bis zu fünf Jugendliche zu Bürokauffleuten, Glas- und Gebäudereinigern aus.

Bei HAUCK wird die Ausbildung zusammen mit den jeweiligen Fachabteilungen minutiös geplant: Vom ersten Tag an erhalten die Auszubildenden konkrete Aufgaben und Zielsetzungen, die in regelmäßigen Feedbackgesprächen bewertet werden. Die Ausbildungsleiterin Doris Emmerich: „Die Auszubildenden wachsen viel schneller in ihre Aufgaben hinein, wenn sie genau wissen, was wir von ihnen erwarten und wenn sie gelobt werden, denn nichts motiviert mehr.“

Als Stephanie durch die Tür trat, löste sich ihre Anspannung rasch. Sie wurde von Doris Emmerich in Empfang genommen. Sie führte Stephanie durch das Unternehmen und erklärte ihr die wichtigsten Abläufe. Und sie stellte Stephanie der Unternehmensleitung und allen Mitarbeitern vor. Die wussten schon Bescheid, denn Doris Emmerich hatte sie bereits im Vorfeld darüber informiert, dass Stephanie eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich absolvieren wird. „Wir wollten, dass sich Stephanie willkommen fühlt.“



*Ein Ausbildungspate als fester Ansprechpartner gibt dem Auszubildenden Sicherheit.*

### Die Ausbildungspatin hilft

Gegen Mittag brachte Doris Emmerich Stephanie zu ihrer ersten Ausbildungsstation, dem Sekretariat, das auch gleichzeitig den Empfang betreut. Dort wurde sie von ihrer Ausbildungspatin Melanie Schwab unter die Fittiche genommen. Sie ist Stephanies direkte Ansprechpartnerin und steht ihr während der gesamten Arbeitszeit zur Verfügung. Die erfahrene Fachkraft führte Stephanie Schritt für Schritt an immer anspruchsvollere Aufgaben heran und half ihr, zu den Mitarbeitern und Kunden ein gutes Verhältnis aufzubauen. Zunächst aber ging es „in medias res“. Melanie Schwab erklärte Stephanie, wie die Telefonanlage und das E-Mail-System funktionieren und übertrug ihr die ersten einfachen Aufgaben. Stephanie durfte die E-Mails weiterleiten und begann mit Übungen für das Tastschreiben, um die Grundlagen für die Textverarbeitung zu erlernen.

Am Ende der ersten Woche hatte Stephanie das Gefühl „schon gut angedockt zu sein.“ Sie kannte bereits viele Mitarbeiter und hatte, um einen ersten Überblick zu erhalten, für die unterschiedlichsten Abteilungen einfache Aufgaben erledigt: Sie half bei der Materialausgabe, sortierte die Post und legte sie der Geschäftsführung vor. Die Auszubildende recherchierte auch Preise von Lieferanten für Büromaterial. Ihre Hauptaufgabe in der ersten Ausbildungsphase war jedoch, den Empfang und die Telefonzentrale mitzubetreuen, denn dort, so erklärt Doris Emmerich, „konnte Stephanie unsere Mitarbeiter und Kunden am schnellsten kennenlernen.“

### Themenberichte helfen verstehen

Damit die HAUCK Auszubildenden schneller Routine bekommen, verfassen sie sogenannte Themenberichte. Als Doris Emmerich beobachtete, dass Stephanie unsicher war, wie sie wichtige Kunden am Empfang betreuen sollte, gab sie ihr die Aufgabe, den Ablauf der Besuchs- und Gästebetreuung von A bis Z zu recherchieren und niederzuschreiben. Stephanie: „Da habe ich sofort bemerkt, wo es hakte.“

Mittlerweile ist Stephanie im Zweiten Ausbildungsjahr und empfindet sich schon fast nicht mehr als Auszubildende. Sie fühlt sich wohl. Das merkt man ihrem gelösten und fröhlichen Gesicht an. Dennoch gibt es auch schwierige Situationen. Zu Beginn ihrer Ausbildung hatte sie Telefondienst und sollte gleichzeitig ein Angebot versenden, erzählt sie. „Meine Ausbildungsbetreuerin musste kurz weg. Ich war allein, geriet in Panik, und da unterlief mir beim Versand des Angebots ein Fehler.“ Am Tag danach hat sie dann sofort das Gespräch mit der Fachabteilung gesucht und konnte die Situation gut klären. „Wir bemühen uns, Kritik konstruktiv zu üben“, erklärt Doris Emmerich. „Wir sprechen das Problem direkt an, zeigen aber gleichzeitig Lösungen auf und bieten konkrete Unterstützung an.“

Stephanie wird die Ausbildung erfolgreich abschließen, da ist sich Doris Emmerich sicher. „Alle Auszubildenden im kaufmännischen Bereich beenden ihre Ausbildung mit den Noten gut oder sehr gut“, berichtet sie. Die Gründe liegen für die Ausbildungsleiterin auf der Hand: „Wir kümmern uns intensiv um unsere Auszubildenden. Wir fordern sie von Anfang an, aber wir überfordern sie nicht, und wir wählen sie sehr sorgfältig aus.“



*Ein Rundgang durchs Unternehmen vermittelt ein Gefühl des „Willkommen-Seins“.*

# Konflikte möglichst nicht entstehen lassen

**Vier Unternehmen berichten, mit welchen Problemen sie in der Ausbildung von Jugendlichen konfrontiert werden und wie sie diese Probleme lösen.**



## Mit unkonventionellen Lösungen Abbruch vermeiden

**Die Bäckerei Rutz aus Walldorf beschäftigt 172 feste Mitarbeiter. Rutz bildet im Jahr 30 Jugendliche zu Bäckern, Konditoren, Bürokaufleuten und Fachverkäufern aus.**

### Eigentümer Brigitte und Eugen Rutz:

„Wir verwenden sehr viel Energie darauf, unsere Auszubildenden sorgfältig auszuwählen und sie möglichst rasch und gut in unser Team und unseren Arbeitsablauf zu integrieren. Jeder Auszubildende ist Teil einer festen Gruppe und hat einen festen Ansprechpartner, mit dem er auch über Probleme reden kann. Dadurch vermeiden wir viele Konflikte. Aber diese bleiben natürlich nicht aus. Es kommt zum Beispiel vor, dass sich Jugendliche falsche Erwartungen vom Beruf eines Bäckers oder einer Fachverkäuferin gemacht haben und nun frustriert sind. Dann versuchen wir in Einzelgesprächen zu klären, wie wir sie motivieren können, die Ausbildung dennoch erfolgreich zu beenden. Eine Fachverkäuferin wäre zum Beispiel gerne Kindergärtnerin geworden. Sie bedient jetzt vorzugsweise unsere kleinen Kunden. Wenn Probleme auftauchen, sprechen wir diese sofort und direkt an. Und wir bestehen konsequent auf die Erfüllung von Anforderungen, die uns wichtig sind, wie Pünktlichkeit oder dezente Kleidung.“



## Persönliches Gespräch ist unabdingbar

**Der Hersteller von Spezialchemikalien, Kosmetik und Schreibfarben, Dr. Woellner Holding GmbH & Co.KG aus Ludwigshafen, bildet im Jahr rund 20 Jugendliche aus, darunter**

**Industriekaufleute, Chemikanten sowie Internationale Betriebswirte (IBA und IBAIT).**

### Personalreferentin Renate Geis:

„Ich spreche im Zusammenhang mit Auszubildenden ungerne von Problemen. Unsere Auszubildenden benötigen in bestimmten Bereichen einfach gezielte Unterstützung. Die Art der Unterstützung ist sehr individuell und hängt stark von dem Jugendlichen, dem Alter und der Persönlichkeitsentwicklung ab. Wir fördern unter anderem die Selbstständigkeit und die Fremdsprachenkompetenz. Wir schulen die Jugendlichen, effizienter und sorgfältiger zu arbeiten, Ordnung zu halten, angemessen mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden umzugehen. Nach jedem Ausbildungsabschnitt setzen sich Ausbilder und Auszubildende zu einem Feedbackgespräch zusammen und diskutieren Stärken und Entwicklungsfelder. Gravierende Probleme sprechen wir zeitnah und konkret an. Nur im Extremfall greifen wir auch auf disziplinarische Maßnahmen zurück.“

## In der Lernfirma gezielt Eigenverantwortung fördern



**Der Automobilzulieferer Brose Gruppe aus Coburg beschäftigt weltweit 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Deutschland absolvieren im Jahr 265 Jugendliche eine Fach- und BA-Ausbildung in vielfältigen technischen und kaufmännischen Disziplinen.**

### Ausbildungsleiter Michael Stammberger:

„Einige junge Menschen zeigen bei Ausbildungsbeginn eine Schwäche beim aktiven Zuhören. Anderen fehlt mitunter die Ausdauer oder ein gut ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein. Um solchen und anderen Defiziten entgegenzusteuern, fördern wir während der Ausbildung gezielt fachliche und soziale Fähigkeiten. Wir führen die Auszubildenden schrittweise an eine selbstständige, handlungsorientierte und eigenverantwortliche Arbeitsweise heran, in der Selbstlernprozess eine große Rolle spielt. In unserer „Junior Company“ bearbeiten unsere Auszubildenden konkrete Betriebsaufträge und stärken dabei ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. So lernen sie, immer anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen.“

### **Intensive Betreuung erleichtert die Eingewöhnung**



**Die Carl Zeiss AG am Standort Oberkochen bildet im Jahr 80 Jugendliche in vielfältigen optischen, technischen und kaufmännischen Berufen aus. Dazu zählen auch BA-Studiengänge in Ingenieurwesen und Informatik.**

#### **Leiter Berufsausbildung Volker Thumm:**

„Beim Beginn ihrer Ausbildung kämpfen viele Azubis

mit dem Wechsel in den neuen Lebensabschnitt. Als Azubi wird man mit neuen Anforderungen an das eigene Verhalten konfrontiert. Man muss sich anders kleiden. Neue Kollegen und Mitarbeiter fordern die Einordnung in das System Unternehmen. Unsere Ausbilder begleiten die jungen Menschen bei diesem nicht immer einfachen Übergang und helfen ihnen, Schritt für Schritt in die Ausbildung hineinzuwachsen. In einer Einführungswoche üben zum Beispiel unsere kaufmännischen Azubis prozessorientiert zu lernen und mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Heute müssen Ausbilder auch den Menschen bilden.“





*Konflikte sollten frühzeitig und vor allem konstruktiv angesprochen werden.*

## Probleme in der Ausbildung: Was tun?

**Der Abbruch einer Ausbildung kommt beide Seiten teuer zu stehen. So kann man ihn verhindern.**

### **Realistische Erwartungen bilden**

Eine falsche Vorstellung vom gewählten Beruf ist eine der Hauptursachen für den Abbruch einer Ausbildung. Bieten Sie daher dem potenziellen Auszubildenden vor dem Start in die Berufswelt einen Wirklichkeitscheck an. Laden Sie ihn zu Berufsorientierungstagen ein oder lassen Sie ihn vor dem Abschluss des Vertrags zur Probe arbeiten. Danach fühlen sich beide Seiten sicherer, die richtige Wahl getroffen zu haben.

### **Loyalität schaffen**

Ob ein Auszubildender eine positive Bindung zu seinem Ausbildungsunternehmen entwickelt, entscheidet sich oft schon am ersten Tag. Ein Auszubildender, der begrüßt und möglichst vielen Mitarbeitern vorgestellt wird, fühlt sich willkommen. Und wenn Sie ihm bei einem Rundgang das Unternehmen und alles Notwendige zeigen, von der Kantine bis zur Materialausgabe, bekommt er das Gefühl, begleitet zu werden.

### **Motivieren**

Anspruchsvolle Aufgaben, die fordern, aber nicht überfordern, sind ein gutes Mittel gegen Langeweile und Frustration. Und nichts spornt so sehr an wie ein Lob. Viele Unternehmen machen zudem die Erfahrung, dass regelmäßige Schulungen und Workshops

die Identifikation mit der Ausbildung und dem Ausbildungsbetrieb erhöhen.

### **Rasch integrieren**

Geben Sie Ihrem Auszubildenden Ausbildungspaten oder Mentoren an die Hand, die ihm helfen, sich rasch in den Ausbildungsbetrieb und ins Team zu integrieren.

### **Kritik – aber konstruktiv**

Jugendliche sind oft noch unsicher und können schlecht mit Kritik umgehen. Das Gegenmittel: Lösungsorientierte Konfliktgespräche, in denen Sie Ihrem Auszubildenden konkrete Unterstützung für seine Weiterentwicklung anbieten.

### **Konflikte gut und zeitnah lösen**

Je zeitnaher und direkter Sie ernsthafte Probleme ansprechen, umso schneller lassen sich diese bereinigen. Hilfe erhalten Sie auch bei den Ausbildungsberatern der Kammern, die auch als Schlichter fungieren.

### **Feedback hilft**

Mit regelmäßigen, konstruktiven Feedbackgesprächen unterstützen Sie Ihren Auszubildenden, seine Stärken und Schwächen realistisch zu sehen, und geben ihm so die Möglichkeit, sich gezielt weiterzuentwickeln.

### **Vorbild sein**

Oft klagen Ausbilder, dass ihre Auszubildenden nicht mitdenken, nicht selbstständig arbeiten und keine Prioritäten setzen können. Es empfiehlt sich, dass Sie solche Probleme nicht nur sofort ansprechen, sondern dem Auszubildenden immer wieder vorleben, wie man die eigene Arbeit gut organisiert.

### **Soziale Kompetenzen schulen**

In Juniorfirmen oder anderen Projekten lernt Ihr Auszubildender spielerisch, Verantwortung zu übernehmen, Arbeitsprozesse zu koordinieren und sich auf Kollegen oder andere Auszubildende zu verlassen.

### **Bessere Noten durch Nachhilfe**

Wenn Ihr Auszubildender Schwierigkeiten in der Berufsschule hat, schlechte Noten schreibt oder Probleme mit dem Lernstoff hat, können Sie sich an Ihre Ansprechpartner Ihrer Agentur für Arbeit wenden. Denn diese organisieren und finanzieren je nach Einzelfall einen gezielten, auch individuell angepassten Nachhilfeunterricht, die sogenannten ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH).



*Fordern und Fördern – so wird die Ausbildung in Ihrem Unternehmen zum Erfolg.*

## Punkt für Punkt zu einem guten Start

- **Sind die Ausbildungsinhalte und -ziele** mit den jeweiligen Fachabteilungen festgelegt?

Je strukturierter die Inhalte und Ziele festgelegt sind, umso effizienter lernt der Auszubildende. Und umso leichter fällt auch die Eingewöhnung, denn so weiß der Auszubildende, was ihn erwartet.

- **Ist der Ausbildungsvertrag abgeschlossen,** unterzeichnet und ausgehändigt?

Der Vertrag regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Ihnen und dem Auszubildenden für die Dauer der Berufsausbildung. Formulare erhalten Sie bei den Kammern und Berufsverbänden. Hat der Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, muss zum Vertragsabschluss die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters eingeholt werden.

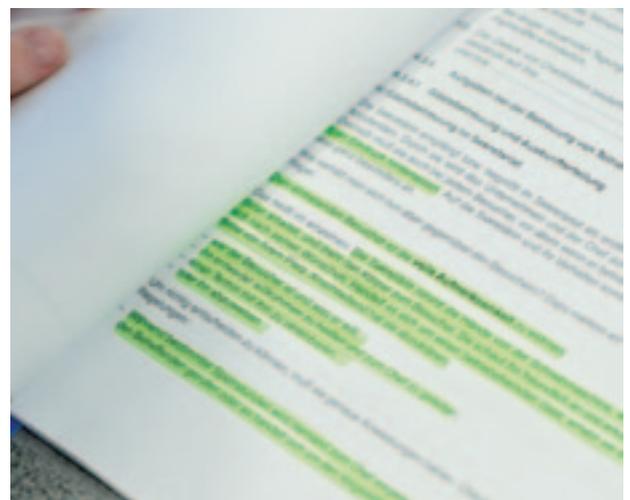
- **Liegt die Bescheinigung über die ärztliche Untersuchung** nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vor?

Ohne diese Bescheinigung darf der Auszubildende nicht beschäftigt werden.

- **Ist der oder die Auszubildende bei der** Berufsschule, der Sozialversicherung, der Berufsgenossenschaft und der Kammer angemeldet?

Das ist rechtliche Pflicht.

- **Sind alle Unterlagen des Auszubildenden** eingegangen?



*Sind alle notwendigen Unterlagen vorhanden?*



*Informieren Sie auch Ihre Mitarbeiter über den neuen Auszubildenden.*

Dazu zählen unter anderem die Lohnsteuerkarte, die Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse und die Kopie des Sozialversicherungsausweises.

#### ■ **Wurden Ausbildungspaten bestimmt?**

Vor allem junge Auszubildende sind oft noch unsicher. Es fehlt ihnen nicht nur an Informationen, sie können auch nicht von alleine erkennen, was man von ihnen erwartet, sie wissen nicht, wie das Unternehmen funktioniert oder wie sie sich Kollegen und Vorgesetzten gegenüber korrekt verhalten. Ausbildungspaten, die den Jugendlichen zur Seite stehen, haben sich hierfür bewährt.

#### ■ **Sind die Mitarbeiter über die neuen Azubis informiert?**

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter vorab informieren, gehen diese offener mit dem Auszubildenden um. So wird diesem bereits am ersten Tag vermittelt: Du bist willkommen und gehörst zum Team.

#### **INTERNETANGEBOT**

Bundesagentur für Arbeit  
**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung > Einführung in den Betrieb**

#### ■ **Ist der erste Ausbildungstag geplant?**

Der erste Ausbildungstag trägt entscheidend dazu bei, eine positive Einstellung zum Ausbildungsunternehmen zu vermitteln. Er sollte auf jeden Fall einen Rundgang durchs Unternehmen beinhalten und eine Vorstellungsrunde bei für den Auszubildenden wichtigen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Informieren Sie zudem den Auszubildenden über Rechte, Pflichten und Regeln sowie über Schutzmaßnahmen zur Arbeitssicherheit.

#### ■ **Wurden Workshops zum Kennenlernen und zum Teambuilding organisiert?**

Mit Workshops helfen Sie Ihrem Auszubildenden, sich schneller zu integrieren und sich die notwendigen sozialen Kompetenzen anzueignen.

#### **ANSPRECHPARTNER**

##### **Ausbildungsberater der Kammern**

Die Ausbildungsberater der jeweils für Sie zuständigen Kammer unterstützen umfassend bei der Planung und Organisation der Ausbildung. Sie informieren über rechtliche Voraussetzungen. Und sie beraten bei Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden.





# Unser Service – Ihr Vorteil: Der Arbeitgeber-Service

**Sie wollen ausbilden und benötigen Informationen und Unterstützung? Der Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer Agentur für Arbeit unterstützt Sie bei der Beantwortung vieler Fragen zum Thema Ausbildung und hilft Ihnen, die passenden Auszubildenden für Ihren Betrieb zu finden.**

Als Unternehmer oder Personalverantwortlicher möchten Sie in die Zukunft Ihres Betriebes investieren. Ein guter Weg dorthin führt über die Ausbildung motivierter Nachwuchskräfte, die Ihr Unternehmen schon während der Ausbildung bis ins Detail kennenlernen.

Doch welche Ausbildung passt am besten zu den Bedürfnissen Ihres Betriebes? Welche Trends auf dem Ausbildungsmarkt gibt es? Welche Bedingungen müssen Sie selbst erfüllen, um überhaupt ausbilden zu dürfen? Welche Voraussetzungen sollte ein Bewerber auf jeden Fall mitbringen? Und vor allem: Wie findet man geeignete Kandidaten?

Auf diese Fragen gibt Ihnen der AG-S Ihrer Agentur für Arbeit entweder selbst Antwort oder Hinweise, an welche andere Stelle Sie sich wenden müssen. Der umfassendste Service des AG-S für Sie besteht in der Auswahl und Vermittlung von Bewerbern. Die Vermittler verfügen über fundiertes Wissen zu den einzelnen Branchen und regionalen Besonderheiten des Arbeitsmarktes. Unter der **Service-Nummer 01801-664466** werden Sie an Ihren persönlichen Ansprechpartner vor Ort vermittelt, der in allen Phasen der Bewerbersuche Ihr fester Ansprechpartner und per Direktwahl für Sie erreichbar sein wird.

### Die Beratung

Ihr persönlicher Ansprechpartner im AG-S berät Sie zu Personalthemen in Ihrem Unternehmen, zu wichtigen Arbeitsmarktentwicklungen sowie zu regionalen und überregionalen Beschäftigungstrends. Dadurch können Sie schneller auf wirtschaftliche Veränderungen



reagieren. Zudem kennt Ihr Vermittler die aktuelle Situation auf dem Bewerbermarkt und kann Sie darin unterstützen, Ihr Unternehmen mit geeigneten Nachwuchskräften wettbewerbsfähig zu halten.

Ihr AG-S vor Ort beantwortet darüber hinaus Ihre Fragen zu gesetzlichen Bestimmungen rund um das Thema Ausbildung oder über deren besondere Formen, wie zum Beispiel die Ausbildung in Teilzeit. Auch über mögliche staatliche Förderleistungen erhalten Sie fachkundig Auskunft. Bei Bedarf vermittelt Ihnen Ihr persönlicher Ansprechpartner Kontakte zu weiteren Fachleuten, beispielsweise zu Ausbildungsberatern der für Sie zuständigen Kammer.

**Noch ein Hinweis:** Mit dem regelmäßigen Arbeitgeber-Newsletter steht Ihnen ein aktuelles Informationsmedium Ihres örtlichen AG-S zur Verfügung. Sie können den Newsletter kostenfrei online anfordern. Sprechen Sie Ihren Vermittler einfach darauf an.

### Die Vermittlung

Haben Sie einen oder mehrere Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen zu besetzen, können Sie dies Ihrem Ansprechpartner im AG-S formlos mitteilen. Dieser erstellt dann mit Ihnen zusammen ein passendes Stellenangebot. Wichtig: Je detaillierter Ihre Angaben zum Anforderungsprofil der Bewerber sind, desto wahrscheinlicher können geeignete Kandidaten für Ihre Stelle(n) vorgeschlagen werden.

Die AG-S-Mitarbeiter stehen Ihnen bei der Formulierung des Anforderungsprofils für die Bewerber sowie der Selbstdarstellung Ihres Unternehmens im Stellenangebot beratend zur Seite. Selbstverständlich berücksichtigen sie dabei die gesetzlichen Bestimmungen wie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).



Ihr Stellenangebot kann auf Ihren Wunsch hin in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie in anderen mit der BA kooperierenden – zum Teil regionalen – Jobbörsen kostenlos veröffentlicht werden. Auf diesem Weg erhalten viele interessierte Jugendliche die Chance, sich über Ihr Angebot zu informieren und sich gegebenenfalls auch selbst mit Ihnen in Verbindung zu setzen.

Parallel zur Ausschreibung Ihres Ausbildungsplatzes im Internet unternimmt Ihr persönlicher Ansprechpartner weitere Schritte, um für Sie schnell geeignete Kandidaten zu finden. Keine andere Institution kann auf einen so großen Bestand ausbildungsplatzsuchender Jugendlicher zugreifen wie die BA. Der AG-S arbeitet bei der Kandidatenauswahl für Ihr Stellenangebot eng mit den Berufsberatern beziehungsweise arbeitnehmerorientierten Vermittlern in den Agenturen für Arbeit zusammen. Die ausgewählten Jugendlichen werden über Ihr Angebot informiert und aufgefordert, sich bei Ihnen zu bewerben.

Während der Bewerbungsphase können Sie Ihr Stellenangebot jederzeit ändern oder anpassen und zu den eingegangenen Bewerbungen Rücksprache mit Ihrem Vermittler nehmen. Wenn die Stelle besetzt ist, wird Ihr Stellenangebot sofort aus der JOBBÖRSE gelöscht. Bei eventuellen Nachbesetzungen lässt es sich einfach wieder reaktivieren.

### Die Bewerberauswahl

Kennen Sie das? Sie veröffentlichen ein Stellenangebot und erhalten unzählige Bewerbungen, von denen kaum eine Ihren Ansprüchen genügt? Oder Sie entscheiden sich für einen Bewerber und müssen schon nach kurzer Zeit feststellen, dass er doch nicht der richtige ist?

Ihr persönlicher Ansprechpartner im AG-S unterstützt und berät Sie in allen Fragen zur effizienten Bewerberauswahl. Ihnen werden ausschließlich die Bewerber vorgeschlagen, die Ihren Einstellungskriterien entsprechen. Schulabschluss, Noten, gewünschte Vorkenntnisse – all dies wird berücksichtigt, bevor ein Jugendlicher aufgefordert wird, sich zu bewerben. Ihr Ansprechpartner im AG-S kennt Ihren Betrieb sowie Ihre individuellen Anforderungen und lässt dieses Wissen in die Vorauswahl der Bewerber einfließen. Übrigens kann der AG-S auf Ihren Wunsch die Bewerbersuche regional oder bundesweit durchführen.

In besonderen Fällen führt Ihre Agentur für Arbeit bei Jugendlichen auch sozialmedizinische und psychologische Tests durch, die helfen, Ausbildungsreife und körperliche Konstitution der Bewerber zu bewerten – noch vor einem möglichen Vorstellungsgespräch. Fragen Sie einfach Ihren Ansprechpartner im AG-S.



*Kompetente, umfassende Beratung und Vermittlung:  
Ihr Arbeitgeber-Service.*

# Alle Vorteile auf einen Blick

## Kundenservice aus einer Hand

Als professioneller Kundenberater kümmert sich Ihr Vermittler vom AG-S darum, Ihre Anliegen so schnell und unkompliziert wie möglich zu beantworten. Der Aufwand, der Ihnen bei der Suche nach Auszubildenden entsteht, wird durch die Hilfe des AG-S deutlich reduziert. Als Arbeitgeber erhalten Sie einen festen Ansprechpartner für alle Ihre Fragen und einen kostenlosen Vermittlungsservice. Ihr Vermittler lernt Sie und Ihren Betrieb kennen und weiß, welche An-

forderungen Sie an Ihre Bewerber stellen. Auf dieser Grundlage kann er Ihnen passgenaue Vorschläge machen. Auch bei anderen Themen – wie zum Beispiel der Einstellung von Arbeitskräften oder in Sachen Weiterbildung – steht Ihnen Ihr persönlicher Ansprechpartner zur Verfügung. Das vereinfacht die Zusammenarbeit.

## Immer erreichbar

Sie erreichen Ihren persönlichen Ansprechpartner von Montag bis Freitag über seine Direktwahl. Oder Sie nutzen die bundesweit einheitliche Service-Rufnummer für Arbeitgeber unter **01801-664466** (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise abweichend. Ab 1.3.2010 gilt: Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min), über die Sie Ihre Anliegen rund um die Uhr anbringen können. Sie werden umgehend zurückgerufen.



*Ihr persönlicher Ansprechpartner beim AG-S hilft Ihnen gerne bei der Vermittlung von passgenauen Auszubildenden für Ihr Unternehmen.*

## Lokale und überregionale Kompetenz

Der AG-S unterstützt die Arbeitgeber in Deutschland an über 600 Standorten bundesweit. Die Vermittler Ihrer örtlichen Arbeitsagentur sind mit dem regionalen Ausbildungsmarkt und den Bewerbern aus Ihrer Umgebung vertraut. Zudem kann dank der bundesweiten Vernetzung der AG-S-Vermittler die Suche nach geeigneten Bewerbern überregional ausgeweitet werden.

## Prompte Bearbeitung Ihrer Anfrage

Auf Ihre Anfrage reagieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AG-S umgehend, spätestens jedoch innerhalb von 48 Stunden. Wichtig an dieser Stelle: Platzieren Sie Ihre Anliegen nach dem gebotenen inhaltlichen und terminlichen Stellenwert, damit Ihr Ansprechpartner seine Serviceleistung in Ihrem Sinne erbringen kann.

## Orientierung im „Dschungel“ der Ausbildungsberufe

Derzeit gibt es in Deutschland rund 350 Ausbildungsberufe. Ständig kommen neue hinzu, alte Berufe erhalten neue Namen oder andere Ausrichtungen. Orientierung bietet Ihnen hier der AG-S oder das laufend aktualisierte BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit, das Sie online über [www.berufenet.arbeitsagentur.de](http://www.berufenet.arbeitsagentur.de) jederzeit leicht erreichen.

## Trotz Handycaps – Chancen für Jugendliche mit Behinderung

Informationen hierzu gibt Ihnen gerne Ihre Agentur für Arbeit. Darüber hinaus können Sie sich aber auch im BERUFETV unter <http://www.berufe.tv/BA/reha/> über Berufsausbildungen mit Handycaps und gelungenen Integrationschancen vertraut machen.

## Hilfe beim Stellenangebot

Beim Verfassen des Stellenangebots sowie bei der Beschreibung Ihres Betriebs unterstützt Sie Ihr Ansprechpartner. Er weiß, welche Details über Ihren Betrieb und über die Ausbildungsstelle Sie erwähnen sollten, um Ihr Unternehmen positiv herauszustellen. Auch bei der Erstellung des Anforderungsprofils für die Bewerber können Sie auf die Unterstützung Ihres Vermittlers zählen.

## Kostenlose Nutzung der größten Online-JOB-BÖRSE Deutschlands

Als Arbeitgeber können Sie Deutschlands größtes Online-Stellenportal, die JOBBÖRSE der BA, kostenlos nutzen. Sie können sich dort als Benutzer registrieren und Ihr Stellenangebot selbst einstellen und betreuen oder aber diesen Auftrag an den AG-S übermitteln. Über den gemeinsamen Arbeitgeber-Account können Sie alle weiteren Schritte des AG-S verfolgen und Änderungswünsche rechtzeitig einbringen. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, selbständig nach geeigneten Bewerbern zu suchen und Kontakt aufzunehmen. Zu allen weiteren Funktionalitäten berät Sie gern auch Ihr AG-S.

## Bestens vernetzt

Die AG-S der Agenturen für Arbeit stehen in Kontakt zu Kammern, Verbänden, Schulen und Berufsberatern. Die Vermittler im AG-S sind nicht nur Fachleute Ihrer Branche, sondern bündeln auch berufskundliches Wissen. Sie geben Ihnen einen detaillierten Überblick zur Ausbildungsplatzsituation Ihrer Region und bundesweit – gegebenenfalls auch branchenübergreifend. Zudem können sie Ihnen weitere wichtige Kontakte benennen, die Sie zur Umsetzung einer Ausbildung in Ihrem Betrieb benötigen.

## Finanzielle Förderung

Der Bundesagentur für Arbeit stehen vielfältige Instrumente zur finanziellen Förderung von Ausbildungsstellen zur Verfügung. Über den Einsatz dieser Förderungen wird in der Regel abhängig vom Einzelfall des Bewerbers entschieden. Lassen Sie sich von Ihrem Ansprechpartner im AG-S über Ihre Möglichkeiten und die notwendigen Voraussetzungen informieren.



*Ob JOBBÖRSE oder BERUFENET: Das Internetangebot der BA hält viele Informationen für Sie bereit.*

## „Die kennen unseren Betrieb genau“

Der Kontakt zur Agentur für Arbeit besteht im Grunde, seit die ORWO Net GmbH in Wolfen, Sachsen-Anhalt, 2003 ins Leben gerufen wurde, erinnert sich Marion Winkler. Anfangs sei es nur um Mitarbeiter, Eingliederungszuschüsse oder Trainingsmaßnahmen gegangen. „Aber irgendwann wurde bei uns auch die Frage nach Auszubildenden akut“, erklärt die Personalverantwortliche des Fotogroßlabors, das inzwischen auf 230 Beschäftigte angewachsen ist. „Das Gute war: Ich hatte von Anfang an immer dieselbe Ansprechpartnerin bei der Agentur. Ich musste sie nur fragen, ob sie mir auch Azubis vermitteln kann. Und klar, sie konnte.“

Inzwischen, so Marion Winkler, müsse sie nur anrufen und Bedarf anmelden. Den Rest übernehme dann der Arbeitgeber-Service. „Die kennen den Betrieb und unsere Bedürfnisse ganz genau und fordern dann nur die Bewerber, die unseren Ansprüchen genügen, also die zum Beispiel einen guten Realschulabschluss mitbringen, auf, sich zu bewerben.“ Zwar würden sich auch immer wieder Bewerber vorstellen, die über andere Wege von freien Lehrstellen bei ORWO Net gehört hätten, doch eingestellt hat das Fotolabor bislang immer nur Jugendliche, die der AG-S vorgeschlagen hat. Insgesamt sind es zurzeit neun, die zur Bürokauffrau, zum Fotomedienlaboranten oder Drucker (Digitaldruck) ausgebildet werden.

„Und nächstes Jahr, wenn wir Nachwuchs suchen, ruf ich wieder bei der Arbeitsagentur an. Unkomplizierter geht's nicht“, sagt Marion Winkler.



## „Komfortabel und entlastend“

Nachdem die RWS Railway Service GmbH in Neuenhagen bei Berlin in diesem Jahr ihr zehnjähriges Bestehen feiern und außerdem die Belegschaft auf 38 Mitarbeiter erweitern konnte, war für den Mittelstandsbetrieb aus der Schienenverkehrsbranche klar: Es wird Zeit, um in die Ausbildung einzusteigen und für fähigen Nachwuchs zu sorgen.

„Dabei ist es gar nicht so einfach, an geeignete Bewerber zu kommen, und zwar nicht nur bei den Ingenieuren, sondern auch in der Fertigung“, berichtet die Personalbeauftragte Theresa Radam. Geburten-schwache Jahrgänge und Abwanderung hätten sich auf dem Brandenburger Ausbildungsmarkt schon deutlich bemerkbar gemacht.

Umso hilfreicher erschien ihr daher der kombinierte Service der IHK und des Arbeitgeber-Services Frankfurt/Oder bei der Suche nach Azubis. „Das Stellenangebot auf dem IHK-Portal und in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit laufen zu lassen, war für uns äußerst komfortabel und entlastend. Ich musste keine eigenen Texte verfassen, keine Layouts anlegen, keinen langwierigen E-Mail-Verkehr führen. Ich habe einfach nur meine Vorstellungen von dem Bewerber mitgeteilt. Alles andere wurde mir abgenommen“, sagt Theresa Radam.

Ein weiterer Vorteil gegenüber kostenpflichtigen Anzeigen in Printmedien sei die größere Reichweite des Online-Stellengesuchs gewesen. So konnte sie aus immerhin knapp 15 Bewerbern wählen. Entschieden hat sich das Unternehmen letztlich für einen jungen Mann, den der AG-S vermittelt hatte und der mit guten Noten, Motivation und technischen Vorkenntnissen überzeugen konnte. Seit 1. September lernt der 23-Jährige den Beruf des Elektronikers für Geräte und Systeme bei der RWS.

## „Probleme im persönlichen Gespräch lösen“

Die Pleiger-Unternehmensgruppe aus Witten macht keine halben Sachen, wenn es um das Thema Ausbildung geht. Sie hat im Jahre 2005 eine eigene Berufsausbildungsgesellschaft gegründet. Hier werden die späteren Facharbeiter für die Bereiche Maschinenbau, Elektronik, Datenservice, Kunststofffertigung, Lasertechnik oder Handel ausgebildet. Jedes Jahr bekommen bis zu zwölf junge Leute die Chance, sich bei dem mit dem „Ausbildungszertifikat“ der Bundesagentur für Arbeit ausgezeichneten High-Tech-Unternehmen in neun gewerblich-technischen sowie einem kaufmännischen Beruf ausbilden zu lassen.

Als Andreas Korthals die Geschäftsführung der Ausbildungsgesellschaft übernahm, bestand die enge Kooperation mit der Agentur für Arbeit bereits. Und weil die gemeinsame Nachwuchssuche gut

funktionierte, hat Korthals die Zusammenarbeit fortgesetzt. Kürzlich, in einem persönlichen Gespräch mit seinem Vermittler vom Arbeitgeber-Service, konnte der Ausbildungsprofi für eine weitere Verbesserung in der Zusammenarbeit sorgen. „Wir bekamen anfangs eine Masse an Bewerbern, die unseren internen Eignungstest aber nicht bestanden haben oder aus anderen Gründen den Anforderungen nicht genügten. Darum haben wir noch einmal darauf hingewiesen, dass die Bewerber noch strenger nach unseren Kriterien gefiltert werden sollten.“

Das Gespräch war – so scheint es bislang – erfolgreich: Der Stapel mit Bewerbungsmappen wirklich guter und geeigneter Leute sei in diesem Jahr jedenfalls deutlich höher als sonst gewesen, freut sich Korthals.



*Bei der Vorauswahl passender Auszubildenden zählen alleine Ihre Wünsche.*

## „Die Jungen schauen überall nach Jobs“

Ausbilden ist für Konrad Hempfling Ehrensache. Auf der einen Seite. Auf der anderen ist der Kaminkehrermeister aus Breitengüßbach bei Bamberg auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Denn in den letzten Jahren sei in seinem Innungsbezirk deutlich unter Bedarf ausgebildet worden, sagt Hempfling. Ein Problem, denn aus Altersgründen freiwerdende Kehrbezirke müssten schließlich rechtzeitig nachbesetzt werden.

„Es ist heutzutage schwierig, Bewerber zu finden, die ein Interesse an dem Beruf haben und die auch die Aufnahmeprüfung der Innung schaffen“, sagt der Meister, der selbst vor 44 Jahren die Lehre begonnen und vor über 21 Jahren als Selbstständiger einen Kehrbezirk übernommen hat. Auch er hat in den vergangenen beiden Jahren keinen Lehrling

einstellen können. Erst in diesem Jahr hat ihm das Stellenangebot, das der Arbeitgeber-Service für ihn aufgegeben und betreut hat, Glück, oder besser gesagt, einen neuen „glücksbringenden“ Schornsteinfeger gebracht.

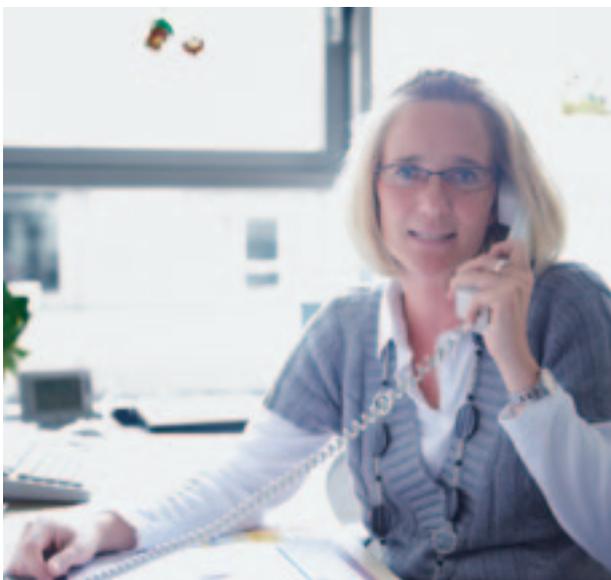
„Der Service des AG-S ist auf jeden Fall eine gute Sache, wenn ich in drei Jahren wieder einen Lehrling suche, melde ich dort auf jeden Fall wieder Bedarf an“, erklärt Hempfling. „Die Jungen schauen ja überall nach Stellen, nicht nur in der Zeitung, sondern vor allem auch im Internet. So haben unsere Bewerber die Stelle in der JOBBÖRSE ja auch gefunden. Und das Gute an dem Stellenangebot in der JOBBÖRSE: Es bleibt so lange drin, bis die Stelle besetzt ist.“



*Mit nur einem Klick zum neuen Azubi – dank JOBBÖRSE.*

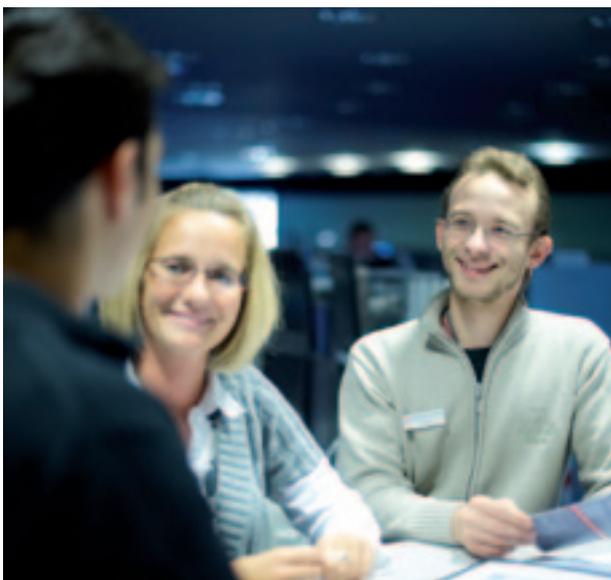
# Leichter geht's nicht!

**Schritt für Schritt unterstützt der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit die Unternehmer dabei, geeignete Auszubildende zu suchen und einzustellen. Hier ein Überblick über den umfangreichen Service, auf den Sie zurückgreifen können: am Beispiel der Deutschen Bahn.**



## Kontaktaufnahme

Simone Möseler ist Referentin für Nachwuchsrekrutierung und Hochschulmarketing bei der DB Netz AG in München. Durch Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, auf Messen und bei BiZ-Informationenabenden oder auch durch die Vergabe von Praktikastellen sorgen sie und ihre Kollegen aus dem Personalmanagement für Nachwuchs bei der Deutschen Bahn. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit, die schon seit vielen Jahren bestehe, sei ebenfalls ein wichtiger Bestandteil in der Rekrutierung von Personal. „Besonders bei den Auszubildenden ist der Anteil, den wir über den Arbeitgeber-Service bekommen, sehr hoch. In Bayern zum Beispiel liegt er bei 25 Prozent“, sagt Simone Möseler. Wann immer die Bahn Lehrstellen zu vergeben hat, greift Simone Möseler zum Telefon und meldet sich bei ihrem Ansprechpartner beim AG-S.



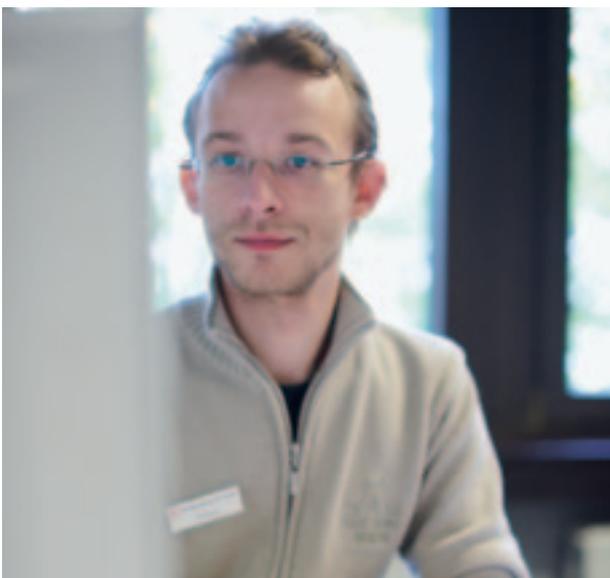
## Termin vor Ort

Auf Wunsch des Arbeitgebers besucht der Arbeitsvermittler Stephan Donhauser vom Arbeitgeber-Service München den Ausbildungsbetrieb persönlich, um sich hier ein genaues Bild von den Rahmenbedingungen für eine Ausbildung zu machen. Simone Möseler und der 18-jährige Matthias Hüller, der im zweiten Lehrjahr zum Eisenbahner im Betriebsdienst, Fachrichtung Fahrweg (kurz Fahrdienstleiter) ausgebildet wird, informieren Donhauser in der Betriebszentrale der Deutschen Bahn über Dienstpläne, Blockunterricht und Praxisanteile in der Ausbildung.



### Persönliche Beratung

Der Arbeitsvermittler Stephan Donhauser kann Simone Möseler noch einige Tipps geben, welche Details sie in das Stellenangebot unbedingt aufnehmen und welche Anforderungen sie an die Bewerber stellen sollte. Donhauser ist beim AG-S zuständig für die Bereiche Bau und Logistik. An die Deutsche Bahn vermittelt er regelmäßig Auszubildende. Donhauser kennt nicht nur die Branche gut, sondern auch den Ausbildungsmarkt – und natürlich die besonderen Bedürfnisse seiner Kunden.



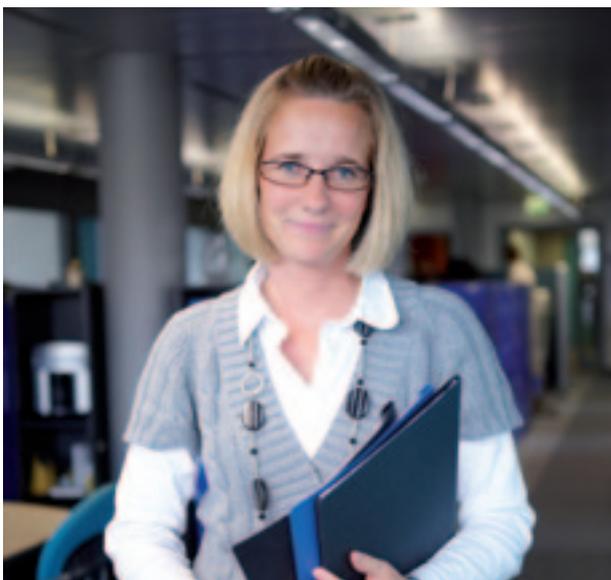
### Erstellen des Stellenprofils

Nachdem ihm Simone Möseler mitgeteilt hat, für welche Berufszweige die Bahn in diesem Jahr noch nach Azubis sucht – denkbar wären zum Beispiel Fahrdienstleiter, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriemechaniker, Mechatroniker, aber auch Köche oder Kaufleute für Verkehrsservice –, macht sich Stephan Donhauser daran, das Stellenangebot und das Anforderungsprofil exakt nach den Vorgaben seiner Kundin auszufüllen. Je nach Wunsch kann er die Stellenausschreibung mit den Kontaktdaten der direkten Ansprechpartner bei der Bahn in die JOBBÖRSE der Agentur für Arbeit einstellen oder aber anonymisieren. In diesem Fall melden sich die interessierten Bewerber zunächst bei Herrn Donhauser.



### Vorauswahl der Bewerber

Aus dem großen Bewerberpool der Agentur für Arbeit wählt der AG-S-Mitarbeiter Stephan Donhauser die passenden Kandidaten aus. Bei der Vorauswahl berücksichtigt er nicht nur die Anforderungen, die die Deutsche Bahn in Sachen Notendurchschnitt, Schulabschluss oder berufliche Vorkenntnisse stellt, sondern auch, inwiefern die Persönlichkeit des Bewerbers zum späteren Ausbildungsbetrieb passt. Die ausgewählten Bewerber fordert Stephan Donhauser dann auf, sich auf die Stellenanzeige der Bahn zu bewerben.



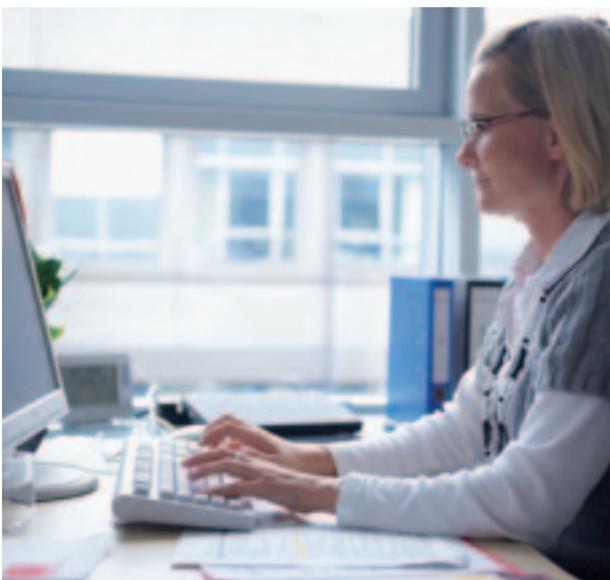
### Auswahl der Bewerber

Simone Mösel hat einen ganzen Stapel Bewerbungen bekommen, von jungen Leuten, die durch den Arbeitgeber-Service von der freien Ausbildungsstelle erfahren haben. Jetzt muss sie nur noch entscheiden, wen sie im persönlichen Bewerbungsgespräch kennenlernen möchte.



### Bewerbungsgespräch

Simone Möseler verschafft sich in einem persönlichen Gespräch mit einer Bewerberin einen genauen Eindruck von der Eignung und Persönlichkeit der jungen Frau. Mit Hilfe der Vorauswahl des AG-S hat sie nur geeignete Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Selbstverständlich muss auch die Chemie zwischen Ausbilder und Azubi passen. Im Jahr 2009 hat sie bei der Deutschen Bahn AG und den Bewerbern knapp 3000 Mal gestimmt: Die Bahn konnte bundesweit 2800 Azubis einstellen. Bei der Bahn wird übrigens nur bedarfsgerecht ausgebildet, was eine Einstellung nach der Ausbildung beinahe fest garantiert.



### Erneute Anfrage

Wenn wieder Bedarf nach Auszubildenden besteht, kann sich Simone Möseler ganz einfach per E-Mail an ihren AG-S-Vermittler wenden und ihm ihre Wünsche mitteilen. Der kennt ihren Betrieb inzwischen genau und kann ihr neues Stellenangebot umgehend bearbeiten.

#### INTERNETANGEBOT

Bundesagentur für Arbeit  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen >  
Ausbildung > Service für Arbeitgeber

# Sie sind nicht allein!

**Wenn Sie ausbilden möchten, sind Sie nicht alleine: Kompetente Partner unterstützen Sie dabei. Wo Sie Hilfe und Informationen erhalten, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.**

## Ihre Agentur für Arbeit

Auf Fragen zum Thema Ausbildung gibt Ihnen der Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer Agentur für Arbeit Antwort oder stellt den Kontakt zu anderen Stellen her.

Der AG-S berät und unterstützt Sie insbesondere bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Er hilft Ihnen auch bei Fragen zu Förderleistungen oder zur Weiterbildung.

Die Vermittler verfügen über fundiertes Wissen zu den einzelnen Branchen und regionalen Besonderheiten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes.

Sofern Sie noch keinen Kontakt zum Arbeitgeber-Service hatten, nutzen Sie bitte die **Service-Nummer für Arbeitgeber 01801-664466** (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise abweichend. Ab 1.3.2010 gilt: Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min). Oder Sie wenden sich an Ihren persönlichen Ansprechpartner des AG-S vor Ort über seine Direktwahl.  
**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**

## Die Kammern

Auf folgenden Internetseiten finden Sie Ihre für Sie zuständige regionale Kammer. Dort arbeiten Ausbildungsberater, die Sie bei allen Fragen zum Thema Ausbildung unterstützen.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag  
**[www.dihk.de](http://www.dihk.de)**

Handwerkskammer  
**[www.handwerkskammer.de](http://www.handwerkskammer.de)**

Landwirtschaftskammer  
**[www.landwirtschaftskammern.de](http://www.landwirtschaftskammern.de)**



## Kammern für freie Berufe

Bundesarchitektenkammer  
**[www.bak.de](http://www.bak.de)**

Bundesapothekerkammer  
**[www.abda.de](http://www.abda.de)**

Bundesärztekammer  
**[www.bundesaerztekammer.de](http://www.bundesaerztekammer.de)**

Bundesingenieurkammer  
**[www.bundesingenieurkammer.de](http://www.bundesingenieurkammer.de)**

Bundesnotarkammer  
**[www.bnotk.de](http://www.bnotk.de)**

Bundespsychotherapeutenkammer  
**[www.bptk.de](http://www.bptk.de)**

Bundesrechtsanwaltskammer  
**[www.brak.de](http://www.brak.de)**

Bundessteuerberaterkammer  
**[www.bstbk.de](http://www.bstbk.de)**

Bundestierärztekammer  
**[www.bundestieraerztekammer.de](http://www.bundestieraerztekammer.de)**

Bundeszahnärztekammer  
**[www.bzaek.de](http://www.bzaek.de)**

Patentanwaltskammer  
**[www.patentanwalt.de](http://www.patentanwalt.de)**

Wirtschaftsprüferkammer  
**[www.wpk.de](http://www.wpk.de)**



### **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**

Auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finden Sie wichtige Informationen zu Arbeitsrecht, Ausbildung und Förderungen, aber auch Gesetze und Statistiken. Außerdem können Sie dort hilfreiche Publikationen bestellen oder als PDF downloaden.

**[www.bmas.de](http://www.bmas.de)**

### **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)**

Unter „Bildung > Ausbildung“ finden Sie Informationen zum Thema Ausbildung, beispielsweise Statistiken oder Gesetze. Außerdem können Sie sich dort über verschiedene Förderprogramme informieren. Hilfreiche Publikationen können Sie bestellen oder als PDF downloaden.

**[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)**

### **Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)**

Unter „Ausbildung & Beruf“ bietet das BMWi Informationen zum Thema Ausbildung an, beispielsweise zum „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“, zu Ausbildungsberufen und zur Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund. Sie können hilfreiche Publikationen bestellen oder als PDF downloaden.

**[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)**

### **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)**

Wenn Sie sich dazu entschlossen haben, einen Jugendlichen mit Behinderung auszubilden, finden Sie hier Unterstützung. Neben Beratung und konkreten Hilfen wie die begleitende Hilfe im Arbeitsalltag bieten die Integrationsämter auch Seminare für diejenigen an, die mit der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen befasst sind (beispielsweise Personalverantwortliche).

**[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)**

### **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**

Das BIBB ist das anerkannte Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Mit seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sowie Beratungsaktivitäten trägt das BIBB dazu bei, durch zukunftsfähige Qualifikationen die wirtschaftliche und berufliche Zukunft der Menschen zu sichern und den Standort Deutschland wettbewerbsfähig zu halten.

Unter „Berufe“ finden Sie die wichtigsten Informationen zu den einzelnen anerkannten Ausbildungsberufen, beispielsweise die Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan.

**[www.bibb.de](http://www.bibb.de)**



*Bei der Ausbildung stehen Ihnen immer kompetente Berater zur Seite.*

## JOBSTARTER

JOBSTARTER leistet einen wichtigen flankierenden Beitrag zu den Aktivitäten des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“. Umgesetzt wird JOBSTARTER von der Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Für die Unterstützung der Projekte vor Ort sind vier Regionalbüros in Hamburg, Berlin, Düsseldorf und Nürnberg eingerichtet worden. Sie informieren über die Förderbedingungen und aktivieren die Zusammenarbeit von Projekten und anderen Akteuren der beruflichen Bildung.

JOBSTARTER fördert Projekte, die in den Regionen zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze und ihre Besetzung unterstützen. Durch bessere Kooperation der Akteure vor Ort soll die regionale Verantwortung in der beruflichen Bildung gestärkt und zugleich ein Beitrag zur regionalen Strukturentwicklung geleistet werden. Auch grenzüberschreitend ausgerichtete Bildungsk Kooperationen und Ausbildungsverbände spielen eine wichtige Rolle – denn die Regionalentwicklung in Grenzregionen wird nicht mehr nur national realisiert. Gerade Deutschland hat mit seinen neun Nachbarstaaten so viele Grenzregionen wie kein anderes europäisches Land.

[www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

## Unterstützung für ausländische Unternehmer

Über eine halbe Million Betriebe in mehr als 90 Branchen werden hierzulande von Unternehmern mit Migrationshintergrund geführt. Doch laut Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie haben im Jahr 2007 durchschnittlich nur 14,2 Prozent von ihnen ausgebildet. Im Vergleich dazu lag die gesamte Ausbildungsquote im Jahr 2007 bei 24,1 Prozent. Diese Zahlen machen deutlich: Deutschland braucht die Ausbildungsfähigkeit ausländischer Betriebe.

Grundsätzlich gilt, dass alle Betriebe mit internationaler Führung oder Inhabern mit Migrationshintergrund, die von einer offiziellen Stelle, also der zuständigen Kammer, als Ausbildungsbetrieb anerkannt worden sind, ausbilden dürfen: Sie sind somit nachweislich in der Lage, berufliche Kompetenzen zu vermitteln. Dass viele Unternehmer ausländischer Herkunft

nicht ausbilden, liegt häufig an einem Mangel an Informationen: Oft wissen sie nicht, dass sie ausbilden können. Anderen fehlen Kenntnisse des dualen Ausbildungssystems in Deutschland, der Abläufe und Formalitäten.

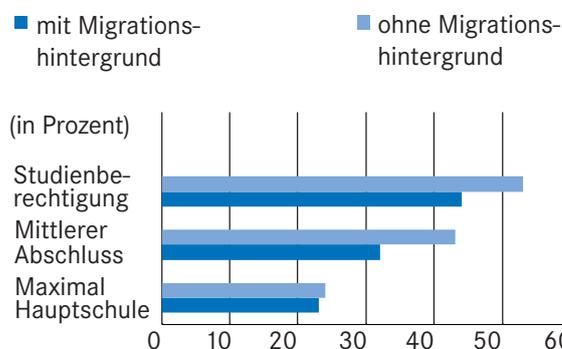
Unterstützung und Beratung sind daher gerade für Unternehmer mit Migrationshintergrund besonders wichtig.

Seit 1999 ist die Koordinierungsstelle KAUSA im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aktiv – sie berät und vernetzt Initiativen für Ausbildung in ganz Deutschland. Das zentrale Ziel von KAUSA und den regionalen Partnern ist es, Unternehmer zu informieren und zu motivieren, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Projekte und Institutionen erhalten von KAUSA Beratung und Unterstützung für die Akquise von Ausbildungsstellen vor Ort. KAUSA organisiert außerdem Fachtagungen und Schulungen für Sonderberater und Mitarbeiter der Institutionen.

Koordinierungsstelle KAUSA im Ausbildungsprogramm JOBSTARTER:

[www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de) > KAUSA

### Einmündung von Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung nach Schulabschluss



Quelle: Bewerberbefragung 2006 der Bundesagentur für Arbeit und des BIBB



**Seda Rass-Turgut, Leiterin  
des Programmbereichs  
KAUSA beim BIBB:**

„Unternehmerinnen und  
Unternehmer mit Migrati-  
onshintergrund haben in den  
letzten Jahren sowohl bei  
ihrer Gründungsquote als  
auch bei der erfolgreichen

Umsetzung von ihren Geschäftsideen eine beein-  
druckende Entwicklung in Deutschland gezeigt. Die  
Nachhaltigkeit ihrer Leistungen hängt nicht zuletzt  
von ihren Beschäftigten ab.

Es wird jedoch in den nächsten Jahren für Unterneh-  
merinnen und Unternehmer immer schwieriger werden,  
geeignetes Fachpersonal zu rekrutieren. Der beste  
Weg, den Nachwuchs zu sichern und qualifiziertes Per-  
sonal zu beschäftigen, das sich umfassend mit den Be-  
dingungen und Besonderheiten im Betrieb auskennt,  
ist selbst im dualen System auszubilden. Dafür werben  
und arbeiten wir!“

## Ausbilden, jetzt!

**Sie auch!**

**Vous aussi!**

**Usted también!**

**Ty tež!**

**U ook!**

**Du också!**

**Anche lei!**

**Siz de!**



*Ausbildung ist immer eine lohnende Sache. Entschließen auch Sie sich, die Zukunft Ihres Unternehmens mit selbst  
ausgebildeten und an Ihrem Bedarf ausgerichteten Nachwuchsfachkräften zu sichern.*

# Sie wollen mehr?

**Noch mehr Informationen, weiterführende Links und hilfreiche Broschüren – das alles finden Sie auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit. Hier gibt es exklusiv für Sie die Rubrik „Unternehmen“.**

Auf [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) hält die Bundesagentur für Arbeit wertvolle Informationen für Sie bereit.

Unter „Unternehmen“ finden Sie eine Rubrik nur für Sie als Arbeitgeber oder Personalverantwortlichen.

Hier werden Sie fündig zu Themen wie „Arbeitskräftebedarf“, „Arbeitsmarktinformationen“, „Finanzielle Hilfen“ oder „Rechtsgrundlagen“.



## Alles über Ausbildung

Unter „Ausbildung“ bietet Ihnen die Bundesagentur für Arbeit alle zu diesem Thema weiterführenden Informationen.

Die Gliederung ist größtenteils wie diese Broschüre aufgebaut – so finden Sie sich schnell und einfach zurecht. Sie werden thematisch bei jedem Schritt begleitet: vom Entschluss auszubilden über die Organisation und Planung der Ausbildung bis zum ersten Tag Ihres neuen Azubis.

Neben Fachinformationen und Checklisten werden Ihnen außerdem zum Thema passende Broschüren, Flyer, weiterführende Links oder auch Kontaktdaten genannt – alles auf einen Klick.

## Newsletter für Unternehmen

Über neueste Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, aktuelle Programme und Initiativen, gute Beispiele und vieles mehr informiert Sie der Newsletter „Einstellungssache“ für Arbeitgeber Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort.

Überregionale Informationen gemischt mit Trends und Aktuellem aus Ihrer Region bringen Sie regelmäßig zu den Themen Arbeit und Ausbildung auf den neuesten Stand. Natürlich kostenlos und jederzeit kündbar.

Abonnieren können Sie den Newsletter unter **[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Newsletter-Service.**



*Eine eigene Rubrik nur für Unternehmer finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit.*



### BERUFENET – Das Netzwerk für Berufe

BERUFENET ist ein Informationsportal mit Texten, Bildern und Filmen zu über 3.000 Berufen. BERUFENET beschreibt Berufe von A bis Z, vom Ausbildungsinhalt über Eignung, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Perspektiven und Zugangsvoraussetzungen.

#### DARÜBER HINAUS BIETET BERUFENET:

- **Vergleichsmöglichkeiten verschiedener Berufe** durch standardisierte Beschreibung in Informationsfeldern,
- **Zuordnung aller Berufe zu Berufsfeldern,**
- **Hinweise aller Berufe zu Berufsfeldern,**
- **Hinweise auf Zusammenhänge zwischen** einzelnen Berufen durch die Informationen über Zugangsvoraussetzungen, Perspektiven und beruflichen Alternativen, gegebenenfalls auch Vorgängerberufe sowie
- **Verknüpfungen der Berufsbeschreibungen** mit Ausbildungs-, Arbeitsstellen- und Bewerbungsangeboten in der JOBBÖRSE, Aus- und Weiterbildungsangeboten in KURSNET sowie Online-Angeboten Dritter.

BERUFENET findet man unter  
[www.berufenet.arbeitsagentur.de](http://www.berufenet.arbeitsagentur.de)

### KURSNET – Das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung

Hier finden Sie die passenden Weiterbildungsmöglichkeiten für Ihre Mitarbeiter, um deren berufliche Qualifikation auf den neuesten Stand zu bringen. KURSNET ist mit über 400.000 Bildungsangeboten das größte Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland. 2011 wurde KURSNET unter den bundesweiten Datenbanken Testsieger der Stiftung Warentest (Note 1,6).

KURSNET findet man unter  
[www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de)



*Zu jedem Thema finden Sie Broschüren mit wertvollen Inhalten – zum Bestellen oder als Download.*

# Die JOBBÖRSE – Ihr Weg zu einer optimalen Personalfindung

Die JOBBÖRSE unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) ist Deutschlands größtes Online-Jobportal. Allein 2009 erfolgten monatlich durchschnittlich rund 9 Millionen Seitenaufrufe pro Tag. Rund 550.000 Stellen und mehr als 3,7 Millionen Bewerberprofile waren über die JOBBÖRSE zugänglich.

Neben dem breiten Stellen- und Bewerberangebot bietet die JOBBÖRSE umfangreiche Funktionalitäten und aktuelle Informationen. Ein innovatives Matchingsystem ermöglicht einen präzisen Abgleich von vorhandenen Stellenangeboten und potenziellen Bewerbern. Für Sie als Arbeitgeber besteht zusätzlich die Möglichkeit, Stellenangebote direkt aus eigenen E-Recruiting-Systemen bzw. von Ihrer Firmenhomepage über eine Daten-Schnittstelle an die Bundesagentur für Arbeit weiterzuleiten.

### DIE VORTEILE FÜR SIE:

- **Besetzen Sie offene Stellen schnell** und passgenau.
- **Erfassen und pflegen Sie selbstständig** Stellenangebote.
- **Veröffentlichen Sie kostenlos Ihre** Stellenanzeigen.
- **Präsentieren Sie Ihr Unternehmen** in der JOBBÖRSE.
- **Greifen Sie auf einen bundesweiten** Bewerberpool zu.
- **Nutzen Sie ein innovatives Suchverfahren** auf Basis von Kompetenzen.
- **Wickeln Sie das E-Recruiting über ein** integriertes Bewerbermanagement ab.
- **Nutzen Sie verschiedene Möglichkeiten, um** mit dem Bewerber direkt in Kontakt zu treten.
- **Veröffentlichen Sie Vakanzen zeitgleich** auch über kooperierende Stellenbörsen.
- **Übertragen Sie bequem eine größere Anzahl** von Stellenangeboten via XML-Schnittstelle aus Ihrer Datenbank.
- **Optimieren Sie Ihre internen Arbeitsabläufe** durch das Einrichten von Subaccounts für Ihre personalverantwortlichen Mitarbeitern in Ihrem Benutzerkonto in der JOBBÖRSE.
- **Nutzen Sie Ihr Persönliches Postfach** und die direkte Kommunikation mit Ihrer Agentur für Arbeit und Ihren Bewerbern.



Die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit:  
Ihr Weg zum passenden Auszubildenden.



*Nutzen Sie das Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit mit den vielfältigen Informationen.*

### Der spezielle Service für Sie

Als Arbeitgeber können Sie Deutschlands größtes Online-Stellenportal, die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit, kostenlos nutzen. Sie können sich dort als Benutzer registrieren und Ihr Stellenangebot selbst einstellen und betreuen oder aber diesen Auftrag an den AG-S übermitteln. Ihr Vermittler erstellt dann mit Ihnen zusammen ein passendes Stellenangebot. Wichtig: Je detaillierter Ihre Angaben zum Anforderungsprofil der Bewerber sind, desto eher können geeignete Kandidaten für Ihre Stelle(n) gefunden werden.

Die AG-S-Vermittler stehen Ihnen bei der Formulierung des Anforderungsprofils für die Bewerber sowie der Selbstdarstellung Ihres Unternehmens im Stellenangebot beratend zur Seite. Ihr Stellenangebot kann dann in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit

kostenlos veröffentlicht werden. Auf diesem Weg erhalten viele interessierte Auszubildende die Chance, sich über Ihr Angebot zu informieren und sich gegebenenfalls auch selbst mit Ihnen in Verbindung zu setzen.

Über den gemeinsamen Arbeitgeber-Account können Sie alle weiteren Schritte des AG-S verfolgen und Änderungswünsche rechtzeitig übermitteln. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, selbstständig nach geeigneten Bewerbern zu suchen und Kontakt aufzunehmen. Zu allen weiteren Funktionalitäten berät Sie gern auch Ihr AG-S.

### Informationen zur JOBBÖRSE:

Einfach und schnell Personal finden

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen

### Online-Kurs

<https://lernboerse.arbeitsagentur.de>



## Weitere interessante Broschüren, Flyer und Links zum Thema Ausbildung

### **Menschen mit Behinderung**

Menschen mit Behinderung im Beruf (Überblick zum Thema inkl. Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen der BA)

Qualifizierung mit Perspektive für Menschen mit Behinderung – Unterstützte Beschäftigung

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Beschäftigung > Menschen mit Behinderung**

### **Einstiegsqualifizierung**

Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) – Brücke in die Berufsausbildung

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Ausbildung > Ausbildungsvorbereitung**



### Finanzielle Förderung

Was? Wie viel? Wer? Sozialgesetzbuch II –  
Finanzielle Hilfen auf einen Blick

Was? Wie viel? Wer? Sozialgesetzbuch III –  
Finanzielle Hilfen auf einen Blick

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen >  
Finanzielle Hilfen

### Veranstaltungen zur Berufsorientierung am Übergang in die Ausbildung

Im Veranstaltungsportal Berufsorientierung können  
Sie Ihre berufsorientierende Veranstaltung für junge  
Menschen zu Fragen der Berufswahl und spezifischen  
Berufsbildern selbst veröffentlichen.

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Institutionen >  
Veranstaltungsportal Berufsorientierung

**Herausgeber**  
Bundesagentur für Arbeit  
Marketing  
Oktober 2012

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**