



Praxisbeispiele **Praxishandbuch** Informationen und Praxisbeispiele für
gemeinnützige Betriebe **duale Ausbildung** für gemeinnützige Betriebe
Informationen und Praxisbeispiele für **duale Ausbildung** in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft
Praxisbeispiele für **duale Ausbildung**

Praxishandbuch duale Ausbildung

in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft

Informationen und Praxisbeispiele
für gemeinnützige Betriebe

2. aktualisierte Auflage

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
---------------	---

Kapitel 1: Die Sozial- und Gesundheitswirtschaft

1.0 Ausbilden in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft	6
1.1 Arbeitsfelder für die duale Ausbildung	7
1.2 Eine Branche mit Wachstumspotenzial	8
1.3 Gute Gründe auszubilden	10
1.4 Ausbildungspotenziale erkennen	11
1.5 Beispielhafte Berufe in der Freien Wohlfahrtspflege	12
1.6 Aus der Praxis – Ein Ausbildungsplatz für Dino Lioni	15

Kapitel 2: Das duale Ausbildungssystem

2.0 Anforderungen an Ausbildungsbetriebe	16
2.1 Die Funktion der Kammern	17
2.2 Welche Kammer ist zuständig?	18
2.3 Die Aufgaben der Berufskollegs	19
2.4 Gesetzliche Vorschriften	20
2.5 Aus der Praxis – Die Lebenshilfe Viersen bildet zum ersten Mal aus	22
2.6 Ausbildungsordnung und betrieblicher Ausbildungsplan	23
2.7 Ausbilden im Verbund	24
2.8 Die Modelle der Verbundausbildung	25
2.9 Aus der Praxis – Gemeinsam ausbilden	27
2.10 Die Teilzeitausbildung	28
2.11 Aus der Praxis – Ausbildung und Familie vereinen	30

Kapitel 3: Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern

3.0 Auszubildende finden	31
3.1 Anforderungsprofile verwenden	32
3.2 Stellenbörsen im Internet nutzen	33
3.3 Aus der Praxis – Zur Ausbildung an den Niederrhein	35
3.4 Know-how und Netzwerke paritätischer Bildungsträger	36
3.5 Personalgewinnung in den Schulen	37
3.6 Passgenaue Besetzung	38

Kapitel 4: Förderung und Unterstützung

4.0 Zielgruppen und Anwendungsbereiche	40
4.1 Ausbildungsbonus	41
4.2 Aus der Praxis – Ausbilden mit Bonus	42

4.3	Einstiegsqualifizierung (EQ)	43
4.4	Aus der Praxis – Ein Praktikum vor der Ausbildung	44
4.5	Benachteiligtenförderung	45
4.6	Aus der Praxis – Erfolgserlebnis Ausbildung	46
4.7	Aktion 5	47
4.8	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	48
4.9	Verbundausbildung	49
4.10	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	50
4.11	EXAM – Externes Ausbildungsmanagement	51

Kapitel 5: Das Projekt Ausbilden ist Zukunft

5.0	Gespräch mit dem Projektteam	52
5.1	Ziele und Aufgaben	54
5.2	Die Projektbeteiligten	55
5.3	Kostenlose Angebote für Betriebe	57
5.4	Nachwuchs gesucht	58
5.5	Netzwerke helfen	59
5.6	Aus der Praxis – JOBSTARTER arbeiten nachhaltig	60
5.7	Wir bilden aus!	61
5.8	Die Finanzierung	64

Kapitel 6: Materialien

6.0	Arbeitshilfen und Checklisten	65
6.1	Anforderungsprofil	66
6.2	Checkliste Bewerbungsunterlagen	67
6.3	Checkliste Schritte zur Ausbildung	68
6.4	Checkliste zur Einarbeitung	69
6.5	Praktikumsbeurteilung	70
6.6	Häufige Fragen zur Verbundausbildung	72
6.7	Schritte auf dem Weg zur Verbundausbildung	74

Literatur und Anmerkungen	75
---------------------------	----

Impressum	76
-----------	----

Wir bedanken uns herzlich bei allen Personen und Betrieben, die im Handbuch als Praxisbeispiel erscheinen, für die gute Zusammenarbeit und das zur Verfügung gestellte Bildmaterial.

Ein besonderer Dank geht an das Projektteam von [Ausbilden ist Zukunft](#): Patrick Kalla, Hiltrud Klopries, Stefan Otto-Bach und Erika Rosenwald haben mit ihrer Arbeit und ihren Texten die Grundlage für dieses Handbuch geschaffen. Und an die Mitglieder der Steuerungsgruppe Gaby Bremicker, Frank Liebert, Eduard van den Bruck und Werner Lüttkenhorst, die durch ihre Unterstützung und Korrekturen wesentlich zum Gelingen beigetragen haben.

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

die Sozial- und Gesundheitswirtschaft ist – trotz Wirtschaftskrise – eine Wachstumsbranche. Da unsere älter werdende Gesellschaft zunehmend Dienstleistungen aus diesem Sektor nachfragt, steigt auch der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Gleichzeitig geht die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger drastisch zurück. Schon jetzt können in manchen Bereichen offene Stellen nicht besetzt werden und der Wettbewerb um gut ausgebildetes Personal wird sich noch verstärken.

Daher ist es sinnvoll, selber auszubilden, um den künftigen Fachkräftebedarf abzudecken. Leider sind die Möglichkeiten dualer Ausbildung bei gemeinnützigen Vereinen und Organisationen vielfach nicht bekannt und ungenutzt. Es fehlen Informationen über Ausbildungsberufe, Rahmenbedingungen und Vorteile dieser Ausbildungsform. Der Paritätische Wohlfahrtsverband möchte seine Mitgliedsorganisationen auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereiten und die Chancen dualer Berufsausbildung bekannter und transparenter machen.

Aus diesem Grund beteiligt sich der Verband seit März 2008 am JOBSTARTER-Projekt [Ausbilden ist Zukunft – Paritätische Initiative Pro Ausbildung](#) in der Emscher-Lippe-Region und am Niederrhein. Gemeinsam mit den Kooperationspartnern

RE/init e.V., der sci:moers gGmbH und dem SOS-Kinderdorf Niederrhein sollen bis August 2011 insgesamt 145 zusätzliche duale Ausbildungsplätze in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft geschaffen werden.

Für den Paritätischen ist es wichtig, dass seine Mitgliedsorganisationen durch gut ausgebildetes Personal auf die bevorstehenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen reagieren können. Aber ebenso entscheidend ist, dass Jugendliche durch einen Ausbildungsplatz die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe und Integration ins Arbeitsleben erhalten.

Dieses Praxishandbuch soll soziale Betriebe, Einrichtungen und Unternehmen ermutigen, selber auszubilden und Antworten auf die Fragen geben, die immer wieder zur dualen Ausbildung gestellt werden. Die Inhalte basieren auf den Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Akquise- und Beratungstätigkeit im Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#). Durch die praxisnahen Darstellungen werden die Ergebnisse auch außerhalb der Zielregionen des Projektes bekannt gemacht und das Thema duale Ausbildung nachhaltig in der Wohlfahrtspflege und im Paritätischen verankert.

Wir hoffen, dass das Praxishandbuch insbesondere gemeinnützige Betriebe anregt, über die duale Ausbildung (wieder) nachzudenken. Denn auf diese Weise können sie Jugendlichen eine berufliche Perspektive bieten und ihre eigenen Fachkräfte zielorientiert selber ausbilden.

Viel Spaß beim Lesen!

- Hermann Zaum -

Landesgeschäftsführer des Paritätischen NRW
Wuppertal, im März 2010

Ausbilden in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft

Die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter von **Ausbilden ist Zukunft** haben bis Ende Februar 2010 in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft rund 780 Betriebe kontaktiert und über 100 duale Ausbildungsplätze akquiriert. Die Fragen, die gemeinnützige aber auch erwerbswirtschaftliche Unternehmen zur dualen Ausbildung haben, sind oft identisch. Das vorliegende Praxishandbuch beantwortet sie und setzt den inhaltlichen Schwerpunkt dabei auf die häufigsten Fragestellungen gemeinnütziger Organisationen zu dieser Ausbildungsform:

- Warum sollen gemeinnützige Betriebe und Unternehmen dual ausbilden?
- In welchen kaufmännischen, gewerblichen, handwerklichen oder nichtpflegerischen Arbeitsfeldern ist die Ausbildungsform sinnvoll?
- Welche Vorteile bringt das Ausbilden in der eigenen Einrichtung?
- Gibt es neue Ausbildungsberufe, die für mein Unternehmen interessant sind?
- Wer darf ausbilden und welche rechtlichen Voraussetzungen müssen bei der dualen Ausbildung beachtet werden?
- Kann ich als kleine Einrichtung oder Träger alle Ausbildungsinhalte selber abdecken?
- Wie finde ich die passenden Auszubildenden für meinen sozialen Betrieb?
- Wer unterstützt Betriebe bei der Organisation der Ausbildung?
- Gibt es finanzielle Fördermöglichkeiten für Unternehmen und Jugendliche?

Aus der Praxis

Mit den Antworten sollen insbesondere Betriebe und Einrichtungen, die noch nie ausgebildet haben, praktisches Wissen sowie weiterführende Informationen erhalten. Die bisherigen Projekterfahrungen zeigen, dass viele Tipps, Adressen und Links in diesem Praxishandbuch auch für bereits ausbildende Betriebe hilfreich sind. Schließlich müssen sie sich ebenfalls über neue



Ausbildungsberufe, finanzielle Förderungen oder Unterstützungsmöglichkeiten bei Problemen informieren und wissen, wie sie geeignete Bewerberinnen und Bewerber finden. Praxisbeispiele aus dem Betriebs- und Ausbildungsalltag der Einrichtungen veranschaulichen die konkrete Umsetzung.

In Kapitel 5 lesen Sie alles Wissenswerte zum Projekt selber: Sie erfahren mehr über die Projektziele, die Beteiligten und Netzwerkpartnerinnen und -partner, über die Finanzierung und kostenlosen Dienstleistungen von **Ausbilden ist Zukunft** für Unternehmen und Jugendliche. Hier finden Sie auch eine Liste der Unternehmen, die bereits einen oder mehrere Ausbildungsplätze eingerichtet haben.

Im Anhang gibt es Arbeitsanleitungen und Vorlagen, die sich in der Projektpraxis von **Ausbilden ist Zukunft** als sehr hilfreich für die Betriebe erwiesen haben.

Dazu gehören auch ein Anforderungsprofil für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, eine Checkliste zur Einarbeitung und eine Bewertungsmatrix für ein Betriebspraktikum.

Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich! Unter www.ausbilden-ist-zukunft.de finden Sie alle Informationen zu unserem Projekt.

Arbeitsfelder für die duale Ausbildung

Der Begriff „Gesundheitswirtschaft“ lässt sich schwer definieren. Während früher vor allem Pflege und medizinische Versorgung unter diesem Terminus zusammengefasst wurden, zählen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler heute alle Bereiche dazu, die der Gesunderhaltung und Vermeidung von Krankheiten dienen (z.B. Gesundheitstourismus, Wellnessbranche, Heil- und Hilfsmittelbereich für ältere gesunde Menschen).

Nach dem sogenannten IAT-Zwiebelmodell¹ gehören neben der stationären und ambulanten Versorgung unter anderen folgende Arbeitsfelder zur Gesundheitswirtschaft:

- Selbsthilfe
- Gesundheitshandwerk (z.B. Hörgeräteakustik, Augenoptik, Orthopädie)
- Handel mit Gesundheitsprodukten (z.B. Bioläden, Reform- und Sanitätshäuser)
- Sport- und Freizeitbereich (z.B. Fitnessstudios)
- Betreutes Wohnen (für ältere Menschen oder Menschen mit Behinderung)
- Apotheken

Darüber hinaus bezieht das Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) weitere Tätigkeitsfelder in gemeinnützigen Einrichtungen und Betrieben der Sozialwirtschaft mit ein. Dazu gehören beispielsweise:

- Organisationen der Behinderten- und Suchthilfe
- Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendhilfe
- Angebote der ambulanten, teilstationären und stationären Altenpflege
- Gesundheitshilfe und Krankenhäuser
- Hilfs- und Rettungsdienste
- Sozialpsychiatrische Dienste

In der Wohlfahrtspflege arbeiten viele Menschen sozialversicherungspflichtig oder engagieren sich ehrenamtlich. Beim Paritätischen, der zu den insgesamt sechs Wohlfahrtsverbänden in Deutschland gehört, gab es allein in Nordrhein-Westfalen Ende 2009 über 3.000 rechtlich selbstständige Mitgliedsorganisationen. Aktuelle Zahlen belegen, dass in ihren 4.855 Diensten und Einrichtungen über 106.000 Menschen hauptamtlich beschäftigt waren.²

Profit und Non-Profit

Für ähnliche oder gleiche Dienstleistungen gibt es in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zwei unterschiedliche Organisationsformen. Während im Profit-Bereich Unternehmen mit dem primären Ziel arbeiten, Gewinn zu generieren, geht es gemeinnützigen Non-Profit-Organisationen vor allem darum, gesellschaftliche Probleme anzugehen und die daraus resultierenden Aufgaben zu bewältigen. Im Vordergrund steht eine ausgeprägte Werteorientierung, mit der Dienst- und Hilfeleistungen für ältere, behinderte, bedürftige oder benachteiligte Menschen angeboten und umgesetzt werden. Ein Indikator für die Bedeutsamkeit dieser Werteorientierung ist die hohe Zahl der Menschen, die sich ehrenamtlich in den unterschiedlichsten Initiativen, Vereinen und Projekten engagieren.

Ein besonderes Merkmal des Non-Profit-Bereichs ist die starke Abhängigkeit von öffentlichen Förderungen sowie von politischen Rahmenbedingungen. Die engen finanziellen Spielräume, die zum Beispiel durch eine Budgetierung entstehen, werden durch eine verstärkte Leistungsvergabe auf Basis von betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten weiter eingeschränkt. Die wirtschaftlichen Anforderungen an gemeinnützige Vereine nehmen stetig zu. Eine hohe Professionalität ist gefragt, die durch ehrenamtliche Arbeit nicht aufgefangen und nur durch qualifiziertes Fachpersonal gesichert werden kann.

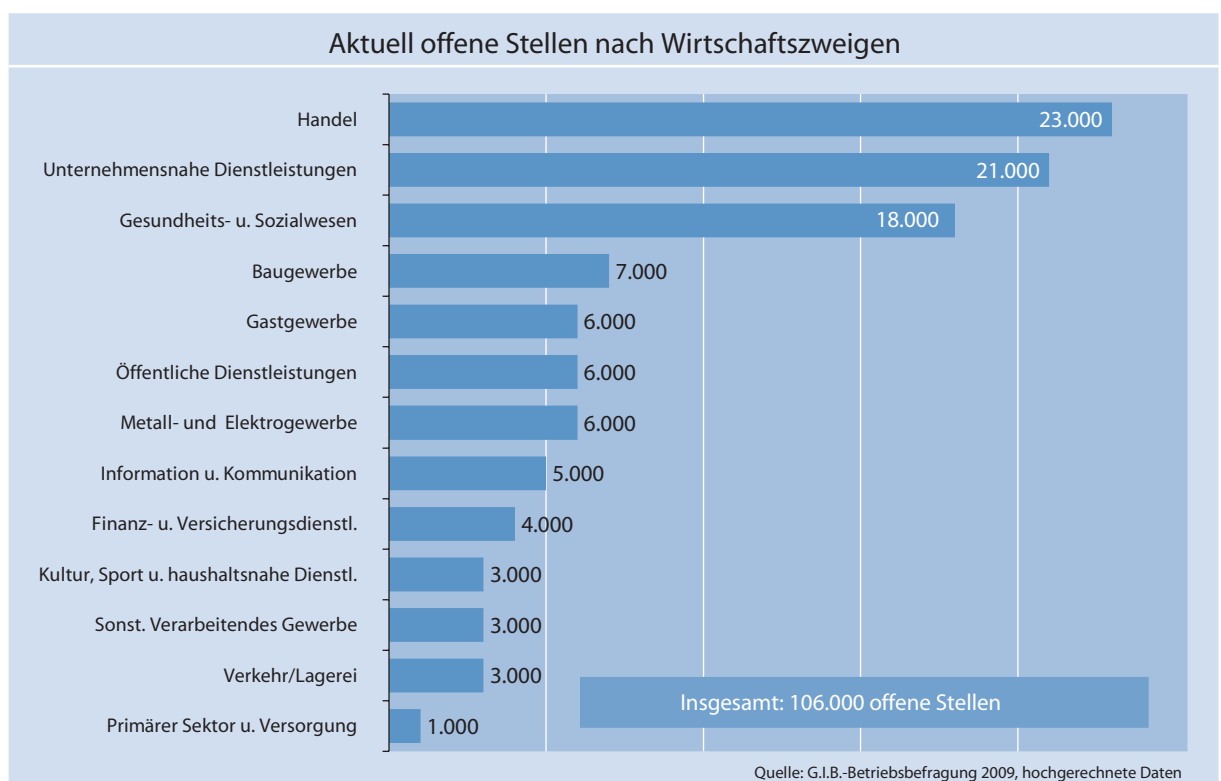
Eine Branche mit Wachstumspotenzial

Der momentane Anteil der Sozial- und Gesundheitswirtschaft am Bruttoinlandsprodukt liegt aufgrund unterschiedlicher Berechnungsgrundlagen zwischen zehn bis zwölf Prozent. Einigkeit besteht aber darüber, dass dieser Wirtschaftszweig über enorme Wachstumspotenziale verfügt – diverse Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehen ihn als den größten und expansivsten Wachstums- und Beschäftigungsmotor aller deutschen Branchen.³

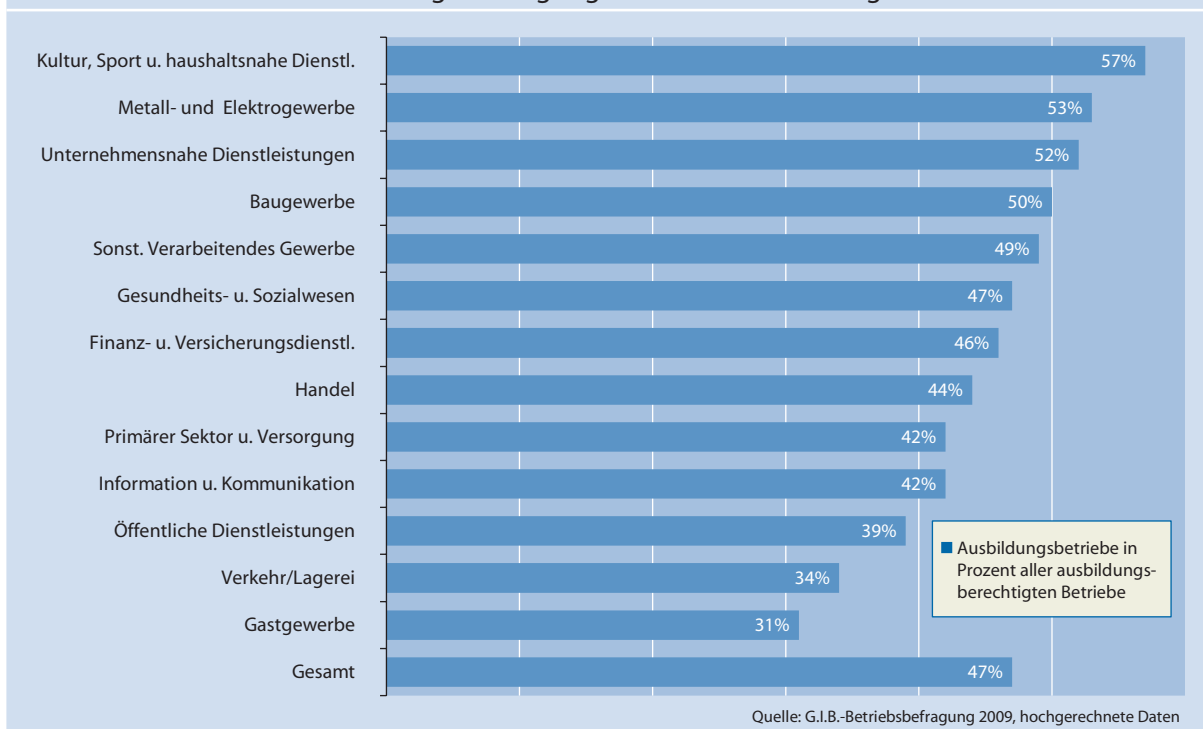
Laut einer aktuellen Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft könnte unter den richtigen Rahmenbedingungen die Zahl der Beschäftigten von derzeit rund fünf Millionen auf sieben Millionen Menschen im Jahr 2020 ansteigen.⁴ Schon jetzt ist die Nachfrage nach Fachkräften im Gesundheits- und Sozialwesen hoch: 2008 gab es in Nordrhein-Westfalen 11.000, im folgenden Jahr bereits 18.000 vakante Arbeitsplätze.⁵

Dieser Fachkräftebedarf wird sich durch den demografischen Wandel noch verstärken, denn immer mehr qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen in Rente.

Die Zahl der Jugendlichen, die ins Arbeitsleben eintreten, nimmt jedoch ab (siehe Kapitel 3.0). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verändert sich auch die Altersstruktur: Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 60 Jahren geht zurück. Bereits heute gehören 20 Prozent der bundesdeutschen Bürgerinnen und Bürger zur Generation 65 plus, in den nächsten beiden Jahrzehnten wird der Anteil der älteren Bevölkerung weiter zunehmen: Das Statistische Bundesamt prognostiziert, dass es erheblich mehr Seniorinnen und Senioren im Verhältnis zur Bevölkerung im Erwerbsalter geben wird.⁶



Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen



Schulische Ausbildung im Fokus

Trotz steigendem Fachkräftebedarf liegt die Ausbildungsbereitschaft der Sozial- und Gesundheitswirtschaft nur im Mittelfeld. Wenn von Fachkräftemangel gesprochen wird, stehen zudem immer noch Berufe wie Altenpflegerin und Altenpfleger im Vordergrund, die an Fachschulen ausgebildet werden. Die bisherigen Erfahrungen im Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) zeigen, dass

viele soziale Unternehmen und Einrichtungen die Möglichkeit der dualen Ausbildung unzureichend nutzen.

Doch soziale Betriebe brauchen nicht nur Pflegepersonal, sondern auch Fachkräfte, die durch unterstützende Dienstleistungen, wie zum Beispiel der hauswirtschaftlichen Versorgung von betreuten Menschen, dafür sorgen, dass Kundenanforderungen professionell umgesetzt werden.

Duale Ausbildung

Das duale Ausbildungssystem ist in Deutschland seit 1969 im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. „Dual“ heißt diese Methode, weil zwei Systeme miteinander kooperieren. Die berufspraktische Ausbildung findet im jeweiligen Betrieb statt, in der Berufsschule lernen die Auszubildenden die Fachtheorie und erhalten eine fundierte Allgemeinbildung. Unternehmen

und Berufsschulen tragen und verantworten somit gemeinsam die berufliche Ausbildung der Jugendlichen.

Die dualen Ausbildungsberufe, die für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft infrage kommen (siehe Kapitel 1.5), haben in der Regel eine Ausbildungsdauer von drei Jahren.

Gute Gründe auszubilden



Soziale Betriebe übernehmen mit ihrer Arbeit eine wertvolle und wichtige Aufgabe für unsere Gesellschaft. Das Selbstverständnis, ein Betrieb zu sein, der auch selber ausbilden kann, kommt dabei manchmal zu kurz – die Möglichkeiten einer dualen Ausbildung werden oft nicht genutzt. Dabei hat diese Ausbildungsform viele Vorteile.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in einer aktuellen Umfrage von 2.986 Ausbildungsbetrieben in Deutschland Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung ermittelt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Ausbildung im Unternehmen lohnt, obwohl zunächst Kosten entstehen.⁷ In der Untersuchung werden „harte“ Zahlen wie Ausbildungsvergü-

tung und produktive Leistung der Auszubildenden ebenso betrachtet wie schwer quantifizierbare Kosten in Form von Imagegewinn und niedriger Personalfuktuation. Zwar variieren die durchschnittlichen Kosten und Erträge unter anderem nach Branchen und Berufen, insgesamt rechnet sich die duale Ausbildung aber. Das gilt besonders für Unternehmen, die durch eigene Ausbildungsplätze ihren zukünftigen Fachkräftebedarf sichern möchten.

Vergleiche mit früheren BIBB-Studien zeigen, dass die effektiven Leistungen der Auszubildenden um etwa 50 Prozent zugenommen haben. Grund dafür ist die veränderte Gestaltung der betrieblichen Ausbildung, die zu einem höheren Anteil produktiver Zeiten geführt hat.⁸

Die Vorteile im Überblick:

- Über eine Ausbildung werden motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen, die den betrieblichen Ansprüchen entsprechen und einen guten Einblick in die Arbeitsprozesse haben.
- Betriebseigene Auszubildende kennen die Anforderungen der Kundschaft und die Firmenphilosophie genau.
- Die Auszubildenden werden schnell zu kompetenten Nachwuchskräften, wenn sie gut in die betrieblichen Arbeitsabläufe integriert sind. Im Laufe der Lehrjahre steigert sich dadurch ihre Produktivität.
- Bilden Betriebe selber aus, sichern sie ihren künftigen Personalbedarf und senken gleichzeitig die Kosten für eine aufwendige Rekrutierung bei fehlendem Fachpersonal.
- Personelle Fehlentscheidungen, Fluktuation sowie die kosten- und zeitintensive Einarbeitung von extern beschafftem Personal lassen sich mit eigenen Auszubildenden vermeiden.
- Die Auszubildenden setzen positive Impulse für die Unternehmenskultur und können sich besser mit dem Betrieb identifizieren.
- Als Ausbildungsbetrieb leistet das Unternehmen zudem einen nachhaltigen gesellschaftlichen Beitrag für Jugendliche und profitiert in der Öffentlichkeit von diesem Image.

Ausbildungspotenziale erkennen

Es gibt viele Berufsbilder, in denen soziale Unternehmen seit Jahren erfolgreich dual ausbilden (siehe Kapitel 1.5). In fachspezifischen Ausbildungsgängen qualifizieren gemeinnützige Organisationen auf diese Weise ihren Nachwuchs gezielt, so dass er den eigenen betrieblichen Anforderungen genau entspricht. Von den neuen dualen Ausbildungsberufen profitieren die Betriebe zusätzlich. Bildet eine gemeinnützige Einrichtung beispielsweise „Kaufleute im Gesundheitswesen“ aus, kann sie aktuelles Know-how aus der Gesundheitsbranche gewinnbringend für sich nutzen.

Entscheidet sich ein Unternehmen grundsätzlich für die duale Ausbildung, muss zuerst geklärt werden, welche Berufe sich dafür eignen und in welchen internen Handlungs- und Beschäftigungsfeldern Bedarf an Nachwuchskräften besteht. Auch externe Anforderungen und Rahmenbedingungen des Gesundheits- und Sozialsektors geben Aufschluss über betriebliche Aufgabenstellungen sowie Qualifizierungs- und Ausbildungspotenziale.

Interne Betrachtung

Jeder Betrieb agiert in einem definierten Marktsegment, leitet daraus seine Zielsetzung und seinen konkreten Arbeitsauftrag ab. Die zentrale Aufgabe eines Seniorenzentrums ist beispielsweise die Pflege, Unterbringung und Versorgung älterer Menschen, der Auftrag eines Verbandes ist die Interessenvertretung Betroffener, deren Beratung und Schulung.

Aber es gibt noch andere Arbeitsfelder, wie die Verwaltung und Abrechnung, die das betriebliche Handeln in der Sozial- und Gesundheitsbranche bestimmen. Die Schwerpunkte einer Ausbildung in den genannten Bereichen liegen in der internen Bürokommunikation, in allgemeinen oder spezifischen kaufmännischen Fragen.



Jeder Betrieb kann folglich konkrete Handlungsfelder festlegen, in denen ein Großteil der alltäglichen Arbeit stattfindet – zum Beispiel in der Küche, beim Fahrdienst oder der Pflege der Außenanlagen.

Externe Betrachtung

Wandeln sich die Rahmenbedingungen der Branche, entstehen möglicherweise weitere Ausbildungspotenziale oder -notwendigkeiten. Ausgangspunkt dieser Überlegung sind vorhersehbare Veränderungen in einzelnen Tätigkeitsfeldern, die sich beispielsweise aus den steigenden Anforderungen an das Qualitätsmanagement und Personal oder aus neuen Gesetzen und Verordnungen ergeben.

Bei beiden Zugangsstrategien müssen folgende Fragen beantwortet werden:

- Will ich als Betrieb erstmalig oder in einem neuen Arbeitsfeld ausbilden?

Falls diese Entscheidung positiv ausfällt:

- Welches Berufsbild passt zu meinem Betrieb und gibt mir die Möglichkeit, qualifiziertes Personal für künftige Anforderungen zu gewinnen?

Beispielhafte Berufe in der Freien Wohlfahrtspflege



Die Bandbreite der Betriebe und Einrichtungen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft reicht vom Gesundheitshandwerk und -handel über ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen bis hin zu den unterschiedlichsten gemeinnützigen Vereinen und Initiativen, die beispielsweise Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband sind. Entsprechend groß ist die Zahl der Berufe, in denen die Branche bisher dual ausbildet.

Die aufgeführten, exemplarischen Ausbildungsberufe basieren auf Erfahrungswerten von Kammerberaterinnen und Kammerberatern und aus branchenspezifischen Förderprojekten. Mit Hilfe dieser Auflistung können soziale Betriebe prüfen, ob sie geeignete Beschäftigungsfelder für die Qualifizierung und Ausbildung von Nachwuchs- und Fachkräften haben.

Weitere, duale Ausbildungsberufe in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft

Viele der aufgeführten Berufe können bei Bedarf auch in gemeinnützigen Einrichtungen und Unternehmen ausgebildet werden (z.B. in gemeinnützigen Krankenhäusern, Integrationsfirmen oder Rehabilitationseinrichtungen):

Augenoptikerin / Augenoptiker
Gärtnerin / Gärtner
Hörgeräteakustikerin / Hörgeräteakustiker
Kosmetikerin / Kosmetiker
Malerin / Maler

Im Rahmen des Projektes [Ausbilden ist Zukunft](#) sind folgende Ausbildungsberufe in gemeinnützigen Organisationen und Betrieben entstanden:

Küche

Beiköchin / Beikoch
Köchin / Koch

Hauswirtschaft

Hauswirtschaftlerin / Hauswirtschaftler
Hauswirtschaftshelferin / Hauswirtschaftshelfer

Verwaltung und kaufmännische Berufe

Bürokaufleute
Kaufleute für Bürokommunikation
Kaufleute im Einzelhandel
Kaufleute im Gesundheitswesen
Informatikkaufleute
Verkäuferin / Verkäufer

Handwerkliche und gewerbliche Berufe

Fachkraft für Küchen-, Möbel- und Umzugs-service
Fachkraft für Lager und Logistik
Veranstaltungstechnikerin / Veranstaltungstechniker
Tierpflegerin / Tierpfleger

Dienstleistungen

Fachkraft im Gastgewerbe

Medizinische Fachangestellte
Orthopädiemechanikerin / Orthopädiemechaniker
Orthopädienschuhmacherin / Orthopädienschuhmacher
Personaldienstleistungskaufleute
Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
Sport- und Fitnesskaufleute
Sozialversicherungsangestellte
Zahnmedizinische Fachangestellte

Diese Liste stellt nur einen Ausschnitt der möglichen Ausbildungsberufe in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft dar. Weitere Berufe unter www.berufenet.arbeitsagentur.de

Den richtigen Beruf wählen

Wer sich ausführlich über duale Ausbildungsberufe informieren will, für den ist die Homepage www.berufenet.arbeitsagentur.de der Bundesagentur für Arbeit eine wichtige Quelle. Dort sind die Ausbildungsinhalte übersichtlich dargestellt und helfen bei der Auswahl eines Ausbildungsberufes.

Im BERUFENET finden sich alphabetisch geordnet Angaben zu Aufgaben und Tätigkeiten, Zugangsvoraussetzungen, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zu rechtlichen Regelungen. Auch Alternativberufe und weiterführende Informationsquellen werden genannt.



Tätigkeitsprofil

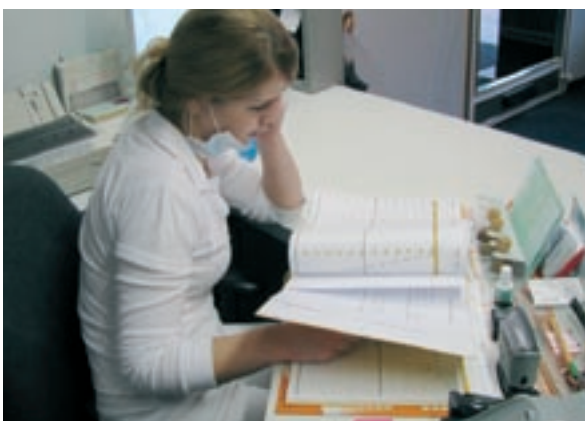
Hauswirtschafterin/ Hauswirtschafter

Sie versorgen und betreuen die Menschen in einem Haushalt im Alltag auf hohem Qualitätsniveau. Dabei sorgen sie für Ordnung und Hygiene: Sie kümmern sich um die Wäsche und sind für den Einkauf und die Vorratshaltung von Lebensmitteln verantwortlich. Außerdem bereiten sie Mahlzeiten zu und servieren diese.

Im ländlichen Bereich kommen beispielsweise die Bearbeitung von Nutzgärten, die Konservierung und Veredlung landwirtschaftlicher Er-

zeugnisse sowie deren Vermarktung oder das Versorgen von Kunden oder Gästen hinzu. Sind Personen zu betreuen, müssen sich Hauswirtschafter/innen auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und -abschnitte einstellen: Sie leiten Kinder an, motivieren kranke Menschen und unterstützen ältere Personen bei allen Alltagsverrichtungen.

Quelle – BERUFENET - ein Angebot der Bundesagentur für Arbeit (Stand 01/2010)



Tätigkeitsprofil

Kaufleute im Gesundheitswesen

Sie planen und organisieren Verwaltungsvorgänge, Geschäftsprozesse und Dienstleistungen in den unterschiedlichen Arbeitsgebieten des Gesundheitswesens. Hierfür wenden Kaufleute im Gesundheitswesen sozial- und gesundheitsrechtliche Regelungen an, informieren und betreuen Kunden und beobachten das Marktgeschehen im Gesundheitssektor. Sie erfassen Patientendaten und rechnen Leistungen mit Krankenkassen und sonstigen Kostenträgern ab.

Zudem kalkulieren sie Preise und beschaffen bzw. verwalten benötigte Materialien, Produkte und Dienstleistungen. Sie entwickeln Marketingstrategien und wirken beim betrieblichen Qualitätsmanagement mit. Daneben üben sie im betrieblichen Finanz- und Rechnungswesen und in der Personalwirtschaft allgemeine kaufmännische Tätigkeiten aus, wenn sie z.B. den Jahresabschluss erstellen oder Personalstatistiken führen.

Quelle – BERUFENET - ein Angebot der Bundesagentur für Arbeit (Stand 01/2010)

Tätigkeitsprofil

Informatikkaufleute



Sie analysieren die Problem- und Aufgabenstellungen, die innerhalb eines Unternehmens durch den Einsatz von informations- und telekommunikationstechnischen Systemen (IT-Systemen) gelöst werden sollen. Hierfür ermitteln Informatikkaufleute den Bedarf an IT-Systemen, beschaffen die benötigte Hard- und Software und führen diese im Unternehmen ein.

Sie beraten und unterstützen die einzelnen Fachabteilungen beim Einsatz von Anwen-

dungssystemen und sind Ansprechpartner gegenüber Herstellern und Anbietern von Systemen der Informations- und Telekommunikationstechnik. Gibt es keine geeigneten Standardanwendungen auf dem Markt, beteiligen sie sich an Entwurf und Realisation individueller Lösungen. Anwendungssysteme implementieren sie, passen sie an und installieren sie. Zudem verwalten sie die Systeme und betreuen bzw. schulen Anwender.

Quelle – BERUFENET - ein Angebot der Bundesagentur für Arbeit (Stand 01/2010)

Ein Ausbildungsplatz für Dino Lioni



Jugendliche mit Migrationshintergrund finden sehr schwer einen Ausbildungsplatz, vor allem wenn sie „nur“ über einen Hauptschulabschluss verfügen. Der heute 21-jährige Dino Lioni kennt diese Problematik: Seine Eltern sind als Gastarbeiter aus Italien nach Deutschland gekommen, er selbst ist im Ruhrgebiet geboren, aufgewachsen und dort auch zur Schule gegangen.

Zwischen zwei Kulturen

Nach seinem Hauptschulabschluss ging der damals 17-Jährige mit seinen Eltern nach Italien. Dort fühlte Dino Lioni sich aber nicht heimisch, denn Kultur und Mentalität der Menschen waren ihm fremd. Zwei Jahre später entschloss er sich, nach Deutschland zurückzukehren und zog zu Verwandten nach Krefeld. Der junge Mann versuchte, einen Ausbildungsplatz im Verkauf zu finden und bewarb sich bei verschiedenen größeren Handelsketten – jedoch ohne Erfolg. Dino Lioni: „Mein Bruder hat eine Ausbildung im Verkauf gemacht und mir viel davon erzählt. Deshalb konnte ich mir diesen Beruf auch gut für mich vorstellen. Eine Ausbildung ist mir wichtig, denn sonst bleibe ich immer Hilfsarbeiter.“

Erfolgreiche Akquise

Bei einem Krefelder Bildungsträger nahm Dino Lioni an einer Berufsvorbereitung teil. Dort lernte ihn die JOBSTARTER-Mitarbeiterin Erika Rosenwald auf ihrer Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für das Projekt **Ausbilden ist Zukunft** kennen. Die Beraterin überzeugte das fairKauf-Haus der Caritas in Krefeld, zum ersten Mal einen Jugendlichen in ihrem Secondhand-

Warenhaus auszubilden. In einem gemeinsamen Gespräch mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Krefeld klärten die Beteiligten alle Fragen zu Ausbildungsrahmenplan und -ordnung.

Der richtige Auszubildende

Gabriele Pawlowski vom fairKauf-Haus machte ihre Ausbildereignungsprüfung bei der IHK. Sie übernahm die Verantwortung für den Auszubildenden, denn Dino Lioni hatte mittlerweile in einem Praktikum bewiesen, dass er genau der „Richtige“ für das Unternehmen ist. „Ich schätze besonders, wie freundlich er auf die Kundinnen und Kunden zugeht. Und er sieht die Arbeit von alleine“, sagt Pawlowski.

Seit August 2009 unterstützt der Auszubildende die Mitarbeiterinnen des Ladens beim Sortieren und bei der Präsentation der Waren, beim Verkauf und an der Kasse. Die Berufsschule in Krefeld besucht er regelmäßig. Dino Lioni: „Wenn ich gut bin, kann ich nach meinem Abschluss als Verkäufer ein drittes Ausbildungsjahr anschließen. Und Kaufmann im Einzelhandel werden – das wäre super!“



Das fairKauf-Haus erhält außerdem den Ausbildungsbonus von 5.000 Euro (siehe Kapitel 4.1). Diese Leistung erhält das Secondhand-Warenhaus von der Bundesagentur für Arbeit, da es alle Kriterien für diese Förderung erfüllt.

Anforderungen an Ausbildungsbetriebe



Wenn sich ein soziales Unternehmen grundsätzlich entschieden hat, zum ersten Mal einen Ausbildungsplatz anzubieten, stellen sich folgende Fragen:

- Welche Institutionen sind an der Umsetzung der dualen Ausbildung beteiligt? Welche Aufgaben übernehmen sie dabei?
- Gibt es bestimmte rechtliche Anforderungen? Wie kann der Ausbildungsbetrieb sie erfüllen?
- Welche Kammer ist zuständig?
- Darf im ausgewählten Beruf überhaupt ausgebildet werden?
- Hat der Betrieb geeignetes Personal, um die Ausbildung professionell durchzuführen?

Was sich zunächst nach einem großen Aufgabenkatalog anhört, lässt sich mit etwas Unterstützung leicht bearbeiten. In diesem Kapitel werden die genannten Fragen detailliert beantwortet und hilfreiche Hintergrundinformationen geliefert.

Schritt für Schritt zur Ausbildung

Die dualen Ausbildungsberufe in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft sind bestimmten Kammern zugeordnet. Diese Institutionen sind während der Ausbildung wichtige Ansprechpartner und übernehmen unterschiedliche Aufgaben (Kapitel 2.1 und 2.2). Ein wichtiger Partner in der dualen Ausbildung sind auch die Berufskollegs, denn sie vermitteln das theoretische Fachwissen und soziale Kompetenzen (Kapitel 2.3).

Vor Ausbildungsbeginn prüft die zuständige Kammer, ob ein Betrieb sich als Ausbildungsstätte eignet und die Ausbilderinnen und Ausbilder die notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen (Kapitel 2.4). Der Praxisbericht der Lebenshilfe Viersen e.V. zeigt, wie positiv sich die Beratung der Industrie- und Handelskammer Krefeld auf die Berufsauswahl ausgewirkt hat (Kapitel 2.5).

Für jeden der 349 dualen Ausbildungsberufe (Stand 2010) gibt es eine Ausbildungsordnung und einen Ausbildungsrahmenplan.⁹ In Form eines betrieblichen Ausbildungsplans werden die Ausbildungsinhalte an den zeitlichen und organisatorischen Ablauf im Betrieb angepasst (Kapitel 2.6).

Kann ein Unternehmen nicht alle Ausbildungsinhalte selber abdecken, gibt es verschiedene Kooperationsmodelle mit anderen Betrieben oder Institutionen. Diese Verbundausbildungen ermöglichen auch kleinen Einrichtungen selber auszubilden und haben sich in der Praxis bereits bestens bewährt (Kapitel 2.7 bis 2.9).

Auch die Ausbildung in Teilzeit ist eine besondere Ausbildungsform, die zunehmend an Bedeutung gewinnt. Sie bietet jungen Eltern oder allein erziehenden Müttern eine sinnvolle berufliche Perspektive und hat für den Ausbildungsbetrieb viele Vorteile (Kapitel 2.10).

Die Funktion der Kammern

Die Kammern übernehmen als Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft in der dualen Ausbildung folgende Aufgaben:

- Beratung aller an der Ausbildung beteiligten Personen und Institutionen
- Kontrolle der Ausbildung
- Eignung der Betriebe und Ausbilderinnen/ Ausbilder feststellen
- Ausbildungsverträge registrieren
- Zwischen- und Abschlussprüfungen durchführen

Intensive Beratung

In einem persönlichen Gespräch klären die Ausbildungsberaterinnen und -berater, ob ein Betrieb sich als Ausbildungsstätte eignet. Jeder ausbildende Betrieb muss für das jeweilige Berufsbild bestimmte fachliche Voraussetzungen erfüllen. Diese Anforderungen sind in der Ausbildungsordnung festgelegt, die gleichzeitig die inhaltlichen und zeitlichen Eckdaten für den betrieblichen Ausbildungsplan liefert. Eine weitere Grundlage ist der Ausbildungsrahmenplan, den die Kammern beim Beratungsgespräch aushändigen (vgl. Kapitel 2.6).

Zudem ist jeder Ausbildungsbetrieb verpflichtet, geeignete Ausbilderinnen und Ausbilder zu beschäftigen. Die Kammern prüfen die notwendige fachliche und persönliche Qualifikation (vgl. Kapitel 2.4) und beraten die Betriebe und Auszubildenden über die Inhalte der Ausbildungsverträge. Bei den Kammern gibt es ein Verzeichnis, in dem alle abgeschlossenen Verträge registriert werden; erst mit dem Eintrag ist ein Ausbildungsverhältnis gültig.

Vielfältige Aufgaben

Auf Antrag prüfen die Kammern auch, ob eine vereinbarte Ausbildungszeit verkürzt oder verlängert werden kann. Das ist besonders für junge Mütter und Väter wichtig, die eine Teilzeitausbil-

dung machen möchten, um Beruf und Familie zu vereinbaren (vgl. Kapitel 2.10).

Im Konfliktfall vermitteln und schlichten die Kammern zwischen Auszubildenden und dem Betrieb. Bevor es jedoch zu einer arbeitsgerichtlichen Verhandlung kommt, müssen die bei den Kammern eingerichteten, paritätisch besetzten Schlichtungsstellen kontaktiert werden.

Mit bestandener Abschlussprüfung endet die Ausbildung. Um während der Ausbildungszeit einen Zwischenstand zu ermitteln, absolvieren die Auszubildenden außerdem eine Zwischenprüfung. Der Berufsbildungsausschuss der zuständigen Kammern legt dafür die Prüfungsordnungen fest. Darüber hinaus setzen die Kammern den Prüfungsausschuss ein, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sowie Lehrerinnen und Lehrer ehrenamtlich tätig sind. Sie regeln auch die Prüfungszulassung der Auszubildenden, organisieren die Prüfungen und stellen die Zeugnisse aus.

Die Internetseiten der zuständigen Kammern bieten hilfreiche Informationen zu Inhalten und Organisation von verschiedenen Ausbildungsberufen.

Beispielsweise auf der Homepage der Niederrheinischen IHK gibt es zu rund 180 Berufen

- die Ausbildungsordnung
- die Prüfungsordnung
- den Berufsausbildungsvertrag (BABV) als Formular
- Vorlagen für Ausbildungsnachweise
- sowie Hinweise auf Ausbildungsvergütung und Urlaubsanspruch

Diese und weitere Materialien finden Sie, wenn Sie unter www.ihk-niederrhein.de > **Aus- und Weiterbildung** > **Ausbildung** den gewünschten Ausbildungsberuf auswählen.

Welche Kammer ist zuständig?

Für die einzelnen Berufe sind unterschiedliche Kammern zuständig. Einige Büroberufe werden bei den Industrie- und Handelskammern sowie bei den Handwerkskammern ausgebildet – zudem gibt es bei diversen Kammern noch regionale Unterteilungen. In der Übersicht sind beispielhafte, duale Ausbildungsberufe in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft aufgeführt und den entsprechenden Kammern zugeordnet. Auf den Internetseiten finden Betriebe die regional und fachlich zuständigen Ausbildungsberaterinnen und -berater der Kammern.

Industrie- und Handelskammer	
Bürokauffrau / Bürokaufmann	Deutscher Industrie- und Handelskammertag: www.dihk.de
Fachkraft für Küchen-, Möbel- und Umzugsservice	
Fachkraft im Gastgewerbe	Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen: www.ihk-nrw.de
Fachkraft für Lager und Logistik	
Kaufleute im Gesundheitswesen	IHK Nord Westfalen: www.ihk-nordwestfalen.de
Kaufleute für Bürokommunikation	
Kauffrau / Kaufmann im Einzelhandel	IHK Ostwestfalen zu Bielefeld: www.bielefeld.ihk.de
Köchin / Koch	
Tierpflegerin / Tierpfleger	
Fachinformatikerin / Fachinformatiker	
Personaldienstleistungskaufleute	
Sozialversicherungsfachangestellte	
Veranstaltungstechnikerin / Veranstaltungstechniker	
Verkäuferin / Verkäufer	
Handwerkskammer	
Bürokaufleute im Handwerk	Handwerkskammer Nordrhein-Westfalen: www.handwerk-nrw.de
Bandagistin / Bandagist	
Kaufleute für Bürokommunikation	Handwerkskammer Münster: www.hwk-muenster.de
Malerin / Maler	
Orthopädiemechanikerin / Orthopädiemechaniker	
Landwirtschaftskammer	
Forstwirtin / Forstwirt	Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen: www.landwirtschaftskammer.de
Gärtnerin / Gärtner	
Hauswirtschafterin / Hauswirtschafter	
Hauswirtschaftshelferin / Hauswirtschaftshelfer	
Tierwirtin / Tierwirt	
Ärztekammer	
Medizinische Fachangestellte	Ärztekammer Nordrhein: www.aekno.de
	Ärztekammer Westfalen-Lippe: www.aekwl.de

Die Aufgaben der Berufskollegs

Ausbildungsbetriebe und Berufskollegs erfüllen einen gemeinsamen Bildungsauftrag in der dualen Ausbildung. Als eigenständiger Lernort und gleichberechtigter Partner arbeiten die Berufskollegs eng mit allen an der Berufsausbildung beteiligten Personen und Institutionen zusammen.

Die Berufskollegs übernehmen im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Fachwissen, berufsübergreifende Qualifikationen und soziale Kompetenzen vermitteln
- Flexibilität zur Bewältigung steigender Anforderungen fördern
- Interesse und Bereitschaft für Weiterbildung wecken
- Verantwortungsbewusstsein für die persönliche Lebensgestaltung und das öffentliche Leben stärken

Um den unterschiedlichen Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler sowie den Anforderungen der Arbeitswelt und Gesellschaft gerecht zu werden, gewährleisten die Berufskollegs ein differenziertes und flexibles Bildungsangebot.

Der Fachunterricht

Die Auszubildenden besuchen während ihrer gesamten Ausbildung die Fachklassen des Berufskollegs. Der Unterricht umfasst mindestens zwölf Wochenstunden und setzt sich aus berufsbezogenem und allgemeinbildendem Unterricht zusammen. In der Regel werden die Fachklassen als Teilzeitberufsschule organisiert, das heißt an zwei Tagen pro Woche findet der Unterricht statt. Ein Tag ist ein längerer Unterrichtstag; nach dem zweiten, kürzeren, arbeiten die meisten Auszubildenden anschließend noch in ihren Betrieben.

Der Unterricht kann auch in Blockform organisiert werden, wenn es in manchen Ausbildungsberufen nur wenige Auszubildende gibt und die



Berufskollegs ein großes Einzugsgebiet haben. In diesem Fall besuchen die Auszubildenden beispielsweise drei Monate durchgängig das Berufskolleg. Danach folgt ein mehrmonatiger Praxisblock ohne Schule.

Der Besuch des Berufskollegs führt zu einem eigenständigen Abschluss, der berufliche und allgemeine Qualifikationen umfasst. Die Feststellung dieser Qualifikationen in der Abschlussprüfung erfordert eine intensive Kooperation zwischen den Lernorten Schule und Betrieb.¹⁰

Weiterführende Informationen

- zu den Bildungsgängen und Bildungsabschlüssen an Berufskollegs unter:

www.berufsbildung.nrw.de > Berufsbildung > Das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen > Bildungsgänge/Abschlüsse

- zu den Fachklassen der dualen Berufsausbildung unter:

www.berufsbildung.nrw.de > Berufsbildung > Informationen zu Bildungsgängen > Berufsschule > Duale Berufsausbildung

Gesetzliche Vorschriften

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) erläutert in den Paragrafen 27 bis 30, wann ein soziales Unternehmen als Ausbildungsbetrieb geeignet ist. Diese gesetzliche Grundlage hilft den Kammern bei ihrer Bewertung und Entscheidung.¹¹

Notwendige Ausstattung

Der Betrieb muss den Auszubildenden einen konkreten Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsmittel in zweckmäßigen Räumlichkeiten bieten. Diese Anforderungen können für gemeinnützige Einrichtungen eine Hürde darstellen. Die benötigten Arbeitsmittel richten sich nach den jeweiligen Ausbildungsinhalten: Zur technischen Ausstattung gehören beispielsweise Computer, Maschinen und Werkzeuge. Sind nicht alle Ausbildungs- und Arbeitsmittel im Betrieb vorhanden, lassen sich Defizite durch eine überbetriebliche Ausbildungsstätte oder ein Praktikum in anderen Unternehmen ausgleichen. Diese organisatorischen Veränderungen müssen im Ausbildungsplan festgehalten und im Ausbildungsberichtschrift nachgewiesen werden.

Persönliche Eignung

Die Person, die betriebsintern für die Ausbildung verantwortlich ist, muss laut BBiG § 29 über eine persönliche Eignung verfügen. Nicht ausbilden darf, wer gegen das Jugendschutzgesetz oder Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen hat. Auch bei Missachtung des Berufsbildungsgesetzes wird die Eignung zur Ausbildung aberkannt. Dieser Fall tritt zum Beispiel ein, wenn den Auszubildenden der Besuch der Berufsschule verweigert wird.

Zahl der Auszubildenden

Das BBiG schreibt vor, dass die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen muss. Arbeiten zum Beispiel sechs bis acht Personen in einem Betrieb, können maximal drei Auszubildende eingestellt werden.

Fachliche Eignung

In jedem Ausbildungsbetrieb muss es eine Ausbilderin oder einen Ausbilder geben, die/der im Ausbildungsvertrag als verantwortliche Person eingetragen ist. Dafür werden folgende fachliche Anforderungen vorausgesetzt:

- Berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte relevant sind
- Kenntnisse und Qualifikationen des jeweiligen Ausbildungsberufs sowie Erfahrungen im gleichen oder verwandten Beruf

Ausbildende Personen müssen mindestens über eine entsprechende Qualifikation verfügen und eine angemessene Zeit praktische Berufserfahrung nachweisen. Verschiedene Ausbildungs- oder Studienabschlüsse beinhalten die Ausbildereignung, wie z.B. die Meisterprüfung. Ob die notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse im konkreten Fall vorliegen, entscheiden die zuständigen Kammern. Die Qualifikationen können auch durch eine Ausbilder-Eignungsprüfung gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) nachgewiesen werden.

Ausbildungsvergütung

Der Vergütungsanspruch ist im BBiG (§ 17) festgelegt, die Höhe wird tariflich geregelt. Bevor ein Betrieb einen eigenen Ausbildungsplatz schafft, sollte er alle anfallenden Kosten ermitteln. Über die genaue Höhe der Vergütung informieren die Kammern. Für Nordrhein-Westfalen hilft auch die Internetseite www.tarifregister.nrw.de weiter. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Kosten der Ausbildung zu reduzieren – weitere Angaben dazu in Kapitel 4.



Die Ausbilder-Eignungsverordnung

Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) legt die Tätigkeitsfelder der Ausbilderinnen und Ausbilder fest.

Das Ausbildungspersonal

- prüft, ob die Voraussetzungen für eine gute Ausbildung im Betrieb erfüllt sind
- wirkt bei der Auswahl von Auszubildenden mit
- plant die Ausbildung
- sorgt für die reibungslose Durchführung und einen ordnungsgemäßen Abschluss

Praxisbezogener Lehrgang

Die Vorbereitungskurse auf die Ausbilder-Eignungsprüfung heißen „AdA-Lehrgänge“ (Ausbildung der Ausbilder) und können bei den zuständigen Kammern absolviert werden. Der Lehrgang umfasst in der Regel 120 Unterrichtsstunden.

Die AEVO-Prüfung beinhaltet praxisbezogene Aufgaben aus verschiedenen betrieblichen Handlungsfeldern. Vorgesehen sind eine dreistündige schriftliche Prüfung mit fallbezogenen Fragestellungen sowie eine praktische Prüfung von rund 30 Minuten, die aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch besteht.

Ausbilderinnen und Ausbilder können von der AEVO-Prüfung befreit werden, wenn sie vergleichbare Qualifikationen (z.B. einen Studienabschluss) nachweisen, die die Kammer anerkennt.

Aktuelle Rechtslage

Von 2003 bis Mitte des Jahres 2009 musste die Ausbildereignung nicht nachgewiesen werden. Zum 1. August 2009 ist eine überarbeitete Ausbilder-Eignungsverordnung eingeführt worden: Sie soll sicherstellen, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder eine fachlich und pädagogisch hochwertige Arbeit leisten. Um die Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen, sind sie verpflichtet, auf individuelle Anliegen einzugehen und Konflikte frühzeitig zu lösen.

Ausbilderinnen und Ausbilder, die während der Aussetzung der AEVO tätig waren und bei denen es keine gravierenden Beanstandungen an die Ausbildung gab, bleiben auch in Zukunft von der Prüfungspflicht befreit.

Die AEVO kann als pdf-Datei von der Homepage des Deutschen Bildungsservers heruntergeladen werden:

www.bildungsserver.de > Berufliche Bildung > Informationen für Ausbilder/-innen > Ausbilder-Eignungsverordnung

Die Lebenshilfe Viersen bildet zum ersten Mal aus



Für die Schaffung eines Ausbildungsplatzes hat Stefan Otto-Bach, Mitarbeiter im Projekt **Ausbilden ist Zukunft**, auch die Lebenshilfe Viersen angesprochen. Der gemeinnützige Verein bietet Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien vielfältige Dienstleistungen und Hilfsangebote an und setzt sich für ihre Integration in Leben und Gesellschaft ein.

Gute Ressourcen

Die Lebenshilfe Viersen, eine Mitgliedsorganisation des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, hat bisher noch nie selber ausgebildet. Im Gespräch mit dem Geschäftsführer Michael Behrendt stellt sich jedoch heraus, dass es in der Einrichtung gute Ressourcen für einen Ausbildungsplatz gibt. Behrendt: „Wir haben eine eigene Verwaltung und eine Küche, das sind ja typische Beschäftigungsfelder für Auszubildende. Insbesondere in der Verwaltung ist viel zu tun – eine wichtige Voraussetzung, um dort einen Ausbildungsplatz zu schaffen.“

Der Geschäftsführer ist sich aber nicht sicher, ob der Verein alle Ausbildungsinhalte abdecken kann. „Ein Sozialbetrieb mit rund 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat in der Regel einen so hohen Verwaltungsaufwand, dass zumindest das Berufsbild ‚Kaufleute für Bürokommunikation‘ für eine Ausbildung in Frage kommen müsste“, sagt Stefan Otto-Bach und ergänzt: „Eine weitere

Möglichkeit könnte auch sein, die gewünschte Fachkraft im Verbund mit einer befreundeten Einrichtung auszubilden.“

Hilfreiche Unterstützung

Michael Behrendt hat die Ausbildungsereignung bereits erworben und darf in der Einrichtung selber ausbilden. Zur Klärung weiterer Fragen stellt der Projektmitarbeiter Stefan Otto-Bach den Kontakt zur zuständigen Kammer her. Das Gespräch mit dem Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein, Rolf Leopold, findet vor Ort bei der Lebenshilfe in Viersen statt und bringt ein positives Ergebnis: Im Arbeitsalltag der Einrichtung sind Verwaltungsvorgänge zu organisieren, Geschäftsprozesse abzuwickeln, Dienstleistungen zu erbringen sowie Leistungsabrechnungen mit Kassen und anderen Kostenträgern durchzuführen. Daher ist der Beruf der Gesundheitskaufleute eine sinnvolle Möglichkeit für den Verein, eine hoch spezialisierte Fachkraft im eigenen Betrieb auszubilden.

Eine Verbundausbildung ist nicht nötig, denn innerhalb der Organisation kann die Lebenshilfe alle Anforderungen des Ausbildungsplans selbst erfüllen. Behrendt: „Wir haben einige interessante Bewerberinnen und Bewerber für diesen neu geschaffenen Ausbildungsplatz. In einem Praktikum soll sich zeigen, wer die Lehrstelle zum Ausbildungsbeginn in diesem Jahr bekommt.“

Ausbildungsordnung und betrieblicher Ausbildungsplan



Für jeden dualen Ausbildungsberuf gibt es eine Ausbildungsordnung. In einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach dieser Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zudem nicht in einem Beruf ausgebildet werden, der nicht anerkannt ist.

Die Ausbildungsordnung umfasst folgende Inhalte:

- genaue Berufsbezeichnung
- Ausbildungsdauer
- Berufsbild: Welche typischen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse sind in dem angestrebten Beruf erforderlich?
- Ausbildungsrahmenplan: Wie können die im Berufsbild benannten Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse sachlich über Lerninhalte und -ziele sowie zeitlich gegliedert werden?
- Prüfungsanforderungen
- Bestehensregelungen: Wann ist die Abschlussprüfung bestanden?
- Berichtsheft: Wie und wann ist das Berichtsheft zu führen und von der Ausbilderin oder dem Ausbilder zu kontrollieren?

Die Ausbildungsordnung enthält als Anlage einen Ausbildungsrahmenplan, der eine grobe, zeitliche Gliederung der betrieblichen Ausbildungsinhalte beschreibt. Auf Grundlage des Ausbildungsrahmenplans erstellen Ausbilderin oder Ausbilder einen Ausbildungsplan, der an

die betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepasst ist. Dieser betriebliche Ausbildungsplan legt fest, in welcher Reihenfolge die einzelnen Ausbildungsinhalte vermittelt werden und wie viel Zeit dafür eingeplant ist.

Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsplan haben folgende Funktion:

- Schaffung von rechtsverbindlichen und didaktischen Grundlagen
- Grundlage für die betriebliche Ausbildungsplanung
- Sicherung bundeseinheitlicher Ausbildungsstandards und Prüfungsanforderungen
- Kontrolle der betrieblichen Berufsausbildung

Der betriebliche Ausbildungsplan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages. Beide Formulare müssen beim Eintragen des Ausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Kammer eingereicht werden.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie stellt auf seiner Homepage www.bmwi.de > [Ausbildung und Beruf](#) > [Ausbildungsberufe](#) > [Ausbildungsordnungen](#) diverse Ausbildungsordnungen als Download zur Verfügung.

Ausbilden im Verbund



Insbesondere kleinere Unternehmen der Sozial- und Gesundheitsbranche, die gerne selber ausbilden möchten, können häufig nicht alle im Ausbildungsrahmenplan geforderten Lerninhalte anbieten. Mit der Verbundausbildung erhalten sie die Möglichkeit, sich mit anderen Betrieben oder Institutionen zusammenzuschließen, um ein komplettes Berufsbild passgenau abdecken zu können.

Verschiedene Organisationsformen

Für die Durchführung der Verbundausbildung gibt es keine bestimmten organisatorischen Vorgaben. Es ist jedoch sinnvoll, Strukturen zu finden, die den Anforderungen der beteiligten Betriebe entsprechen. Die nachfolgenden Modelle auf den Seiten 25 und 26 haben sich in den letzten Jahren in der Praxis gut bewährt.

Für welche der vier Organisationsformen sich ein Betrieb auch entscheidet, vorab muss der zuständigen Kammer eine Kooperationsvereinbarung vorgelegt werden: Die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung sowie die komplette Abdeckung des Berufsbildes werden hier aufgeführt. Für die Beantragung von Fördermitteln in Nordrhein-Westfalen ist die schriftliche Kooperationsvereinbarung ebenfalls notwendig.¹²

Die Verbundausbildung

Die Verbundausbildung hat für Betriebe und Auszubildende viele Vorzüge und das regionale Ausbildungsangebot erhöht sich sowohl qualitativ als auch quantitativ.

Vorteile für die Betriebe:

- Angebot einer zeitgemäßen Ausbildung auf neuestem fachlichen Niveau
- bessere Nutzung vorhandener Ausbildungskapazitäten
- Berufsbild kann inhaltlich breiter ausgebildet werden
- Fachkräfte, die mit ihren Qualifikationen zum Betrieb und zur Region passen
- Verbesserung der Kooperation zwischen den beteiligten Betrieben (auch über die Ausbildungszeit hinaus)

- höhere Flexibilität sowie Steigerung der Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden
- Qualifikationstransfer: im Partnerbetrieb erworbenes Wissen bringen die Auszubildenden ins eigene Unternehmen ein

Vorteile für die Auszubildenden:

- Förderung von Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und Teamgeist
- Prüfungsergebnisse verbessern sich häufig
- höhere Wahrscheinlichkeit nach der Ausbildung übernommen zu werden
- bessere Unterstützung sowie intensive Förderung der Auszubildenden entsprechend ihrer persönlichen Voraussetzungen

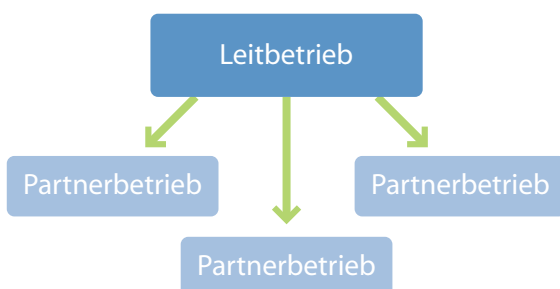
Die Modelle der Verbundausbildung



Ein Leitbetrieb – mehrere Partnerbetriebe

Ein Leitbetrieb schließt die Ausbildungsverträge ab. Die Ausbildungsanteile, die der Leitbetrieb nicht selber vermitteln kann, werden von den Partnerbetrieben auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung übernommen. Auch die Kostenverteilung ist in dieser Vereinbarung geregelt. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt der Leitbetrieb; für die Planung und Koordination der Ausbildungstätigkeiten an den unterschiedlichen Lernorten ist er ebenfalls verantwortlich.

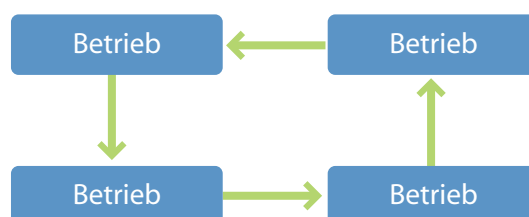
Üblicherweise koordiniert eine Ausbilderin oder ein Ausbilder des Leitbetriebs die Verbundausbildung. In Absprache mit den Partnerbetrieben erstellt sie/er die Ausbildungs- und Einsatzpläne, in denen die Ausbildungsabschnitte und die Verweildauer an den verschiedenen Ausbildungsplätzen festgehalten werden. Die Anzahl der beteiligten Betriebe und die Zeitanteile der Verbundpartnerinnen und -partner variiert.



Das Ausbildungskonsortium

In dieser Organisationsform schließen sich mehrere Ausbildungsbetriebe zusammen, die zu vereinbarten Phasen ihre Auszubildenden austauschen. Dabei legt eine Kooperationsvereinbarung fest, welche Ausbildungsanteile jeder Betrieb anbietet und wann die Auszubildenden zum nächsten Unternehmen wechseln. Auch die Kostenfrage ist in diesem Vertrag geregelt. Wenn alle beteiligten Betriebe vergleichbare Ausbildungsabschnitte übernehmen, ist eine Kostenverteilung überflüssig.

An den beschriebenen Organisationsformen beteiligen sich immer häufiger Bildungsträger oder außerbetriebliche Ausbildungsstätten für Jugendliche. Sie führen intensive Beratungen durch und vermitteln Spezialkenntnisse und Zusatzqualifikationen in Form von Lehrgängen, koordinieren die Mitglieder im Verbund und übernehmen einzelne Ausbildungsabschnitte bis hin zum gesamten ersten Lehrjahr.



Die Modelle der Verbundausbildung



Der Ausbildungsverein

Mehrere Betriebe gründen einen Ausbildungsverein, der während der gesamten Ausbildungszeit alle organisatorischen Aufgaben von der Auswahl der Auszubildenden, über den Ausbildungsvertrag bis hin zur Führung der Personalakten übernimmt. Außerdem kennen sich Ausbildungsvereine in der Regel sehr gut im Förderwesen aus und können entsprechende Anträge stellen (siehe Fördermöglichkeiten in Kapitel 4).

Die „Mitgliedsbetriebe“ des Ausbildungsvereins übernehmen den inhaltlichen bzw. praktischen Teil der Ausbildung. Der Ausbildungsverein kann aber auch die Ausbildung steuern und die Ausbilderin oder den Ausbilder stellen. Rechtliche Grundlage für diese Kooperation ist eine nach gültigem Vereinsrecht gestaltete Satzung.



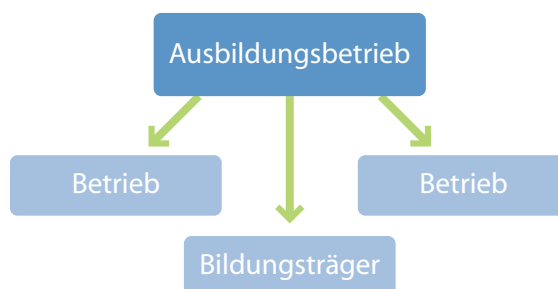
Die Auftragsausbildung

Kann ein Ausbildungsbetrieb einige Ausbildungsinhalte nicht selber vermitteln, können einzelne Ausbildungsabschnitte an andere Betriebe oder Bildungsträger vergeben werden. In der Regel gibt es eine Kostenerstattung für diese Tätigkeit.

Übernehmen jedoch zwei Betriebe regelmäßig Auszubildende für bestimmte Abschnitte voneinander, ist eine gegenseitige Kostenerstattung nicht üblich. Die Auszubildenden bleiben Angestellte ihres Unternehmens, das auch für die gesamte Ausbildung verantwortlich ist.

Weiterführende Informationen:¹³

- Fragen zur Förderung (Kapitel 4.9)
- Häufige Fragen zur Verbundausbildung (Kapitel 6.6)
- Schritte zur Verbundausbildung (Kapitel 6.7)



Gemeinsam ausbilden



Dass die Verbundausbildung eine gute Lösung für soziale Unternehmen ist, die nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken können, zeigt das nachfolgende Beispiel aus Krefeld. Die Gatherhof gGmbH ist eine stationäre Wohneinrichtung mit Altenwohnhaus, die PariMobil gGmbH bietet mobile Pflege sowie einen Fahrdienst für Menschen mit Behinderung an und betreibt eine Tagespflegeeinrichtung. Aufgrund steigender Anforderungen im Gesundheitswesen tauschen sich beide Gesellschaften regelmäßig aus. Und immer wieder fragen sie sich, wie sie dem erhöhten Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Zukunft gerecht werden können.

Gebündeltes Know-how

Der Gatherhof hat bereits drei Bürokaufleute erfolgreich ausgebildet, aber dieses Berufsbild entspricht nicht mehr ihren aktuellen betrieblichen Ansprüchen. Stefan Otto-Bach, Projektmitarbeiter bei [Ausbilden ist Zukunft](#): „Nach intensiver Beratung habe ich der Einrichtung empfohlen zu prüfen, ob sie das Berufsbild Kaufleute im Gesundheitswesen bei sich umsetzen können. Diese Idee haben wir mit der Industrie- und Handelskammer Krefeld besprochen, um die Ausbildungserlaubnis einzuholen. Dabei hat sich herausgestellt, dass der Gatherhof die Ausbildungsinhalte ‚Qualitätsmanagement und Marketing‘ nicht selber anbieten kann.“

Doch PariMobil kann diese Qualifizierungsmodule übernehmen. Die Betriebe vereinbaren, im Verbund auszubilden. Der Gatherhof fungiert als Leitbetrieb, die Kosten werden gesplittet, ein Kooperationsvertrag regelt die finanzielle und zeitliche Aufteilung sowie die Ausbildungsinhalte. Da mit dieser Vereinbarung ein zusätzlicher Ausbildungsplatz in einem neuen Berufsbild entstanden ist, können die beteiligten Gesellschaften beim Land Nordrhein-Westfalen eine einmalige Förderung in Höhe von 4.500 Euro beantragen (vgl. Kapitel 4.9).

Eine berufliche Perspektive

Die passende Bewerberin findet sich schnell. Juschka Schiffer, 20 Jahre und Praktikantin in der Verwaltung vom Gatherhof, bringt alle gewünschten Voraussetzungen mit. Seit Juli 2009 absolviert sie ihre Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen und findet sich in beiden Betrieben sehr gut zurecht. „Ich lerne viele Facetten des Berufs kennen und erweitere meine Fähigkeiten dadurch ständig. Die unterschiedlichen Aufgabenfelder stellen auch höhere fachliche Anforderungen an mich. Das merke ich immer wieder im Gespräch mit meinen Kolleginnen aus der Berufsschule“, sagt sie. Die Vorteile der Ausbildungsform sind offensichtlich: Durch die fundierte Qualifizierung steigen die Übernahmemöglichkeiten der Auszubildenden und ihre beruflichen Perspektiven verbessern sich.

Die Teilzeitausbildung



Die Ausbildung in Teilzeit ist insbesondere für junge Mütter und Väter, die ihre schulische oder berufliche Laufbahn aufgrund der Elternschaft unterbrochen haben, eine gute Lösung: Auf diese Weise können sie einen anerkannten Berufsabschluss erlangen oder ihre angefangene Ausbildung fortsetzen. Langfristig gesehen werden sie finanziell unabhängig und haben eine sinnvolle Zukunftsperspektive.

Gesetzliche Grundlagen

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist die Teilzeitausbildung seit 2005 rechtlich geregelt. Vor Aufnahme der Ausbildung stellen die/der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb gemeinsam einen Antrag bei der zuständigen Kammer – vorausgesetzt, das Ausbildungsziel lässt sich auch in der verkürzten Zeit realisieren. Liegen berechtigte Gründe vor (z.B. Erziehung eines Kindes, Pflege eines Angehörigen), kann die Verkürzung auch die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit betreffen. Eine Teilzeitausbildung kann in der regulären Dauer absolviert werden – eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist nicht zwingend erforderlich.

Arbeitszeit und Ausbildungsdauer

Während der Teilzeitausbildung arbeiten die Auszubildenden rund 75 Prozent der Regelarbeitszeit, sie sind bis zu 21 Stunden in der Woche im Betrieb. Je nach Organisation des zu-

ständigen Berufskollegs kommen ein bis zwei ganze Schultage hinzu, insgesamt sind die Auszubildenden 30 Stunden wöchentlich beschäftigt. Eine angehende Kauffrau für Bürokommunikation besucht beispielsweise im ersten Ausbildungsjahr an eineinhalb Tagen die Berufsschule: an einem Tag absolviert sie sieben Unterrichtsstunden, am zweiten nur drei. Die Auszubildende steht dem Betrieb folglich für 20 Stunden zur Verfügung.

Bei der Teilzeitausbildung lassen sich die Anwesenheitszeiten im Betrieb flexibel und individuell gestalten – eine tägliche Arbeitszeit von sechs Stunden sollte aber mindestens erreicht werden. So kann beispielsweise neben den eineinhalb Berufsschultagen eine betriebliche Arbeitszeit an zwei Tagen für jeweils sieben Stunden und am dritten Tag für sechs Stunden vereinbart werden. Diese individuellen Lösungen sollen die Bedürfnisse der Betriebe und die Möglichkeiten der Auszubildenden berücksichtigen.

Ausbildungsvergütung und Förderungen

Die Ausbildungsvergütung beträgt 75 Prozent des normalen Ausbildungsgehalts. Reicht die reduzierte Ausbildungsvergütung nicht aus, kann Berufsausbildungsbeihilfe (vgl. Kapitel 4.8) bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Außerdem können die Auszubildenden Kindergeld für sich selbst (bis 25 Jahre) und für ihre Kinder in Anspruch nehmen – hier hilft die



Familienkasse der Agentur für Arbeit weiter. Eltern mit geringem Einkommen erhalten zusätzlich einen Kinderzuschlag von bis zu 140 Euro monatlich. Auch zu dieser Fragestellung erteilt die Familienkasse der Agentur für Arbeit Auskunft. Zusätzliche finanzielle Hilfen sind im Bedarfsfall Kinderbetreuungskosten, eventuell ergänzendes Arbeitslosengeld II und Wohngeld. Informationen finden sich auf der Homepage www.arbeitsagentur.de der Bundesagentur für Arbeit und den regionalen Wohngeldstellen der zuständigen Stadtverwaltungen.

Vorteile für den Betrieb

Bildet ein Betrieb in Teilzeit aus, entstehen geringere Kosten, da die Auszubildenden nur 75 Prozent der üblichen Vergütung erhalten. Sie können außerdem im Einklang mit der Unternehmensstruktur zeitlich passend in den betrieblichen Ablauf integriert werden. Darüber hinaus übernehmen die Betriebe aktiv Verantwortung für gesellschaftliche Probleme und werten ihr Image als „soziales“ Unternehmen auf. Diese Vorteile erleichtern insbesondere Kleinbetrieben die Entscheidung für die Teilzeitform.

Ein weiterer Pluspunkt ist, dass Auszubildende, die durch ihre familiären Verpflichtungen bereits über ausgeprägte soziale Kompetenzen verfügen, eine hohe Motivation und großes

Organisationstalent in die Ausbildung einbringen. Sie möchten nicht nur „irgendeine“ Ausbildung machen, sondern diese auch gut absolvieren, um eine sinnvolle berufliche Perspektive zu haben.

Gesicherte Kinderbetreuung – ein MUSS!

Grundvoraussetzung für den erfolgreichen Verlauf einer Teilzeitausbildung ist eine gesicherte Kinderbetreuung. Nur wenn Eltern ihre Kinder gut betreut wissen, sind sie den Aufgaben und Anforderungen einer Berufsausbildung auch gewachsen. Obwohl sich die Situation bei der Kinderbetreuung für unter Dreijährige verbessert hat, ist es eine große Herausforderung für junge Eltern, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Neben einem Platz in einer Kindertagesstätte hat sich der Einsatz von Tagesmüttern oder Tagesvätern bewährt – Randzeiten lassen sich auf diese Weise problemlos überbrücken. Die Jugendämter beraten und helfen gern, eine geeignete Tagesbetreuung zu finden. Auch bei der Suche nach einem freien Kindergartenplatz und bei Fragen zur Finanzierung unterstützen die regionalen Jugendämter.¹⁴⁻¹⁷

Ausbildung und Familie vereinen



Allein erziehende Mütter haben es besonders schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die 27-jährige Britta Wilhelm kennt diese Situation nur zu gut. Im April 2009 trifft sich die junge Mutter zum ersten Mal mit Hiltrud Klopries, Mitarbeiterin im Projekt **Ausbilden ist Zukunft** und schildert ihre Erfahrungen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz.

Der Weg zum Traumjob

Nach Abschluss der Fachoberschulreife im Jahr 2003 hat Britta Wilhelm lange versucht, eine Lehrstelle zu finden. „Während der Erziehungs- und Familienphase habe ich mich ausschließlich um mein Kind gekümmert, aber ich wollte unbedingt eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich beginnen. Ich habe nach der Familienzeit zwar ein dreimonatiges Praktikum in diesem Berufsfeld absolviert, musste mich anschließend jedoch erneut bei der Bundesagentur für Arbeit ausbildungsplatzsuchend melden“, erzählt sie.

Im Januar 2009 entscheidet sich Britta Wilhelm, bei einem Projekt zur Vorbereitung auf eine Teilzeitausbildung mitzumachen. Das Integrationscenter für Arbeit (ARGE) in Gelsenkirchen fördert diese Maßnahme mit dem Ziel, die berufliche Handlungskompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu verbessern und ihnen berufsnahe Qualifikationen zu vermitteln.

Anbieter ist der Verein RE/init in Recklinghausen, ein Projektpartner von **Ausbilden ist Zukunft**.



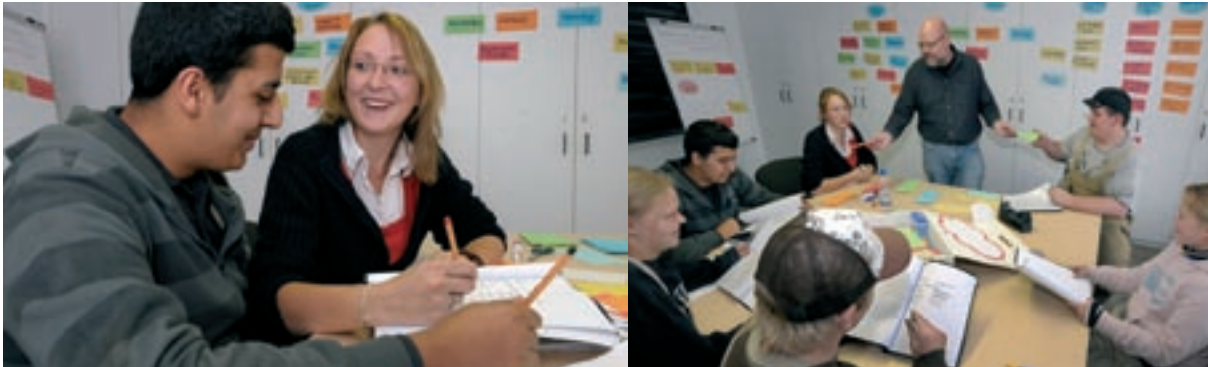
Das Team von RE/init e.V. macht die 27-Jährige überhaupt erst auf die Dienstleistungen des JOBSTARTER-Projekts aufmerksam.

Erfolgreiche Vermittlung

Hiltrud Klopries und ihr Kollege Patrick Kalla beraten und unterstützen die junge Mutter intensiv und stellen den Kontakt zum DRK Kreisverband Bottrop e.V. her. Nach einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch mit anschließender Probearbeit beginnt Britta Wilhelm im August 2009 dort eine Umschulung zur Bürokauffrau in Teilzeit. Die Personalreferentin, Birgit Paß, ist für den organisatorischen und inhaltlichen Ablauf der Ausbildung verantwortlich.

Wie bei einer Vollzeit-Ausbildung besucht auch Britta Wilhelm an zwei Tagen wöchentlich das Berufskolleg in Gelsenkirchen-Buer. Ihre Arbeitszeit im Betrieb beträgt 20 Stunden pro Woche. „Die zeitlich verkürzte Ausbildung verläuft sehr gut. Weil Britta Wilhelm allein erziehend ist, nehmen wir unsere soziale Verantwortung besonders ernst und haben uns daher entschieden, ihr diese Teilzeitausbildung in unserem Betrieb zu ermöglichen“, sagt Uwe Rettkowski, Vorstand des DRK Kreisverbandes in Bottrop. Die junge Mutter ergänzt: „Die Ausbildung macht super viel Spaß und ich lerne viel. Den Anforderungen im Betrieb und in der Berufsschule fühle ich mich gewachsen. Und kann endlich die Erziehung meines Kindes und die Ausbildung unter einen Hut bringen.“

Auszubildende finden



Schon jetzt haben viele Betriebe Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden, die ihren Anforderungen entsprechen. Dieses Problem wird sich noch verstärken, da die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger stetig zurückgeht: Laut aktuellem Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden 2009 bereits 36.729 weniger junge Menschen aus allgemeinbildenden Schulen entlassen als im Vorjahr – das entspricht vier Prozent.¹⁸ Und die Zahl der Jugendlichen, die direkt nach ihrem Abschluss an einer Haupt-, Real- und Gesamtschule oder nach einer beruflichen Grundausbildung eine Lehrstelle suchen, sinkt kontinuierlich. Das BIBB prognostiziert für die Jahre von 2004 bis 2020 einen Rückgang von 30 Prozent.¹⁹

Altbewerberinnen und Altbewerber

Von den Schulabgängerinnen und -abgängern, die sich im Frühjahr 2008 für eine duale Ausbildung interessierten, begannen nur 53 Prozent im Herbst tatsächlich eine solche Ausbildung.²⁰ In Nordrhein-Westfalen waren Ende August 2009 von den jungen Leuten, die sich vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten, 57 Prozent sogenannte Altbewerberinnen und Altbewerber: Das sind Jugendliche, die ein Jahr nach ihrem Abschluss immer noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten.²¹

Die Erfahrungen im Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) verdeutlichen, dass gemeinnützige Träger auch Jugendliche mit schwierigen Einstiegsvoraus-

setzungen als Auszubildende in Erwägung ziehen und nicht nur nach ihren Noten beurteilen. Junge Menschen mit schlechteren Startchancen erhalten somit im Non-Profit-Bereich häufiger als in anderen Branchen die Gelegenheit, mit Persönlichkeit und individuellen Fähigkeiten in einem Praktikum oder einer anderen Probemaßnahme zu überzeugen.

Unterschiedliche Zugangsstrategien

Auch von ihrer Einstellung her müssen die Auszubildenden zum Betrieb passen. Neben einem perfekten Auftreten gegenüber der Kundschaft müssen sie sich mit der sozialen Zielsetzung, dem Leitbild und den Aufgabenstellungen gemeinnütziger Träger identifizieren können.

Dieses Kapitel zeigt Zugangswege auf, mit denen im Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) Lehrstellen bereits passgenau und erfolgreich besetzt werden konnten. Dazu gehören:

- ein Anforderungsprofil zur Beschreibung beruflicher und betrieblicher Ansprüche an die Auszubildenden (Kapitel 3.1)
- Stellenbörsen im Internet (Kapitel 3.2)
- Netzwerke paritätischer Bildungs- und Qualifizierungsträger (Kapitel 3.4)
- Nachfrage bei Berufskollegs und anderen Schulen (Kapitel 3.5)
- Probearbeitstag, Praktikum und Einstiegsqualifizierung (Kapitel 3.6)

Anforderungsprofile verwenden

Hat sich ein Betrieb entschlossen, einen Ausbildungsplatz anzubieten, möchte er dafür natürlich die Idealbesetzung finden. Bei der Suche hilft das entsprechende Berufsbild weiter (vgl. Kapitel 1.5 und 2.6), aus dem Anforderungen an Schulabschlüsse sowie individuelle Fähigkeiten und Interessen der Bewerberinnen und Bewerber hervorgehen.

Aber genauso wichtig sind die individuellen Wünsche und Vorstellungen des Unternehmens, die sich aus organisatorischen Besonderheiten ergeben: Das können beispielsweise spezielle Kundinnen oder Kunden einer gemeinnützigen Einrichtung sein, mit denen die potenziellen Auszubildenden keine Berührungspunkte haben dürfen.

„Hard Facts“ und „Soft Skills“

Zum Erfassen dieser betrieblichen Bedingungen (vgl. Kapitel 6.1) hat das Team von [Ausbilden ist Zukunft](#) ein Anforderungsprofil entwickelt und bereits erfolgreich eingesetzt. Dieses Profil unterscheidet zwischen Grundvoraussetzungen bzw. Fachwissen (Hard Facts) und persönlichen Kompetenzen (Soft Skills), die zur passgenauen Besetzung der jeweiligen Ausbildungsstelle vorhanden sein sollten.

Zum Ermitteln der Grundvoraussetzungen sind folgende Fragen interessant:

- Welcher Schulabschluss ist für den Ausbildungsberuf erforderlich?
- Erleichtern Schwerpunktfächer, die die Auszubildenden schon in der Schule haben, den Zugang zum Ausbildungsberuf?
- Sind spezielle EDV-Kenntnisse notwendig?
- Kann auch in Teilzeit ausgebildet werden?
- Ist der Ausbildungsbetrieb mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar oder benötigen die Auszubildenden ein eigenes Fortbewegungsmittel?

Zu den Soft Skills gehören Arbeitstugenden, das persönliche Auftreten und soziale Kompetenzen. Diese Eigenschaften sind für den Erfolg einer Ausbildung oft wichtiger als die schulischen Leistungen und Noten. Mithilfe des Anforderungsprofils kann ein Betrieb für sich klären, welche Fähigkeiten oder Fertigkeiten ihm bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes besonders wichtig sind:

- Wie kommunikationsfähig oder empathisch muss die/der Auszubildende sein?
- Gibt es spezielle Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild?
- Müssen die Jugendlichen sehr flexibel oder besonders belastbar sein?

Das Anforderungsprofil und die Informationen zum Berufsbild können auch für den Text einer Stellenausschreibung genutzt werden. Wichtige Anforderungen sollten in der Anzeige genau benannt werden, um die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber einzugrenzen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Stellenausschreibung muss so formuliert sein, dass eine Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität ausgeschlossen ist.

Konkret bedeutet das zum Beispiel: Die Stellen müssen so ausgeschrieben werden, dass sich weibliche und männliche Personen gleichermaßen angesprochen fühlen. Es dürfen auch keine Altersbegrenzungen genannt werden.

Stellenbörsen im Internet nutzen



Das Internet bietet Betrieben verschiedene Möglichkeiten, ihre Stellenausschreibung in zahlreichen Job- und Stellenbörsen zu veröffentlichen. Die zur Verfügung stehenden Eingabeoptionen reichen von persönlichen und fachlichen Kompetenzen über Einstellungstermin, Einsatzort und Schulabschluss bis hin zu weiteren Details.

Ein umfassendes Angebot zur Stellenausschreibung präsentiert die Bundesagentur für Arbeit auf der Homepage www.arbeitsagentur.de. Nach Registrierung und Freischaltung des Benutzerkontos können Unternehmen in der Rubrik „JOB-BÖRSE für Arbeitgeber“ ihren Personalbedarf anmelden und selber Stellenangebote aufgeben. Die Anzeigen beinhalten Angaben zur Art des Angebots, eine ausführliche Beschreibung der Stelle sowie gewünschte Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber. Hinweise zum Erstellen eines Benutzerkontos geben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit unter der kostenpflichtigen Servicenummer 01801/002862.

Kostenlose Angebote

Neben dem klassischen Weg über die Agentur für Arbeit gibt es im Internet weitere Job- und Stellenbörsen, in denen Betriebe ihre Ausbildungsangebote platzieren können. Im Rahmen

des Ausbildungspakts bieten die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern diese Dienstleistung meist kostenlos an, zum Beispiel die Lehrstellenbörse des Deutschen Industrie- und Handelskammertages www.ihk-lehrstellenboerse.de. Um eine Ausbildungsstelle auf den Internetseiten der Kammern zu veröffentlichen, empfiehlt es sich, die zuständigen Ausbildungsberaterinnen und -berater zu kontaktieren (siehe Internetadressen in Kapitel 2.2).

Das Praxisbeispiel im folgenden Kapitel zeigt die positiven Erfahrungen mit der kostenlosen Lehrstellen-Aktion „Perspektive Jugend“ auf dem Internet-Portal meinestadt.de. Diese Aktion umfasst einen Online-Lehrstellenmarkt geordnet nach Städten und Branchen: www.meinestadt.de > Stellen > Lehrstellen. Beim Einpflegen der Inhalte kann die Lehrstelle gleichzeitig an die zuständige Agentur für Arbeit übermittelt werden.

Die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Nordrhein-Westfalen haben außerdem die Möglichkeit, Ausbildungsplätze auf der Internetseite des Verbandes www.paritaet-nrw.org in der Rubrik „Stellenangebote“ kostenfrei zu veröffentlichen. Um diesen Service in Anspruch zu nehmen, bitte eine E-Mail mit dem Angebot an folgende Adresse senden: presse@paritaet-nrw.org

Stellenbörsen im Internet nutzen



Die interaktive Stellensuche hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Die Betriebe geben nicht nur selber Anzeigen im Internet auf, sondern nutzen diverse Datenbanken von Job- und Ausbildungsbörsen, um geeigneten Nachwuchs zu finden.

Die Jugendlichen stellen ihr persönliches Profil mit Berufswunsch und Lebenslauf kostenlos in die Online-Portale ein und interessierte Unternehmen können problemlos darauf zugreifen. Eine unkomplizierte Vorgehensweise, bei der die Daten der Bewerberinnen und Bewerber geschützt bleiben.

Auszubildende online suchen

Auch auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de können Betriebe in der JOBBÖRSE für Arbeitgeber gezielt nach potenziellen Auszubildenden suchen. In der Rubrik „Finden Sie den passenden Bewerber“ sind diverse Suchkriterien vorgegeben. Auf Basis dieser Angaben werden verschiedene Profile angezeigt, die mit Referenznummern versehen sind.

Bei Interesse stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit den Kontakt zu den gewünschten Bewerberinnen und Bewerbern her – dafür benötigen sie nur die entsprechende Referenznummer. In der JOB-

BÖRSE registrierte Betriebe können direkt auf einzelne Profile zugreifen, die entsprechenden Personen per E-Mail kontaktieren und sie dann auffordern, sich bei ihnen zu bewerben.

Vielfältige Möglichkeiten

Die auf Seite 33 aufgeführten Lehrstellenbörsen der Kammern helfen ebenfalls bei der Suche nach passenden Auszubildenden weiter, zum Beispiel auf der Internetseite der IHK-Nord: Dort präsentieren sich Jugendliche unter www.ihk-nordwestfalen.de > [Aus- und Weiterbildung](#) > [Ausbildungsbetriebe](#) > [Lehrstellenbörse](#) > [Lehrstellengesuche von engagierten Jugendlichen](#) > [Schüler suchen](#).

Arbeitgeber-Service ansprechen

Eine weitere Alternative ist die kostenpflichtige Hotline der örtlichen Agentur für Arbeit zum sogenannten „Arbeitgeber-Service“ (Telefonnummer 01801/66 44 66). Erfahrungsgemäß ist ein enger Kontakt des Betriebes zu den jeweiligen Beraterinnen und Beratern des Arbeitgeber-Services von großem Vorteil.

Im Gespräch können beispielsweise alle Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber, die gewünschte Form der Kontaktaufnahme, die Möglichkeiten einer Vorauswahl oder auch Fragen zur Förderung direkt geklärt werden.

Zur Ausbildung an den Niederrhein

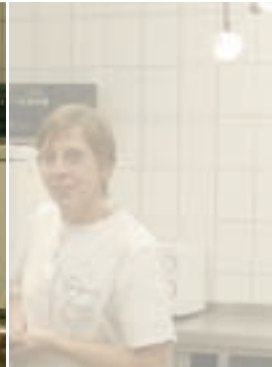


Goch am Niederrhein – hier hat die Cura-Service GmbH ihren Firmensitz und bietet für das Gesundheitswesen Dienstleistungen an. Selber ausgebildet hat das Unternehmen bisher noch nicht, das soll sich aber ändern: „Die Projektmitarbeiterin von [Ausbilden ist Zukunft](#), Erika Rosenwald, hat für uns den Kontakt zur Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen hergestellt. Nach einem gemeinsamen Gespräch mit der Kammerberaterin Ulrike Möller-Kuytz war klar, dass wir die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb erhalten“, sagt Frank Günzel, Geschäftsführer bei Cura-Service. „Jetzt müssen wir für den Ausbildungsplatz in der Hauswirtschaft noch die passende Bewerberin oder den passenden Bewerber finden,“ ergänzt er.

Unterstützung bei der Suche

Diese Aufgabe übernimmt Erika Rosenwald. „Organisation und Durchführung des Bewerbungsverfahrens gehören zur kostenlosen Dienstleistung im Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#). Zur Besetzung der Lehrstelle habe ich auch eine Anzeige in die Internet-Stellenbörse [meinestadt.de](#) eingestellt.“ Aus den Bewerberinnen und Bewerbern wählt sie diejenigen aus, deren persönliche und schulische Voraussetzungen am besten mit den Anforderungen und Wünschen des Betriebs übereinstimmen.

Dazu gehört Heike Müller aus Weißenfels in Sachsen-Anhalt. In ihrer Heimatstadt hat sie bereits eine überbetriebliche Ausbildung zur



Köchin gemacht. „Leider habe ich einen Teil der Prüfung nicht bestanden und im Anschluss keinen Job gefunden. Mein Freund lebt schon in der Nähe von Goch und arbeitet in den Niederlanden. Aber ohne Arbeits- oder Ausbildungsstelle wollte ich nicht in den Westen gehen“, erzählt die 24-Jährige. Da Erika Rosenwald auch die Praktikumseinsätze koordiniert, ruft sie die junge Frau an und bittet sie, bereits vier Tage später zu einem Praktikum an den Niederrhein zu kommen. Heike Müller: „Ich war ganz schön aus dem Häuschen, habe aber direkt zugesagt. Dann bin ich schnell zu meiner Arbeitsberaterin gegangen, um alles mit ihr zu klären. Die Agentur für Arbeit in Weißenfels hat die Kosten für die Bahnfahrt übernommen und den Praktikumsvertrag ausgestellt.“

Eine Win-win-Situation

Zwei Wochen lang erhält die Praktikantin einen Einblick in die Arbeitsabläufe einer Hauswirtschaftlerin. Und zeigt jeden Tag, wie zuverlässig, flexibel und motiviert sie ist. Mit Erfolg, denn das Unternehmen entscheidet sich für Heike Müller als Auszubildende. „Besonders ihre Vorkenntnisse und Flexibilität waren ausschlaggebend für unsere Entscheidung. Außerdem arbeitet sie sehr selbstständig“, schildert die Ausbildungsleiterin Birgit Kuchenbecker. Frank Günzel ergänzt: „Wir haben mit Heike Müller nicht nur eine engagierte Mitarbeiterin gewonnen, sondern konnten auch den Ausbildungsbonus nutzen – eine Situation, von der alle Beteiligten profitieren.“

Know-how und Netzwerke paritätischer Bildungsträger



In der Mitgliedschaft des Paritätischen NRW gibt es rund 220 Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger. In ihrer Funktion als Dienstleister am Arbeitsmarkt führen sie im Bereich der Jugendsozialarbeit, der Jugendberufshilfe und Arbeitsförderung die unterschiedlichsten Projekte und Maßnahmen durch.

Berufliche Perspektiven

Ein Beispiel für eine solche Beschäftigungsmaßnahme ist das Werkstattjahr: Das Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt „nicht versorgte Jugendliche“, das heißt junge Menschen ohne formalen Schulabschluss, durch ein gefördertes Langzeitpraktikum in Betrieben. Die Bildungsträger organisieren und begleiten diesen Prozess und vermitteln die Zielgruppe auch an interessierte Unternehmen. Dort absolvieren die Jugendlichen zweimal pro Woche über ein ganzes Kalenderjahr hinweg ein Praktikum, besuchen weitere zwei Tage wöchentlich die Berufsschule und werden an einem Unterrichtstag vor Ort beim Bildungsträger direkt ausgebildet. Ziel dieses Praktikums ist, dass die Jugendlichen ihre persönlichen Stärken zeigen können und im Idealfall der Betrieb ihnen im Anschluss eine berufliche Perspektive bzw. einen Ausbildungsplatz anbietet.

Das Werkstattjahr ist nur eines von vielen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik, die unterschiedliche Schwerpunkte in der Zielsetzung verfolgen

und verschiedene Zielgruppen ansprechen. Im Bereich der Berufsvorbereitung werden auch duale Ausbildungen angeboten, bei denen Bildungsträger und Betriebe eng kooperieren.

In den unterschiedlichen Projekten der paritätischen Bildungsträger gibt es viele motivierte und qualifizierte Jugendliche, die auf eine berufliche Chance hoffen. Dazu gehören auch die sogenannten Altbewerberinnen und -bewerber. Sie bringen oftmals alle formalen und persönlichen Voraussetzungen für eine Ausbildung mit, haben aber aufgrund des angespannten Arbeitsmarkts bisher keine Lehrstelle gefunden.

Erfolgreiche Vermittlung

Ob für lernbeeinträchtigte junge Menschen oder marktbenachteiligte Jugendliche – für jede dieser Zielgruppen setzen die Bildungsträger entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen um. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen die Kompetenzprofile „ihrer“ Jugendlichen und können sie nahezu passgenau in Praktikums- oder Ausbildungsplätze vermitteln.

Aber die paritätischen Beschäftigungsträger verfügen nicht nur über einen qualifizierten Bestand von Bewerberinnen und Bewerbern aus eigenen berufsbildenden Maßnahmen, sondern auch über ein großes Netzwerk von Kooperationspartnerinnen und -partnern. Im Übergang von der Schule in den Beruf arbeiten sie erfolgreich mit Schulen, Arbeitsagenturen, Kammern und Betrieben zusammen und helfen gerne bei der Suche nach passenden Praktikanten oder Auszubildenden.

Eine Auflistung der paritätischen Bildungs- und Qualifizierungsträger finden Betriebe auf der Projekthomepage:

www.ausbilden-ist-zukunft.de

Personalgewinnung in den Schulen

In den allgemeinbildenden Schulen und Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen finden verschiedenste Aktivitäten statt, um die Abgängerinnen und Abgänger auf den Bewerbungsprozess vorzubereiten und ins Arbeitsleben zu vermitteln. Die Haupt-, Real- und Gesamtschulen sowie auch die Gymnasien haben für diese Aufgabe Beratungslehrerinnen oder -lehrer benannt, die sich um den Übergang von der Schule in den Beruf kümmern. Sie koordinieren unter anderem die zwei- bis dreiwöchigen Schülerbetriebspraktika, die mittlerweile für die Klassen 9 oder 10 verbindlich sind.²²⁺²³ Verschiedene Schulen veranstalten im Rahmen der Berufsorientierung aber auch Ausbildungsbörsen, die Unternehmen nutzen können, um sich vor Ort zu präsentieren und Jugendliche direkt anzusprechen.

Persönliche Ansprache

Ein persönlicher Kontakt zu den Lehrerinnen und Lehrern ist eine gute Möglichkeit, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber „aus erster Hand“ zu gewinnen. Die Vorteile dieser Vorgehensweise: Zum einen kennt das Beratungspersonal die Qualifikationen und sozialen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, zum anderen können die Betriebe direkt mit ihrem gewünschten Anforderungsprofil an die Schulen herantreten. Da die Besetzung einer Ausbildungsstelle meistens mehrere Monate im Voraus geplant wird, sollten interessierte Unternehmen die Schulen frühzeitig kontaktieren.

Effiziente Akquise

Die bisherigen Erfahrungen im Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) haben gezeigt, dass besonders die Berufskollegs hervorragende Möglichkeiten für die Personalakquise in der Sozial- und Gesundheitsbranche bieten. Neben den Fachklassen der dualen Ausbildung gibt es dort weitere berufsvorbereitende Maßnahmen (z.B. das Berufsgrundschuljahr mit den Schwerpunkten Ernährung oder Gesundheit und Soziales) sowie qualifizierende Bildungsgänge



wie die Höhere Handelsschule. Die Angebote der Berufskollegs sind lokal sehr unterschiedlich gestaltet und müssen daher jeweils vor Ort recherchiert werden.

Speziell für die kaufmännischen Berufe der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ist das Spektrum sehr breit: So bietet das Berufskolleg Vera Beckers in Krefeld in diesem Bereich mehr als 30 verschiedene Bildungsgänge an. Viele dieser Bildungsgänge sind „doppel-qualifizierend“, das heißt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können neben einer beruflichen Qualifizierung oder Ausbildung gleichzeitig einen allgemeinbildenden Abschluss erwerben. Unter diesen Schülerinnen und Schülern finden sich erfahrungsgemäß viele gut ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber. Die Berufskollegs haben großes Interesse an einer Zusammenarbeit mit den Betrieben. Die richtigen Anlaufstellen zur Kontaktaufnahme sind die Abteilungsleiterinnen und -leiter für den Bereich Gesundheit und Soziales.

Informationen aus erster Hand

Auch viele örtliche Berufskollegs und weiterführende Schulen haben Internetseiten, die über ihre speziellen Bildungsangebote, Schulprogramme sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner informieren.

Passgenaue Besetzung



War die Stellenausschreibung erfolgreich, steht das Unternehmen vor der großen Herausforderung, aus der Vielzahl von Zuschriften die besten Bewerberinnen und Bewerber auszuwählen. Passgenaue Besetzung bedeutet die zielgerichtete Zusammenführung von Ausbildungsplatzsuchenden und Betrieb.²⁴ Auf Grundlage der Informationen aus den Bewerbungsunterlagen sowie des persönlichen Eindrucks beim Vorstellungsgespräch lässt sich ein genauer Abgleich mit den gewünschten Anforderungen vornehmen.

Nützliche Checkliste

Bei der Auswertung der Unterlagen hilft die vom JOBSTARTER-Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) entwickelte Checkliste (siehe Kapitel 6.2) – sie ermöglicht eine schnelle Entscheidung, wer in die engere Wahl kommt.

Tipps für Vorstellungsgespräche

Erstausbildende Betriebe, die bisher noch keine Bewerbungsgespräche geführt haben, finden Tipps auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de > [Unternehmen](#) > [Ausbildung](#) > [Bewerbersauswahl](#) > [Vorstellungsgespräche](#). Hier erfahren sie auch, welche Fragen aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht zulässig sind, das sind unter anderem Fragen nach Schwangerschaft, Krankheit, Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeit.

Gibt es Abweichungen von im Anforderungsprofil festgelegten Kriterien, beispielsweise bei den Zeugnisnoten, ist ein Probearbeitstag oder ein Praktikum sinnvoll. Im JOBSTARTER-Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) haben verschiedene Formen von Probearbeit eine wichtige Rolle gespielt. Durch diese praktischen Erfahrungen und das intensive Kennenlernen fiel es den Betrieben anschließend viel leichter, den Ausbildungsplatz passgenau zu besetzen.

Probearbeitstag und Praktikum

Auch Jugendliche, die noch die Schule besuchen, können in der Regel einen Probearbeitstag im Betrieb machen. Auf diese Weise erhalten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen sehr guten ersten Eindruck von ihren potenziellen Auszubildenden.

Ein Praktikum vermittelt einen kurzen Einblick in ein bestimmtes Berufsbild und bestehende Betriebsabläufe. Es dauert in der Regel einige Tage und dient noch nicht der Aneignung von fachlichen Kenntnissen. In dieser Zeit lässt sich gut feststellen, ob die Bewerberin oder der Bewerber in die internen Abläufe integriert werden können und die Anforderungen an die zu besetzende Stelle mit den Fähigkeiten und Neigungen übereinstimmen. Eine systematische Auswertung des Praktikums erleichtert diese Entscheidung (siehe Checkliste Kapitel 6.5).



Die Einstiegsqualifizierung

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ist eine Art Langzeitpraktikum, in dem die Jugendlichen sowohl die praktischen Inhalte im Betrieb als auch die theoretischen in der Berufsschule kennenlernen (siehe Kapitel 4.3). Es dauert mindestens sechs und höchstens zwölf Monate. Diese Form der Probearbeit soll Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die keine reguläre Lehrstelle gefunden haben, den Übergang in eine Ausbildung ermöglichen. Die Einstiegsqualifizierung bietet somit auch Bewerberinnen und Bewerbern mit nicht so günstigen Vermittlungsperspektiven eine berufliche Chance.

Vorteile für Betriebe

Während der Einstiegsqualifizierung kann der Betrieb die zukünftigen Auszubildenden kennenlernen und herausfinden, ob sie zum Unternehmen passen und die notwendigen Kompetenzen für eine erfolgreiche Integration mitbringen. Entscheidet sich der Betrieb anschließend für die Übernahme der Praktikantin bzw. des Praktikanten in die Ausbildung, kann in der Regel ein Teil der geleisteten Zeit auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden. Die zuständigen Kammern erteilen Auskunft zu diesem Thema.



Vorteile für Bewerberinnen und Bewerber

Auch den Ausbildungsplatzsuchenden bietet die Einstiegsqualifizierung die Möglichkeit, ihre potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Inhalte und Tätigkeiten des ausgewählten Berufsbildes besser kennenzulernen. In der Kombination aus Schule und Beruf können die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sinnvolle praktische, theoretische und schulische Erfahrungen sammeln.

Bewerbungen aus den eigenen Reihen

In vielen gemeinnützigen Einrichtungen gibt es junge Menschen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, weil sie bisher keine Lehrstelle gefunden haben. Andere absolvieren ein Freiwilliges Soziales Jahr oder leisten ihren Zivildienst.

Haben sich diese Jugendlichen bereits im Betrieb bewährt, sind sie die ideale Besetzung für einen Ausbildungsplatz, denn sie kennen das Unternehmen, die Abläufe, das Personal und die Kundschaft. Die Einarbeitungszeit verringert sich dadurch erheblich, der Betrieb kann die Kompetenzen und Fähigkeiten der Jugendlichen für sich nutzen und zielgerichtet einsetzen.

Zielgruppen und Anwendungsbereiche



Gemeinnützige Einrichtungen und Betriebe haben einen engen Kostenrahmen, daher spielen finanzielle Hilfen bei der Planung eines dualen Ausbildungsplatzes eine wichtige Rolle. Dieses Kapitel bietet dazu folgende Informationen:

- Angaben zu Zielsetzungen und -gruppen der verschiedenen Förderungen
- Übersicht der Anwendungsbereiche
- Auflistung von Förderbedingungen und -höhe
- Kontaktpersonen für die Antragstellung
- Internetangebot und weiterführende Literatur

Die Erfahrungen im Projekt **Ausbilden ist Zukunft** zeigen, dass gemeinnützige Träger eher bereit sind, Jugendliche mit schwierigen Ausgangsvoraussetzungen auszubilden als gewinnorientierte Unternehmen. Förderungen wie beispielsweise der Ausbildungsbonus (Kapitel 4.1) und die Einstiegsqualifizierung (Kapitel 4.3.) sind potenzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche, die nicht direkt im ersten Anlauf eine Lehrstelle gefunden haben. Diese Altbewerberinnen und Altbewerber konnten oft nur nicht ins Berufsleben starten, weil Ausbildungsplätze fehlten.

Für die Ausbildung von lernbehinderten oder sozial benachteiligten Jugendlichen gibt es spezielle Förderungen. Sie greifen ebenso wie die Fördertöpfe für Jugendliche mit psychischen, körperlichen oder geistigen Behinderungen bei der Ausbildung und lassen sich teilweise kombinieren (Kapitel 4.5 bis 4.7). Bei den oben genannten personenbezogenen Förderungen

hängt die Bewilligung von den individuellen Voraussetzungen der Ausbildungsplatzsuchenden ab. Die Betriebe oder die Jugendlichen erhalten Zuwendungen, wenn ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird.

Die Berufsausbildungsbeihilfe (Kapitel 4.8) dagegen ist eine bedarfsabhängige, finanzielle Unterstützung für den Fall, dass die Ausbildungsvergütung nicht ausreicht (ggf. bei der Teilzeitausbildung). Es gibt auch Förderungen für die Verbundausbildung, die personenunabhängig sind und greifen, wenn Strukturen im Betrieb fehlen und nicht alle Ausbildungsinhalte abgedeckt werden können (Kapitel 4.9).

Für Probleme während der Ausbildung benötigen Betriebe kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Angebote der Agentur für Arbeit wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen (Kapitel 4.10) und das Externe Ausbildungsmanagement (Kapitel 4.11) helfen hier weiter.

Auf dem neuesten Stand

Die dargestellten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten basieren auf dem Informationsstand von Januar 2010. Da die Rahmenbedingungen und -voraussetzungen sich ändern können, bietet die Rubrik „Fördermöglichkeiten“ auf der Projekthomepage www.ausbilden-ist-zukunft.de mindestens bis Ende der Laufzeit im August 2011 aktualisierte Informationen.



Änderung: Ab 01.01.2011 gibt es den Ausbildungsbonus nur noch für Jugendliche, die aus einem Insolvenzbetrieb kommen!

Ausbildungsbonus

Ziel:	Vermittlung von Altbewerberinnen und -bewerbern, die seit mindestens einem Jahr einen Ausbildungsplatz suchen und zu den sogenannten „unversorgten“ Jugendlichen gehören.
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jugendliche mit/ohne Haupt- oder Sonderschulabschluss ■ lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche
Voraussetzungen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Ausbildungsbetrieb muss einen zusätzlichen Ausbildungsplatz einrichten. ■ Jugendliche mit Fachoberschulreife (Mittlerer Reife) oder einem anderen Schulabschluss haben keinen Rechtsanspruch auf den Ausbildungsbonus, können aber gefördert werden, wenn die Agentur für Arbeit zustimmt. ■ Der Bonus kann auch bei Verlust der Lehrstelle wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Ausbildungsbetriebs beantragt werden. In diesem Fall muss es sich nicht um einen zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz handeln. Es müssen auch keine besonderen Vermittlungerschwernisse bei den Auszubildenden vorliegen.
Förderhöhe:	4.000 bis 6.000 Euro insgesamt (abhängig von der Höhe der Ausbildungsvergütung)
Besonderheiten:	<ul style="list-style-type: none"> ■ nicht kombinierbar mit der Förderung für Jugendliche mit einer schweren Behinderung (§ 235a, § 236, SGB III) ■ 50 Prozent Zuschuss nach Ablauf der Probezeit (nach drei bis vier Monaten) ■ 50 Prozent Zuschuss nach Anmeldung zur Abschlussprüfung
Antragstellung:	durch den Betrieb beim Arbeitgeber-Service (AGS) der Agentur für Arbeit
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: www.ausbildungsbonus.bmas.de > Für Unternehmen ■ Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Suche: Ausbildungsbonus ■ Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Suche: Geschäftsanweisung zur Umsetzung des Ausbildungsbonus

Ausbilden mit Bonus



Der Verein „Tuwas Neue Arbeit Niederrhein e.V.“ (Tuwas NAN) ist ein sozial engagierter Betrieb, der Langzeitarbeitslose für den ersten Arbeitsmarkt qualifiziert. „Wir suchen nach Nischen im Dienstleistungsgewerbe, um unserer Zielgruppe stets neue, attraktive Arbeitsfelder zu bieten. Zu unseren Angeboten gehören auch die Beratung und Vermittlung von Arbeitssuchenden, schwer vermittelbaren Arbeitslosen und Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz“, erklärt der Geschäftsführer Frank Heintel.

Fördermöglichkeit gesucht

Im Moerser Stadtteil Asberg betreibt der Verein unter anderem eine Möbelhalle, in der gut erhaltene Second-Hand-Möbel, Hausrat und Elektrogeräte zu kleinen Preisen verkauft werden. Heintel: „Seit langem überlegen wir, in diesem Sozialkaufhaus erstmalig einen Ausbildungsplatz zu schaffen, aber wir können die Stelle nicht vollständig selber finanzieren.“ Schade, denn eine geeignete Anwärtlerin gibt es bereits: Die 17-jährige Vivian Vodisek macht dort seit mehreren Wochen im Rahmen einer beruflichen Integrationsmaßnahme ein Praktikum und möchte unbedingt im Verkauf weiter arbeiten. „Der Job ist toll und sehr abwechslungsreich. Das Team ist super nett und ich mag die Kundschaft“, erzählt die junge Frau begeistert.

Auch der Betrieb ist mit der Leistung der Praktikantin sehr zufrieden. Heintel: „Vivian ist äußerst höflich, zuverlässig und zeigt echtes Interesse an



dem Berufsbild der Verkäuferin. Wir prüfen jetzt, ob es nicht doch eine Möglichkeit gibt, sie weiter bei uns zu beschäftigen.“ Eine Aufgabe, die Stefan Otto-Bach, Mitarbeiter im Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#), gerne übernimmt. „Im Gespräch mit dem Arbeitgeber-Service der örtlichen Arbeitsagentur klärte sich, dass Vivian Vodisek über den Ausbildungsbonus gefördert werden kann. Als sogenannte Altbewerberin mit Hauptschulabschluss erfüllt Frau Vodisek dafür alle Voraussetzungen.“

Ein neuer Ausbildungsplatz

Mit Unterstützung von Stefan Otto-Bach beantragt der Betrieb die benötigte Förderung. Dank der engen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit in Krefeld kann Vivian Vodisek Anfang September 2009 ihre zweijährige Ausbildung als Verkäuferin bei Tuwas NAN beginnen. „Ich freue mich, dass das geklappt hat und es solche Förderprogramme überhaupt gibt. Mein Ziel ist, nach Abschluss dieser Ausbildung noch ein Jahr dran zu hängen und Kauffrau im Einzelhandel zu werden. Und irgendwann dann Filialleiterin“, freut sich Vivian Vodisek. Frank Heintel, der auch ihr Ausbilder ist, ergänzt: „Jetzt müssen wir nur noch schauen, dass es in der Berufsschule gut läuft. Ansonsten können wir über das Projekt [Ausbilden ist Zukunft](#) sogar ausbildungsbegleitende Hilfen wie Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung für Vivian organisieren.“



Einstiegsqualifizierung (EQ)

Ziel:	Vermittlung von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz in ein Langzeitpraktikum
Zielgruppe:	unversorgte Jugendliche, die keine Ausbildungsstelle haben oder keine weiterführende Schule besuchen
Voraussetzungen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ das Unternehmen eignet sich als Ausbildungsbetrieb (vgl. Kapitel 2.3) ■ die Auszubildenden besuchen die Berufsschule
Förderhöhe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ zur Entlohnung der/des Jugendlichen erhält der Betrieb eine monatliche Förderung in Höhe von 212 Euro ■ Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 106 Euro müssen monatlich abgeführt werden ■ die Bundesagentur für Arbeit erstattet die Vergütung und die Sozialversicherungsbeiträge
Besonderheiten:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Betrieb schließt mit der Praktikantin bzw. dem Praktikanten einen EQ-Vertrag ab, der auch die Höhe der Vergütung festlegt. ■ Bestehende betriebliche Tarifverträge, die die Bezahlung eines Praktikums regeln, müssen eingehalten werden. Die Förderhöhe der Agentur für Arbeit beträgt auch dann maximal 212 Euro. ■ Beginn der EQ meistens zum 1. Oktober ■ Laufzeit mindestens sechs und höchstens zwölf Monate ■ mögliche Anerkennung von sechs Monaten des Praktikums auf die Ausbildungszeit
Antragstellung:	durch den Betrieb beim Arbeitgeber-Service (AGS) der Agentur für Arbeit
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Deutscher Industrie- und Handelskammertag: www.dihk.de/pakt > Einstiegsqualifizierung ■ Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Suche: EQ-Arbeitgeber

Ein Praktikum vor der Ausbildung

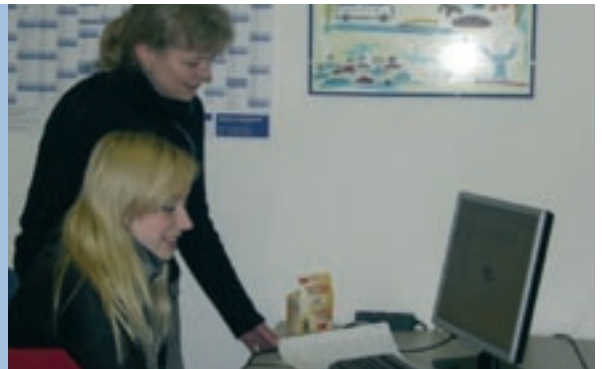


„Der Bürojob hier ist wie mein Hobby. Ich telefoniere gerne und Arbeiten am Computer machen mir besonders viel Spaß“, erzählt Jessica van Baardwyk, Praktikantin beim Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. des Deutschen Diabetiker Bundes (DBB) in Duisburg. Seit Anfang Februar 2010 macht die 20-Jährige dort eine Einstiegsqualifizierung, ein gefördertes Langzeitpraktikum zur Vorbereitung auf ihre Ausbildung als Kauffrau für Bürokommunikation. „Wir bilden zum ersten Mal aus. Und möchten sicher sein, dass die Bewerberin oder der Bewerber auch in unser Team passt“, erläutert Martin Hadder, Landesvorsitzender des Vereins, die Entscheidung für eine Einstiegsqualifizierung.

Voraussetzungen erfüllt

Stefan Otto-Bach, Projektmitarbeiter bei **Ausbilden ist Zukunft**, hat den Landesverband bei der Suche nach passenden Bewerberinnen und Bewerbern unterstützt. „Sogenannte unversorgte Jugendliche, die bei der Agentur für Arbeit ausbildungsplatzsuchend gemeldet sind und sich nicht in einer schulischen Weiterbildung befinden, erfüllen die Förderbedingungen für dieses Langzeitpraktikum. Über den Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur habe ich geeignete Bewerberinnen und Bewerber ermittelt und dem DBB vorgeschlagen“, sagt Stefan Otto-Bach.

Jessica van Baardwyk gehörte schnell zu den Favoritinnen. Martin Hadder: „Sie hat uns mit ihren Zeugnissen und ihrem engagierten Auftreten



im Vorstellungsgespräch überzeugt. Und stand zum gewünschten Zeitpunkt für ein Langzeitpraktikum zur Verfügung.“

Verkürzte Ausbildungszeit

Bereits im Sommer 2009 hat van Baardwyk ihre Fachoberschulreife mit Qualifikation erworben. „Ich wollte unbedingt eine kaufmännische Ausbildung machen. Leider habe ich direkt nach meinem Schulabschluss keinen Ausbildungsplatz gefunden, obwohl ich ein ordentliches Zeugnis hatte und gute Bewertungen aus diversen Praktikumsstellen“, sagt Jessica van Baardwyk. Da das Berufskolleg bereits Anfang August 2009 begonnen hat, muss die 20-Jährige den Lernstoff des laufenden Ausbildungsjahres nachholen. „Wir sind sicher, dass sie das schaffen wird. Im Fach ‚Textverarbeitung‘ hat sie die erste Klassenarbeit mit einer Eins bestanden, in Deutsch ist sie ebenso gut und auch Rechnungswesen bereitet ihr keine Schwierigkeiten“, berichtet ihre Ausbilderin Elvira Lambertz.

Die Einstiegsqualifizierung ist für die Praktikantin und den DBB eine vorteilhafte Lösung: Jessica van Baardwyk erhält vor Ausbildungsbeginn einen tieferen Einblick in den Beruf und die Arbeitsabläufe, der Landesverband eine gut eingearbeitete Auszubildende. Wird das Langzeitpraktikum auf die Dauer der Ausbildung angerechnet, ein entsprechender Antrag kann bei der Kammer gestellt werden, profitieren beide Parteien von der verkürzten Ausbildungszeit.

Benachteiligtenförderung

Ziel:	Ausbildungsförderung von Jugendlichen mit Behinderung bzw. Schwerbehinderung (§ 235a, § 236, SGB III)
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jugendliche unter 25 Jahren mit einer Behinderung, die ohne Förderung keinen Ausbildungsplatz bekommen würden (§ 236, SGB III) ■ Jugendliche mit einer anerkannten Schwerbehinderung (§ 235a, Abs.1-2, SGB III) ■ Jugendliche mit Lernbehinderung (z.B. in Förderschulen) oder körperlicher Behinderung, die bei der Arbeitsagentur als Rehabilitanden gemeldet sind (§ 236, SGB III)
Voraussetzungen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Als behindert gilt (§ 2, Abs. 1, SGB IX), wer aufgrund von körperlichen, geistigen oder seelischen Einschränkungen bei der Teilhabe am Leben eingeschränkt ist. Die Behinderung muss länger als sechs Monate dauern und von der Arbeitsagentur anerkannt sein. Diese Jugendliche werden Rehabilitanden genannt. ■ Bei Jugendlichen mit einer schweren Behinderung muss der Grad der Behinderung wenigstens 50 (Prozent) betragen. Dies muss vom zuständigen Versorgungsamt anerkannt sein, damit die Förderung greift (§ 235a, Abs.1-2, SGB III). ■ Auch Jugendliche mit einem Behinderungsgrad von 30 oder 40 (Prozent) können von der Agentur für Arbeit als gleichgestellt anerkannt werden und somit die Fördermöglichkeiten genauso nutzen, wie die Zielgruppe mit einer schweren Behinderung.
Förderhöhe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ abhängig vom Grad der Behinderung und den vorliegenden Einschränkungen ■ wird von der zuständigen Agentur für Arbeit festgelegt ■ kann zwischen 60 bis 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung im letzten Ausbildungsjahr inklusive des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung betragen
Besonderheiten:	<ul style="list-style-type: none"> ■ kombinierbar mit der Förderung nach Aktion 5 (vgl. Kapitel 4.6) ■ gilt für die Dauer der Ausbildung in einem Ausbildungsberuf ■ Werden Menschen mit einer schweren Behinderung nach einer abgeschlossenen Ausbildung vom Betrieb oder einem anderen Unternehmen übernommen, kann ein Eingliederungszuschuss von bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für ein Jahr gewährt werden.
Antragstellung:	<ul style="list-style-type: none"> ■ durch den Betrieb beim Rehabilitations- und Schwerbehinderten-Team der zuständigen Agentur für Arbeit. ■ Unterstützung durch die Integrationsfachdienste
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation (REHADAT): www.talentplus.de > Arbeitgeber > Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber > Finanzielle Zuschüsse zur Ausbildung von Menschen mit einer Schwerbehinderung ■ Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): www.integrationsaemter.de > Service > Finanzielle Förderung > Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen ■ Arbeitslosenprojekt TuWas (Hg.): Leitfaden für Arbeitslose. Der Rechtsratgeber zum SGB III. Frankfurt 2008, S. 500-501.

Erfolgs- erlebnis Ausbildung



„Unsere ambulanten Angebote bilden gemeinsam mit ergänzenden Maßnahmen ein dichtes Versorgungsnetz für hilfebedürftige Menschen“, erläutert die Geschäftsführerin eines ambulanten Pflegedienstes am Niederrhein. Nach einem Pressebericht über das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER überlegte der Pflegedienst, zum ersten Mal eine Kauffrau oder einen Kaufmann im Gesundheitswesen auszubilden. Die Geschäftsführung kontaktierte die Projektmitarbeiterin Erika Rosenwald, um sich über die Dienstleistungen von **Ausbilden ist Zukunft** zu informieren.

Im Erstgespräch zeigte sich, wo Beratungsbedarf bestand. Erika Rosenwald: „Ich habe den Kontakt zur Industrie- und Handelskammer hergestellt. Der zuständige Ausbildungsberater erkannte das Unternehmen als Ausbildungsbetrieb an. Die erforderlichen Ausbildungsinhalte kann die Firma zudem alle selber abdecken. Jetzt unterstütze ich den Pflegedienst bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden.“

Benachteiligtenförderung nutzen

Der Pflegedienst entschied sich mithilfe des Integrationsfachdienstes für eine junge Frau, die ihr Lehramtsstudium wegen einer psychischen Erkrankung aufgeben musste und nach einer neuen Perspektive suchte“, schildert Erika Rosenwald. Die Bewerberin absolvierte darauf-

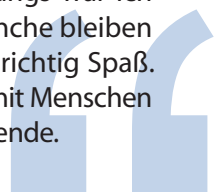


hin ein Kurzzeitpraktikum. „Die Chemie stimmte und wir haben einen Ausbildungsvertrag mit der jungen Frau abgeschlossen“, so die Geschäftsführerin. Da die Auszubildende alle Kriterien für eine Benachteiligtenförderung erfüllt, erhält die Firma für die gesamte Ausbildungszeit einen Zuschuss (nach § 235a, SGB III).

Zufriedenheit auf beiden Seiten

Die Ausbildung verläuft so erfolgreich, dass die junge Frau bereits eine Klasse in der Berufsschule übersprungen hat und die Ausbildungszeit um ein Jahr verkürzen kann. „Sie passt hervorragend in unseren Betrieb und verfügt über unglaubliches Potenzial. Wir haben ihr eine Übernahme nach der Ausbildung angeboten und werden sie hauptsächlich für den Bereich Personal aufbauen“, so die Geschäftsführung.

Die Auszubildende freut sich, dass sie bereits ihre eigenen Verantwortungsbereiche hat. Dazu gehören neben verschiedenen Sekretariatsarbeiten unter anderem die Medikamentenbestellung, die quartalsmäßigen Verordnungen für die Pflege sowie die Koordination des Betreuungsdienstes. Auch bei der Organisation eines Patientenfestes hat sie mitgeholfen. „Anfangs war ich mir nicht sicher, ob ich in dieser Branche bleiben möchte. Aber die Arbeit macht mir richtig Spaß. Ich genieße besonders, dass ich viel mit Menschen zu tun habe“, berichtet die Auszubildende.





Aktion 5

Ziel:	Ausbildungsförderung von Jugendlichen mit einer Schwerbehinderung
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jugendliche mit schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderungen, die eine besondere Unterstützung im Arbeitsleben benötigen ■ Jugendliche mit einer geistigen oder psychischen Behinderung ■ Schulabgängerinnen und -abgänger von Förderschulen sowie aus integrativer Beschulung
Voraussetzungen:	Die Jugendlichen müssen grundsätzlich anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt sein (siehe Definition Kapitel 4.4).
Förderhöhe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3.000 Euro Startprämie für den Betrieb zu Beginn der Ausbildung ■ 5.000 Euro Erfolgsprämie bei unbefristeter Übernahme nach Ausbildungsabschluss ■ 2.500 Euro bei befristeter Übernahme für mindestens zwölf Monate, weitere 2.500 Euro bei unbefristeter Weiterbeschäftigung
Besonderheiten:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Auszubildenden müssen im Einzugsgebiet der Landschaftsverbände Rheinland oder Westfalen-Lippe wohnen. ■ Die Fördermittel stammen aus der Ausgleichsabgabe, die die Betriebe an die Landschaftsverbände zahlen. ■ Die Fördermittel der Aktion 5 lassen sich mit weiteren Ausbildungsförderungen kombinieren (§ 235a, § 236, § 237, SGB III).
Antragstellung:	vor Ausbildungsbeginn bei den zuständigen Landschaftsverbänden
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Landschaftsverband Rheinland und Landschaftsverband Westfalen-Lippe: www.aktion5.de > Förderungen ■ Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): www.integrationsaemter.de > Kontakt > Integrationsfachdienste > Nordrhein-Westfalen



Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Ziel:	Finanzielle Unterstützung zusätzlich zur Ausbildungsvergütung
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende, die während der Ausbildung nicht mehr bei ihren Eltern wohnen ■ Auszubildende, die vor Ausbildungsbeginn schon in einer eigenen Wohnung lebten ■ Jugendliche mit Behinderung, die bei ihren Eltern wohnen
Voraussetzungen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ BAB wird nur bei Erstausbildung in einem staatlich anerkannten dualen Ausbildungsberuf bewilligt ■ ausschlaggebend für eine Bewilligung ist die Höhe der Ausbildungsvergütung und das Einkommen der Eltern; bei Verheirateten das Einkommen der Ehepartnerin oder des Ehepartners ■ zusätzlich gibt es ggf. einen Wohngeldzuschuss der Jobcenter (ARGEn) oder Optionskommunen
Förderhöhe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Höhe wird individuell festgelegt; Kosten wie beispielsweise Miete, Fahrgeld oder Kinderbetreuung fließen mit in die Berechnung ein ■ BAB muss nicht zurückgezahlt werden
Besonderheiten:	BAB deckt die Kosten für Lebensunterhalt, Fahrgeld und Arbeitskleidung während einer dualen Ausbildung ab
Antragstellung:	durch den Betrieb beim Arbeitgeber-Service (AGS) der Agentur für Arbeit
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Suche: BAB > Faltblatt BAB ■ Bundesagentur für Arbeit: www.babrechner.arbeitsagentur.de Hier können Auszubildende berechnen, ob sie voraussichtlich BAB erhalten.



Verbundausbildung

Ziel:	Förderung von Unternehmen, die in Kooperation mit Partnerbetrieben zusätzliche duale Ausbildungsplätze anbieten
Zielgruppe:	Betriebe, die selber nicht alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans abdecken können.
Voraussetzungen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ es entsteht ein zusätzlicher Ausbildungsplatz ■ Betriebsgröße von bis zu 250 Beschäftigten ■ mindestens sechs Monate der Ausbildung finden im Kooperationsbetrieb statt
Förderhöhe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 4.500 Euro je Ausbildungsplatz ■ einmalige Zahlung im Jahr der Bewilligung
Besonderheiten:	die Kooperationsbedingungen werden vertraglich geregelt
Antragstellung:	durch den Betrieb beim Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS)
Informationen:	<p>Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW: www.arbeit.nrw.de > Ausbildung fördern > Verbundausbildung</p> <p>Interessierte Betriebe finden hier zum Beispiel Antragsformulare und Kooperationsverträge zur Verbundausbildung.</p>



Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Ziel:	Programm zur Sicherung des Ausbildungserfolges
Zielgruppe:	Auszubildende, die ihr Ausbildungsziel wegen Schwierigkeiten in der Berufsschule eventuell nicht erreichen
Voraussetzungen:	Die Jugendlichen werden in einer abH-Maßnahme drei bis acht Stunden pro Woche bei einem Bildungsträger unterstützt durch: <ul style="list-style-type: none"> ■ Hilfestellung beim Erlernen von Fachtheorie und -praxis ■ ergänzenden Unterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten ■ sozialpädagogische Begleitung
Förderhöhe:	Agentur für Arbeit rechnet die Kosten direkt mit dem Bildungsträger ab
Besonderheiten:	<ul style="list-style-type: none"> ■ abH kann auch in Anspruch genommen werden, wenn die Jugendlichen Probleme während einer Einstiegsqualifizierung haben ■ Agentur für Arbeit übernimmt die Kosten
Antragstellung:	<ul style="list-style-type: none"> ■ bei der Berufsberatung der örtlichen Arbeitsagentur ■ durch die Jugendlichen oder den Betrieb, falls dieser den Erfolg der Ausbildung gefährdet sieht
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Finanzielle Hilfen > Ausbildung ■ Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Suche: abH

EXAM – Externes Ausbildungsmanagement

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von Betrieben, die sich bei der dualen Ausbildung, Berufsausbildungsvorbereitung (nach dem Berufsbildungsgesetz) sowie Einstiegsqualifizierung engagieren (gemäß § 243, Abs. 2, SGB III) ■ die Chance förderungsbedürftiger Jugendlicher auf einen Ausbildungsplatz soll erhöht werden
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten, die förderungsbedürftige Jugendliche ausbilden (gemäß § 245, SGB III) ■ Betriebe, die zum ersten Mal oder nach einer längeren Pause wieder ausbilden möchten
Voraussetzungen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderungsbedürftig sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche, die aus persönlichen Gründen ohne Unterstützung keine Ausbildung beginnen oder fortsetzen können. ■ Sozial benachteiligt sind zum Beispiel Jugendliche mit Migrationshintergrund und schlechten Sprachkenntnissen sowie Jugendliche aus schwierigen familiären Verhältnissen. ■ Die Agentur für Arbeit prüft jeden Einzelfall.
Förderhöhe:	<p>Förderungsfähig sind Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei administrativen und organisatorischen Aufgaben, die zur betrieblichen Ausbildung gehören. Bildungsträger setzen für die Bundesagentur für Arbeit folgende Module um:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Modul 1: Unterstützung zur Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen (z.B. Unterstützung bei der Zulassung als Ausbildungsbetrieb) ■ Modul 2: Prüfung der Berufseignung der Jugendlichen für die Ausbildungsplätze ■ Modul 3: Unterstützung nach Vertragsabschluss (z.B. bei der Organisation von ausbildungsbegleitenden Hilfen)
Besonderheiten:	<p>Bundes- oder Länderprogramme wie „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sollen vorrangig eingesetzt werden.</p>
Antragstellung:	<p>durch den Betrieb bei der zuständigen Agentur für Arbeit</p>
Informationen:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Suche: Ausbildungsmanagement ■ Arbeitslosenprojekt TuWas (Hg.): Leitfaden für Arbeitslose. Der Rechtsratgeber zum SGB III. Frankfurt 2009, S. 434 ff..

Gespräch mit dem Projektteam



Bestätigt sich die Ausgangsthese, dass es in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft großes Ausbildungspotenzial gibt?

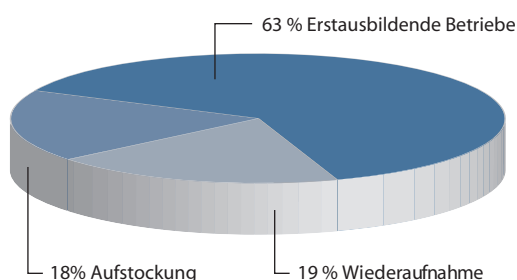
Diversen Statistiken zufolge bildet die Gesundheitswirtschaft zu wenig aus. Wir beraten sehr viele Einrichtungen, die noch nie ausgebildet haben. 63 Prozent der bis Ende 2009 entstandenen Ausbildungsplätze sind bei erstausbildenden Betrieben. Unser Projektteam war oft erstaunt, dass große, gemeinnützige Träger sich durch **Ausbilden ist Zukunft** zum ersten Mal ernsthaft mit diesem Thema beschäftigt haben. 19 Prozent der akquirierten Lehrstellen fanden sich in Unternehmen, die unter anderem aufgrund schlechter Erfahrungen mindestens drei Jahre gar nicht mehr ausgebildet haben. Auch hier gibt es also Potenziale, die wir durch unsere Arbeit erschließen können.

Ist es sinnvoll, dass bei **Ausbilden ist Zukunft** gemeinnützige Einrichtungen und Unternehmen aus dem Profit-Bereich gleichermaßen als Zielgruppe des Projekts angesprochen werden?

Um dual ausbilden zu können, müssen gemeinnützige Betriebe und Wirtschaftsunternehmen identische Anforderungen erfüllen. Beide müssen sich als Ausbildungsstätte eignen und die Ausbilderin oder der Auszubildende muss bestimmte fachliche sowie persönliche Qualifikationen mitbringen. Unser Projektteam hat schnell die Erfahrung gemacht, dass alle Betriebe, die zum ersten Mal ausbilden, die gleichen Fragen haben, zum Beispiel zu rechtlichen Voraussetzungen oder Ausbildungsinhalten.

Gibt es ausbildungsrelevante Unterschiede zwischen Profit- und Non-Profit-Unternehmen?

zusätzlich akquirierte Ausbildungsplätze
Stand 31.12.09



Bei gemeinnützig organisierten Einrichtungen entscheiden ehrenamtliche Vorstandsmitglieder, ob im Verein überhaupt selber ausgebildet wird. Daher brauchen Entscheidungsprozesse oftmals länger. Bei selbstständigen Unternehmerinnen und Unternehmern fällt die Wahl für oder gegen eine Ausbildung deutlich schneller. Und in Vereinen, die nur ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, aber kein fest eingestelltes Personal haben, ist eine duale Ausbildung nicht möglich.

Viele gemeinnützige Betriebe arbeiten unter den gleichen gesetzlichen Anforderungen und finanziellen Rahmenbedingungen wie erwerbswirtschaftliche Unternehmen. Beispiele dafür finden sich bei ambulanten pflegerischen Diensten sowie in teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen. Besonders weil die Arbeitsfelder identisch sind und die Konkurrenz groß ist, müssen Non-Profit-Unternehmen selber qualifiziertes Personal ausbilden, um sich am Markt behaupten zu können. Nur so werden sie in Zeiten des demografischen Wandels dem steigenden Fachkräftebedarf gerecht.

Ausbilden ist Zukunft wird in zwei Regionen umgesetzt. Können Betriebe außerhalb dieses Einzugsgebiets auch von den Projektergebnissen profitieren?

Die erste Lehrstelle außerhalb unserer Zielregion ist bei der PariSozial gGmbH in Warendorf entstanden – die gemeinnützige Gesellschaft bildet zum ersten Mal aus. Seit Anfang August 2009 macht dort ein Jugendlicher mit türkischem Migrationshintergrund seine Ausbildung zum Bürokaufmann. Der zuständige Geschäftsführer hatte über eine Veranstaltung beim Paritätischen von unserem Projekt erfahren. Seine Fragen zur Ausbildung konnten wir mithilfe unserer Homepage www.ausbilden-ist-zukunft.de schnell beantworten.

Wir haben dieses Praxishandbuch geschrieben, um die Projekterfahrungen auch außerhalb des Niederrheins und der Emscher-Lippe-Region bekannt zu machen. Die Anregungen und Informationen gelten zumindest für ganz Nordrhein-Westfalen. Auch dort, wo unser Projektteam nicht aktiv beraten kann, sind die Strukturen der dualen Ausbildung und der Beteiligten gleich. Wir haben sehr positive Erfahrungen mit den zuständigen Kammern, den Arbeitsagenturen so-

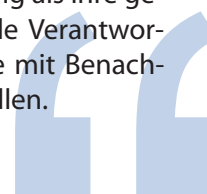


wie den örtlichen Schulen und Bildungsträgern gemacht. Diese Institutionen unterstützen interessierte Unternehmen auf ihrem Weg zum Ausbildungsbetrieb.

Welche Projekterfolge gibt es bisher ?

Die Erfolge in Zahlen haben wir auf Seite 58 zusammengestellt. Die Basis für die positiven Ergebnisse ist die vertrauensvolle, intensive und effektive Zusammenarbeit zwischen allen Projektpartnerinnen und -partnern. Was wir uns vorgenommen hatten, funktioniert: Alle Beteiligten haben ihr Fachwissen, aber auch ihre Kontakte und Netzwerke in das Projekt eingebracht. Daraus sind die häufig zitierten Synergieeffekte entstanden. Wir haben alle voneinander gelernt und davon profitiert unsere inhaltliche Arbeit sehr.

Betriebe, die bereits im letzten Jahr im Rahmen des Projektes Ausbildungsplätze geschaffen haben, nehmen jetzt erneut unsere Hilfe in Anspruch. Besonders positiv zu bewerten ist auch, dass durch jede von uns akquirierte Lehrstelle ein junger Mensch die Chance erhält, über diese Ausbildung ins Berufsleben einzusteigen. Und dass es Betriebe gibt, die Ausbildung als ihre gesellschaftliche Aufgabe und soziale Verantwortung sehen und auch Jugendliche mit Benachteiligung oder Behinderung einstellen.



Ziele und Aufgaben

Das Projekt **Ausbilden ist Zukunft** möchte Ausbildungsstrukturen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft weiter entwickeln, die Ausbildungsplatzsituation in der Branche verbessern und insbesondere das Lehrstellenangebot bei gemeinnützigen Trägern steigern. Daraus ergeben sich folgende Projektziele:

Ziel 1

Verdeckte Ausbildungspotenziale bei gemeinnützigen Einrichtungen, Vereinen und Wohlfahrtsverbänden erschließen

- Zugangsstrategien zu Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege und gemeinnützigen Organisationen entwickeln
- gemeinnützige Betriebe anregen, zum ersten Mal dual auszubilden
- gemeinnützige Betriebe, die schlechte Erfahrungen bei der dualen Ausbildung gemacht haben, wieder für das Thema Ausbildung gewinnen (z.B. durch Unterstützung des Projektteams bei der Stellenbesetzung)
- gemeinnützige Betriebe, die bereits ausbilden, durch eine Bedarfsanalyse der betrieblichen Arbeitsfelder auf weitere Ausbildungsmöglichkeiten und bisher unbekannte Ausbildungsberufe hinweisen (z.B. Kaufleute in der Gesundheitswirtschaft)

Ziel 2

Während der Projektlaufzeit 145 zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und besetzen

- das Projektteam überzeugt gemeinnützige Betriebe von Vorteilen und Nutzen der dualen Ausbildung und entlastet sie durch kostenlose Dienstleistungen (vgl. Kapitel 5.3)
- regionale Netzwerke mit Kooperationspartnern wie Kammern, Behörden und Schulen entwickeln, um geschaffene Ausbildungsplätze passgenau besetzen zu können

Ziel 3

Die Ausbildungsbereitschaft bei den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW steigern

- Fachkompetenz zu Ausbildungsfragen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft entwickeln und verbreiten
- Arbeitsmaterialien entwickeln, die gemeinnützige Einrichtungen als Hilfestellung nutzen können
- ein Praxishandbuch erstellen, das insbesondere die Fragen erstausbildender gemeinnütziger Betriebe beantwortet

Ziel 4

Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung im Paritätischen NRW und der Wohlfahrtspflege fördern

- Aufbau und kontinuierliche Pflege der Projekthomepage www.ausbilden-ist-zukunft.de
- Erstellen von Informationsmaterial über die Dienstleistungen des Projektes
- Teilnahme an Veranstaltungen (z.B. Ausbildungsbörsen, Messen, Fachveranstaltungen, Kooperationstreffen, Erfahrungsaustausch auf verschiedenen Ebenen)
- regelmäßige Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Transfer der Projektergebnisse bei Veranstaltungen innerhalb und außerhalb des Paritätischen

Die Projektbeteiligten

Ausbilden ist Zukunft ist ein Kooperationsprojekt, das der Paritätische Wohlfahrtsverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V., mit drei seiner Mitgliedsorganisationen umsetzt. Beteiligt sind in der Region Emscher-Lippe der Verein RE/init e.V. und am Niederrhein die sci:moers gGmbH und das SOS-Kinderdorf Niederrhein. Die Kooperationspartner zeichnen sich durch Fachkompetenz, langjährige Erfahrung in der beruflichen Ausbildung sowie die qualifizierte Arbeit mit Jugendlichen aus.

Das Projekt **Ausbilden ist Zukunft** wird mit Unterstützung der Paritätischen Kreisgruppen in Bottrop, Duisburg, Gelsenkirchen, Krefeld, Kleve, Recklinghausen, Viersen und Wesel umgesetzt.



- Der Paritätische NRW ist Dachverband für mehr als 3.000 Mitgliedsorganisationen mit rund 5.000 Diensten und Einrichtungen und leistet Hilfe in allen Feldern sozialer Arbeit.
- Der Verband berät seine Mitgliedsorganisationen fachlich und betriebswirtschaftlich. Er vertritt ihre Interessen gegenüber Politik, Verwaltung, Kostenträgern und der Öffentlichkeit. Durch Angebote der Fortbildung und des Qualitätsmanagements sichert er die fachlichen Standards in der sozialen Arbeit.
- Seit 1996 führt die Fachgruppe Arbeit, Armut, Soziale Hilfen, Europa mit den Mitgliedsorganisationen eigene Projekte durch. Ziel ist die Entwicklung und Weiterentwicklung von fachlich-methodischen Ansätzen, deren Verbreitung im Interesse der Mitgliedsorganisationen und ihrer Zielgruppen liegt. Beispiele dafür sind die Projekte [Passgenaue Arbeitsvermittlung](#) oder [GemeinwohlArbeit NRW \(www.gemeinwohlarbeit.org\)](#).
- Seit 1997 entwickelt der Verein arbeitsmarkt-orientierte Projekte für Menschen in besonderen Lebenslagen. Ziel ist die Umsetzung individueller, bedarfsgerechter und differenzierter Hilfeangebote.
- Die Fachbereiche umfassen Jugendliche, Menschen mit Kindern sowie Erwachsene. Momentan haben rund 1.100 Teilnehmende in den Projekten einen Ausbildungs-, Qualifizierungsplatz oder eine zeitlich befristete Beschäftigung.
- Der Verein ist anerkannter Träger der Jugendhilfe, des Freiwilligen Sozialen Jahres und hat seit Dezember 2006 ein zertifiziertes Qualitätsmanagement-System. Er ist Ausbildungsbetrieb in den Berufsbildern Kaufleute für Bürokommunikation, Bürokaufleute, Gärtnerin/Gärtner und IT-Kaufleute. Die finanzielle Basis bildet ein breites Förderspektrum aus Mitteln von Kommune, Kreis, Land, Bund, Europäische Union und Stiftungen.

Die Projektbeteiligten



sci:moers
Wir gestalten soziale Ideen.



**SOS
Kinderdorf e.V.**
www.sos-kinderdorf.de

**SOS-Kinderdorf
Niederrhein**

- Die Gesellschaft für Einrichtungen und Betriebe sozialer Arbeit ist ein gemeinnütziger, anerkannter Träger. In Anknüpfung an die Ziele und Grundsätze der weltweiten sci-Bewegung leistet sie in unterschiedlichen Feldern sozialer Arbeit und der Berufs- und Arbeitsförderung einen Beitrag für mehr soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe benachteiligter Menschen.
- Zu den Arbeitsfeldern der sci:moers gGmbH gehören Jugendhilfeleistungen, Angebote der Elementar- und Grundschulbildung in der integrativen Kindertagesstätte, Betreuungsangebote an Grund-, Haupt- und Gesamtschulen sowie berufsvorbereitende oder -qualifizierende Maßnahmen, Ausbildungen und Beschäftigungsangebote.
- Seit November 2007 ist die Gesellschaft anerkannt nach AZWV und DIN EN ISO 9001:2000.
- Das SOS-Kinderdorf Niederrhein gestaltet die Jugendhilfe und berufliche Bildungsarbeit in der Region innovativ und zukunftsorientiert mit. Als Verbund von qualifizierten Hilfeangeboten betreut es an zwölf Standorten im Kreis Kleve rund 100 Kinder und Jugendliche, unterstützt 1.400 Menschen mit unterschiedlichen Beratungsleistungen und beschäftigt 500 junge Menschen in der beruflichen Bildung.
- Durch den Einsatz von intensiv geschultem Personal werden die Förderangebote individuell geplant und nachhaltig umgesetzt.
- Mit seinen ganzheitlichen Ansätzen bietet das SOS-Kinderdorf Niederrhein seiner Zielgruppe Hilfe zur Selbsthilfe. Dadurch ermöglicht die Einrichtung insbesondere jungen Menschen die Teilhabe am beruflichen und sozialen Leben und stellt für benachteiligte Menschen mehr Chancengleichheit her.

Kostenlose Angebote für Betriebe

Das Projektteam von [Ausbilden ist Zukunft](#) bietet seiner Zielgruppe zahlreiche kostenlose Dienstleistungen an. Gemeinnützige Vereine, Einrichtungen und Betriebe, aber auch erwerbswirtschaftliche Unternehmen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft können diese Angebote in folgenden Arbeitsagenturbezirken nutzen:

- in der Emscher-Lippe-Region: Bottrop, Gelsenkirchen, Recklinghausen
- in der Region Niederrhein: Wesel, Duisburg, Krefeld

Das Dienstleistungsangebot reicht von der umfassenden Erstberatung bis zur Unterstützung bei der Auswahl und Einstellung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Durch Ausbildungsplatzentwicklung und Ausbildungsmanagement werden Betriebe im Ausbildungsprozess und bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung unterstützt. So lässt sich ihre Ausbildungsbereitschaft nachhaltig fördern und verankern.

Das Projektteam ist Ansprechpartner für Betriebe und Einrichtungen, für die Kammern, die Arbeitsagenturen sowie für weitere Beteiligte im Ausbildungsprozess.

Ausbildungsplatzentwicklung

Für Betriebe oder Vereine, die zum ersten Mal, nach langer Pause oder in einem neuen Beruf ausbilden, bietet das Projekt:

- umfassende Erstberatung und Unterstützung bei der Zulassung als Ausbildungsbetrieb und in allen Fragen der Ausbildereignung
- Beratung bei der Auswahl geeigneter Ausbildungsberufe in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Kammern
- Beratung beim Aufbau und zur Organisation einer Ausbildung
- Beratung zu möglichen Fördermitteln und deren Beantragung
- Unterstützung beim Eintragen des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Kammer
- Entlastung von administrativen Aufgaben

Ausbildungsmanagement

Ist das Unternehmen als Ausbildungsbetrieb anerkannt, können während der Ausbildung weitere Angebote genutzt werden:

- Unterstützung beim Umsetzen des betrieblichen Ausbildungsrahmenplans
- Unterstützung bei der passgenauen Ausbildungsplatzbesetzung und der Auswahl geeigneter Auszubildender mithilfe eines gemeinsam erstellten Anforderungsprofils
- Beratung bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung
- Unterstützung bei der Organisation ausbildungsbegleitender Hilfen sowie Überleitung in entsprechende Qualifizierungen
- Vermittlung an Fachberatungsstellen
- Betreuung, Hilfestellung und Konfliktberatung bei fachlichen oder sozialen Ausbildungsproblemen

Nachwuchs gesucht

Gemeinnützige Einrichtungen und Vereine bieten neben nichtpflegerischen Gesundheitsberufen auch verschiedene Ausbildungsplätze in kaufmännischen und gewerblichen Berufen an. Weitere Ausbildungsplätze, zum Beispiel im Gesundheitshandwerk, finden sich bei den Profit-Betrieben. Das Team von [Ausbilden ist Zukunft](#) sucht engagierte Auszubildende für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft und unterstützt die Zielgruppe bei der Vermittlung in geeignete Ausbildungsberufe.

Das Projektteam

- informiert Jugendliche über die expandierende Sozial- und Gesundheitsbranche
- erstellt Profile der Ausbildungsplatzsuchenden
- führt Kompetenzchecks und Eignungsanalysen durch
- unterstützt die Suche nach dem richtigen dualen Ausbildungsberuf
- vermittelt in geeignete Ausbildungsbetriebe
- klärt über die Rolle der Kammern, Betriebe und Berufsschulen auf
- informiert über Berufe und deren Ausbildungsinhalte und -bedingungen (Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsnachweis)
- hilft im Bewerbungsverfahren (z.B. beim Erstellen von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen)
- akquiriert und vermittelt Praktikumsplätze
- begleitet Vorstellungsgespräche
- führt Ausbildungsmanagement im Betrieb durch
- unterstützt bei fachlichen und sozialen Ausbildungsproblemen (z.B. beim Beantragen von ausbildungsbegleitenden Hilfen oder Berufsausbildungsbeihilfe)
- besucht Ausbildungsmessen und Jobbörsen zur Kontaktaufnahme und für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Zahlen, Daten, Fakten

- 874 Erstkontakte zu Einrichtungen und Betrieben aufgenommen
- 110 Unternehmen stellen bisher betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung
- 131 duale Ausbildungsplätze bei Profit- und Non-Profit-Unternehmen akquiriert
- 115 zusätzliche Ausbildungsplätze sind durch diese Akquise entstanden
- 75 Ausbildungsplätze sind derzeit besetzt
- 24 unterschiedliche Berufsbilder werden ausgebildet
- 19 Einstiegsqualifizierungen (EQ) als Förderinstrument eingesetzt
- 14 Jugendliche mit Migrationshintergrund wurden in Ausbildung vermittelt
- 13 Fälle, in denen Jobcenter die Kosten für die Ausbildung übernommen haben
- 11 benachteiligten Jugendlichen oder jungen Menschen mit Behinderung durch eine Förderung den Weg in die betriebliche Ausbildung ermöglicht
- 8 Teilzeitausbildungsplätze eingerichtet
- 4 Förderungen mit Ausbildungsbonus beantragt und genehmigt

(Stand 1.12.2010)

Netzwerke helfen



Damit Projekte erfolgreich und nachhaltig umgesetzt werden können, ist eine gute Netzwerkarbeit sehr wichtig. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von **Ausbilden ist Zukunft** haben auf bewährte Netzwerke zurückgegriffen, bestehende Kontakte weiterentwickelt und neue Kooperationen aufgebaut. Besonders intensiv hat das Projektteam mit folgenden Netzwerkpartnerinnen und -partnern in den Zielregionen zusammen gearbeitet:

Bei Fragen zur Eignung des Unternehmens als Ausbildungsbetrieb:

- regionale Industrie- und Handelskammern
- Landwirtschaftskammern
- zuständige Ärzte- und Apothekerkammern

Beim Besetzen der neuen Ausbildungsplätze oder Fragen zu Fördermöglichkeiten:

- örtliche Bundesagentur für Arbeit in den Zielregionen
- Ämter für Arbeitssuchende in den Optionskommunen im Kreis Kleve
- Integrationsfachdienste

Bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern:

- örtliche Berufskollegs und weiterführende Schulen
- regionale Bildungs- und Qualifizierungsträger
- weitere JOBSTARTER-Projekte im Umkreis

Während der Projektlaufzeit hat das Team von **Ausbilden ist Zukunft** hilfreiche und persönliche Kontakte zu den genannten Organisationen und Institutionen hergestellt. Fragen zur Ausbildungsplatzentwicklung, Förderung, Suche nach geeigneten Auszubildenden sowie zur passgenauen Stellenbesetzung lassen sich auf diese Weise schnell und unbürokratisch klären. Ohne diese aktive Zusammenarbeit vor Ort hätten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die bisherigen Erfolge nicht erzielen können.

Besonders hilfreich für die Projektumsetzung und -weiterentwicklung von **Ausbilden ist Zukunft** sind die fachliche Begleitung und Unterstützung durch:

- die JOBSTARTER-Programmstelle des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB), Bonn
- das JOBSTARTER-Regionalbüro West bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) e.V., Düsseldorf

Herzlichen Dank!

Für die gute Zusammenarbeit möchte sich das Projektteam von **Ausbilden ist Zukunft** nachdrücklich und herzlich bei allen Kooperationspartnerinnen und -partnern bedanken!

JOBSTARTER arbeiten nachhaltig



Im Frühjahr 2003 startete das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Programm STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Ein Jahr später organisierten die beteiligten Träger im Ruhrgebiet einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch. Diese Treffen fanden nach Abschluss des Programms Ende 2007 weiterhin statt, um eine nachhaltige Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten zu gewährleisten.

Voneinander lernen

Das Nachfolgerprogramm JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden entwickelt die Instrumente von STARegio weiter. Mit *Ausbilden ist Zukunft* bringen sich erstmals zwei Träger des Paritätischen vom Niederrhein in das Ausbildungsnetzwerk ein. Synergien zu nutzen ist das oberste Ziel der Aktivitäten: Die Projektmitarbeitenden lernen voneinander und optimieren unter anderem ihre Vorgehensweise in der Akquise, bei der Suche nach Auszubildenden oder der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen. Die Idee eines Netzwerkpartners, freie Ausbildungsplätze bei Stellenbörsen im Internet anzubieten, haben die anderen gerne übernommen.

Seit Anfang Februar 2010 arbeiten zehn Träger in einer offiziell besiegelten Kooperation zusammen. Das Ausbildungsforum mit dem Namen „PARR – Partner für Ausbildung Rhein-Ruhr“ möchte die regionale Ausbildungsplatzsituation verbessern (www.content-zwh.de/rastar).



„Ziel der Arbeit ist es, durch Synergieeffekte Kompetenzen zu bündeln und zu koordinieren sowie Strukturen zu etablieren, die für die Rhein-Ruhr-Region Ausbildungspotenziale erschließen und sichern“, so Gabriele Bremicker vom Verein RE/init, der als Mitgliedsorganisation des Paritätischen NRW das Projekt *Ausbilden ist Zukunft* in der Emscher-Lippe-Region umsetzt. Das Besondere ist, dass auch Träger, deren Projekte schon ausgelaufen sind, sich weiterhin in die Kooperation einbringen und so die Nachhaltigkeit in einem programmübergreifenden Forum sichern.

Positive Bilanz

Dass diese Idee funktioniert, zeigt die Bilanz der bisherigen Arbeit der kooperierenden Projekte. Laut Sylvia Becker vom Berufsbildungswerk des DGB konnten im Rahmen von JOBSTARTER mehr als 680 Ausbildungsplätze in der Region geschaffen und über 400 davon besetzt werden. Das JOBSTARTER-Regionalbüro West, das bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) e.V. angesiedelt ist, unterstützt diesen neuen Zusammenschluss.

Für den Paritätischen NRW unterzeichnete Georg Crone-Erdmann aus dem Vorstand des Landesverbandes die Erklärung. Für ihn hat das Ausbildungsforum PARR eine besondere Qualität: „In der Regel werden erst Kooperationen vereinbart, dann fängt die eigentliche Arbeit an. Hier ist es erfreulicherweise genau umgekehrt“, so Crone-Erdmann.

Wir bilden aus!

Mit tatkräftiger Unterstützung von insgesamt 96 gemeinnützigen und erwerbswirtschaftlichen Betrieben in der Emscher-Lippe-Region und am Niederrhein sind viele neue Ausbildungsplätze für Jugendliche entstanden. In der nachfolgenden Übersicht sind die Unternehmen aufgelistet, die eine oder mehrere Lehrstelle(n) geschaffen haben und mit der Veröffentlichung ihres Namens einverstanden sind. Bei ihnen, aber auch bei den Betrieben, die ungenannt bleiben möchten, bedankt sich das Projektteam von [Ausbilden ist Zukunft](#) ganz herzlich.

Apotheke am Rathausplatz

Dr. Ioannis Papantoniou
Kaiserwall 12
45657 Recklinghausen

Bären-Apotheke

Barbara Grube-Schönborn
Ludgeristr. 67
59379 Selm

Behindertenwohnheim Duisburg gGmbH

Christel Zech
Fischerstr. 4
47055 Duisburg

Bürgerinitiative Rund um St. Josef e.V.

Jürgen Ströhm
Corneliusstr. 43
47798 Krefeld

Caritas-Altenheim Saassenhof

Jürgen Müller
Clemensstraße 15
47807 Krefeld

Caritas „fairKauf“

Gabriele Pawlowski
Am Hauptbahnhof 2
47798 Krefeld

City Fitness & Gesundheitszentrum

Herbert Rusch
Hubertusstr. 26
45657 Recklinghausen

Cura-Service GmbH

Frank Günzel
Heiligenweg 65
47574 Goch

Deutscher Diabetiker Bund

Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Martin Hadder
Johanniterstr. 45
47053 Duisburg

Diakonie Häusliche Krankenpflege

Grefrath-Oedt
Rheinische Gesellschaft für Innere Mission
und Hilfswerk GmbH
Felicitas Rose
Hochstr. 104
47929 Grefrath

Diversa Integrationsunternehmen GmbH

Oliver Voelker
Kirschenallee 35
47443 Moers

Wir bilden aus!

**Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Bottrop e.V.**
Birgit Paß
Horster Str. 255
46236 Bottrop

Evangelisches Altenheim Oedt
Bernd Spangenberg
Oststr. 9
47929 Grefrath

Evangelisches Altenpflegeheim Kamp-Lintfort e.V.
Friederike-Fliedner-Haus
Ralph Simon
Ringstr. 99-103
47475 Kamp-Lintfort

Fitness-Sport-Neugebauer
Timo Adomeit
Falkenstr. 18-20
46282 Dorsten

Gatherhof gGmbH
Jochen Hochkamer
Mühlenstr. 42
47798 Krefeld

**Gesellschaft für deutsch-kurdische
Freundschaft e.V. Hevalti**
Fettah Timar
Gerichtsweg 3
46236 Bottrop

Gesundheitshaus Gelsenkirchen e.V.
Helmut Lübbert
Franziskusstr. 18-24
45899 Gelsenkirchen

Haus Karin
Psychiatrische Facheinrichtung
Eva Reul
Westwall 47
47608 Geldern

Häusliche Pflege GmbH
Gesundheitsservice
Gabriele Janssen
Materborner Allee 60
47533 Kleve

Initiativkreis „weiterhin zuhause wohnen“ e.V.
Günter Mänz
Siegfriedstr. 47
45770 Marl

**intellexi-Berufsfachschule für Kommunikation,
Psychotraumatologie und Notfallmanagement**
Berufsfachschule Niederrhein
Michael Grönheim
Fürstenbergerstr. 8
47608 Geldern

Jugendherberge Kevelaer
Deutsches Jugendherbergswerk
Landesverband Rheinland e.V.
Sigrid Schloms
Am Michelsweg 11
47626 Kevelaer

KFO Herten
Kieferorthopädische Gemeinschaftspraxis
Dr. Gholamreza Danesh & Dr. Mohsen Rahgozar
Hermannstr. 24
45699 Herten

Krefelder Caritasheime gemeinnützige GmbH
Jürgen Müller
Maria Sohmannstr. 45
47802 Krefeld

Lazarus Haus Hüls gGmbH
Ralf van den Dolder
Kempener Str. 31
47839 Krefeld



Lebenshilfe Viersen e.V.

Michael Behrendt
Kniebelerstr. 23
47918 Tönisvorst

Neue Arbeit Niederrhein e.V.

Tuwas (Möbelhalle)
Frank Heintel
Kronprinzenstr. 55
47441 Moers

Neumarkt- und Sonnenapotheke

Anja Hal-Ludbrock
Bochumer Str. 124a
45661 Recklinghausen

Papillon e.V.

Verein für sozialtherapeutische Angebote
und Beratung
Olaf Wedekind
Römerstr. 2
47533 Kleve

PariMobil gGmbH

Christoph Abrahamczik
Mühlenstr. 42
47798 Krefeld

Sanitätshaus Th. Lückenotto GmbH

Thomas Haase
Caspersgäßchen 8-10
45657 Recklinghausen

Schloss Gnadenthal

Tagungs- und Bildungsstätte
Renate Kramer
Gnadenthal 8
47533 Kleve

St. Josef Krankenhaus Moers GmbH

Rolf Hantel
Asberger Str. 4
47441 Moers

St.-Clemens-Hospital Geldern

Doris Illner
Clemensstr.
47608 Geldern

Steintor-Apotheke

Dr. Peter Welslau
Steinstr. 16
45657 Recklinghausen

SV Concordia Ossenberg 1982 e.V.

Burghard Kretschmer
Kapellenfeldstr. 7
47495 Rheinberg

Tierschutzverein Geldern und Umgebung e.V.

Werner Ungerechts
Liebigstr. 51
47608 Geldern

Zahnarztpraxis Dr. Carl W. Kreitz

Alexandra Ulbrich
Wanner Str. 38
45888 Gelsenkirchen

Die Finanzierung



Ausbilden ist Zukunft – Paritätische Initiative Pro Ausbildung wird als JOBSTARTER-Projekt mit Mitteln vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ unterstützt das BMBF seit drei Jahren eine umfassende Initiative zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation von Jugendlichen. JOBSTARTER leistet einen wichtigen, flankierenden Beitrag zu den Aktivitäten des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“.

Um Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen und Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bieten, sollen mit der Förderung folgende Ziele erreicht werden:

- Ausbildungsplatzsituation und Ausbildungsstruktur verbessern
- betriebliches Ausbildungsplatzangebot steigern

Verschiedene Förderrunden

Bis 2013 stellt das BMBF Fördergelder in Höhe von 125 Millionen Euro zur Verfügung, einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds, die in regionale JOBSTARTER-Projekte fließen. Geplant sind fünf Förderrunden mit insgesamt rund 300 bundesweiten JOBSTARTER-Projekten. Mit der Zielsetzung 6.892 Ausbildungsplätze zu schaffen und zu besetzen, sind in Nordrhein-Westfalen bisher 49 JOBSTARTER-Projekte innerhalb



von fünf Förderrunden bewilligt worden. Trotz schwieriger Wirtschaftslage konnten bereits rund 5.000 Ausbildungsplätze akquiriert und mit geeigneten Jugendlichen besetzt werden. Es wird davon ausgegangen, die Zielvorgaben bis zum Projektende 2013 zu erreichen.

Eigenanteil finanzieren

In der dritten Förderrunde zum 1. März 2008 startete **Ausbilden ist Zukunft** mit den Förderbausteinen „Ausbildungsplatzentwicklung“ und „Externes Ausbildungsmanagement“. Insgesamt wurden in dieser Förderrunde in NRW und Rheinland-Pfalz 14 Projekte bewilligt – davon stellten elf Projekte einen Verlängerungsantrag. **Ausbilden ist Zukunft** gehört zu den sieben Projekten, die bis zum 31. August 2011 gefördert werden. Als Kooperationspartner tragen der Paritätische NRW, RE/init e.V., sci:moers gGmbH und das SOS-Kinderdorf Niederrhein einen Eigenanteil von circa 20 Prozent der Gesamtfinanzierung.

Die Programmstelle des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) koordiniert das JOBSTARTER-Projekt. Für die Begleitung der Projekte vor Ort sind vier Regionalbüros eingerichtet. **Ausbilden ist Zukunft** wird unterstützt durch das Regionalbüro West bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) e.V., das auch die Zusammenarbeit von JOBSTARTER-Projekten im Rahmen der Kooperation „PARR – Partner für Ausbildung Rhein-Ruhr“ fördert.

Arbeitshilfen und Checklisten



Alle Materialien stehen auf der Projekthomepage www.ausbilden-ist-zukunft.de als Download zur Verfügung. Das Team von **Ausbilden ist Zukunft** hat die Arbeitshilfen und Vorlagen während der bisherigen Projektlaufzeit erarbeitet.

Stefan Otto-Bach und Erika Rosenwald



Hiltrud Klopries und Patrick Kalla



Stefan Otto-Bach (li.) und Karl Boland



Andreas Langer



Svetlana Bengardt und Werner Lüttkenhorst

Anforderungsprofil

des Betriebes an die Bewerberinnen und Bewerber

Unternehmen:

geplante Ausbildung:

Grundvoraussetzungen/Hard Facts

Schulische Voraussetzungen

Schulabschluss

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Fachabitur |
| <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss mit Qualifikation | <input type="checkbox"/> Hochschulreife |
| <input type="checkbox"/> Fachoberschulreife | |
| <input type="checkbox"/> Fachoberschulreife mit Qualifikation | |

Schwerpunktfächer:

Betriebliche Voraussetzungen

Tätigkeitsschwerpunkte

EDV-Anforderungen

Praktische Erfahrungen

Förderung notwendig ja nein

Rahmenbedingungen

Mobilität

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ÖPNV | <input type="checkbox"/> Führerschein | <input type="checkbox"/> Auto |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | | |

Persönliche Voraussetzungen/Soft Skills

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
Erscheinungsbild passend zum Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empathie mit Kundschaft/Klientel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienstleistungsorientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritikfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besonderheiten			

Checkliste Bewerbungsunterlagen

Bewerberin/Bewerber:

Eingangsdatum:

Bewerbung als:

Anschreiben	++	+	-	--
Erscheinungsbild	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gliederung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachstil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orthografie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deckblatt & Foto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lebenslauf	++	+	-	--
Gliederung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formatierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chronologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zeugnisse	++	+	-	--
schulische	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
außerschulische	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zusätzliche Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktikumsbescheinigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bewerbungsmappe	++	+	-	--
Gesamteindruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

weitere Bemerkungen:

zum Vorstellungsgespräch einladen?

ja

nein

Checkliste Schritte zur Ausbildung

- Die Überprüfung der Ausbildungsstätte durch die zuständige Kammer nach Art und Eignung für den entsprechenden Ausbildungsberuf hat stattgefunden (BBiG § 27).
- Die Ausbilderin oder der Ausbilder sind persönlich und fachlich geeignet (BBiG § 28 ff.).
- Die Zahl der Auszubildenden steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Fachkräften.
- Die Entscheidung für eine Jugendliche oder einen Jugendlichen ist gefallen.
- Der Ausbildungsvertrag ist abgeschlossen und unterschrieben, alle Vertragspartnerinnen und -partner haben ein Exemplar erhalten. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren muss ein Elternteil bzw. die gesetzliche Vertretung den Vertrag unterzeichnen.
- Der Ausbildungsvertrag ist vom Betrieb zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse unverzüglich an die zuständige Kammer geschickt worden.
- Für Jugendliche unter 18 Jahren liegt eine Bescheinigung über eine ärztliche Erstuntersuchung vor und wird der Kammer mit dem Ausbildungsvertrag vorgelegt.
- Der betriebliche Ausbildungsplan ist anhand der Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf erstellt worden.
- Die Auszubildende oder der Auszubildende ist bei der Berufsschule und der Krankenkasse angemeldet.
- Die Lohnsteuerkarte liegt dem Ausbildungsbetrieb vor.
- Gegebenenfalls ist die notwendige Berufsbekleidung für die Auszubildenden beschafft worden.

Checkliste zur Einarbeitung

- Begrüßung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bzw. die Ausbilderin oder den Ausbilder
- Bekanntmachen mit dem Leitbild bzw. der Satzung und den Zielen des sozialen Betriebes oder der Einrichtung
- Vorstellung der relevanten Kolleginnen und Kollegen
- Rundgang durch die Einrichtung, den Sozialbetrieb und die Sozialräume
- Zuweisung eines Schrankes für persönliche Dinge
- Hinweise auf Arbeitszeiten, An- und Abmeldesysteme sowie Ruhepausen
- gegebenenfalls Hinweis auf Arbeitskleidung (z.B. für die Küche)
- Absprachen zum Führen des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft)
- Einführung in die Arbeitsschutzvorschriften
 - Unfallverhütungsvorschriften
 - Schutzkleidung
 - Verhalten bei Unfällen
- Einführung in den Datenschutz
- Einführung in die betrieblichen Qualitätsmanagement-Systeme (HCCP, Dokumentationen)
- Hinweis auf den Aushang von betrieblichen Bekanntmachungen und dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- Einweisung in den Arbeitsplatz und die Arbeit
 - Beschreibung der Tätigkeit
 - Einweisung in die Bedienung der Arbeitsmittel, Maschinen und Geräte (z.B. für Bürotätigkeiten: PC, Fax, Telefonanlage, Kopierer)
 - Information über die Regelung der betrieblichen Beschaffungsprozesse
- nach circa sechs Wochen Feedbackgespräch mit allen wichtigen Beteiligten

Praktikumsbeurteilung

Praktikantin/Praktikant:

Name/Vorname

Anleiterin/Anleiter im Praktikum

Straße

PLZ/Ort

Praktikumszeitraum

Qualifizierungsinhalte	Zeitraum/Stunden
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Arbeitsverhalten	++	+	-	--
hält Arbeitszeiten ein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist zuverlässig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist hilfsbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Motivation	++	+	-	--
zeigt Interesse am Berufsfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
entwickelt Eigeninitiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auffassungsgabe	++	+	-	--
kann Anweisungen in die Praxis umsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kann rechnen, messen, wiegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Praktische Leistungsfähigkeit	++	+	-	--
handwerkliches Geschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitstempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Selbstständigkeit	++	+	-	--
achtet auf Arbeitsbekleidung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
achtet auf Ordnung/Sauberkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kann selbstständig arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sozialverhalten	++	+	-	--
Umgang mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Kolleginnen und Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritikfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesamtbeurteilung des Betriebes/Empfehlung:

Häufige Fragen zur Verbundausbildung



Ist durch den Einsatz von Auszubildenden in verschiedenen Betrieben die Weitergabe von Betriebsinterna (Geheimnissen) an die Konkurrenz zu befürchten?

Diese Sorge wird durch die Praxis nicht bestätigt. Oft sind spezialisierte Verfahren und Daten auch nicht so einfach übertragbar. Gegebenenfalls können die entsprechenden Arbeitsbereiche für die Auszubildenden als Lernorte ausgeklammert werden.

Geht die Bindung der Auszubildenden an ihren Ausbildungsbetrieb verloren?

Diese Befürchtung entspricht nicht den Erfahrungen in der Verbundpraxis. Eine Befragung unter 253 Absolventinnen und Absolventen einer Verbundausbildung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ergab, dass der überwiegende Teil der Auszubildenden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen worden ist. Letztendlich funktioniert der Ausbildungsverbund auf einer gemeinsamen Vertrauensbasis. Abwerbende Unternehmen schaden ihrem Ruf und laufen damit auch Gefahr, die bestehende Zusammenarbeit mit den anderen Betrieben zu gefährden.

Sind die Auszubildenden mit dem Wechsel der Einsatzorte nicht überfordert?

Bei der Befragung von Absolventinnen und Absolventen einer Verbundausbildung wurde der Wechsel der Ausbildungsstellen positiv beurteilt. Die Zielgruppe schätzte die Vielfalt der gestellten Aufgaben, die praktische Unterweisung in den Betrieben und auch die Abwechslung.



Mit wie viel organisatorischem Aufwand ist bei einer Verbundausbildung zu rechnen?

Der Aufwand hängt von der Verbundform ab. Anfangs sind zusätzliche Zeiten zur Abstimmung der Inhalte und Abläufe einzuplanen. Dies gilt besonders für den Betrieb, der die Initiierung und Koordination des Verbundes übernimmt. Hat sich ein Betrieb jedoch entschlossen, seine Auszubildenden im Rahmen eines Ausbildungsvereins oder teilweise von einem anderen Betrieb beziehungsweise einer Bildungseinrichtung ausbilden zu lassen, kann sich der organisatorische Aufwand reduzieren (z.B. wird dadurch die Auswahl von Auszubildenden erleichtert und Zeit bei der Erledigung der Formalitäten gespart).

Ist eine stärkere Belastung des ausbildenden Personals zu erwarten?

Abreden zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern der Partnerbetriebe und die Einarbeitung von „Gast“-Auszubildenden verlangen einerseits zusätzlich Zeit. Andererseits wird das zuständige Personal durch externe Ausbildungseinheiten auch entlastet.

Ist gewährleistet, dass der Ausbildungsbetrieb die Kontrolle über das für seine Auszubildenden maßgebliche Ausbildungsgeschehen behält?

Die Gesamtverantwortung bleibt beim ausbildenden Betrieb. Der Ablauf der Ausbildung wird im Normalfall in den Partnerbetrieben kontrolliert. Aber auch direkte Kontakte mit den Ausbilderinnen und Ausbildern, deren Fachberichte und die Berichtshefte der Auszubildenden geben einen guten Überblick über ihre Tätigkeit. Wichtig ist die Einrichtung einer „zentralen Anlaufstelle“. Sie übernimmt die interne Koordination und steuert bzw. überwacht die Ausbildung.²⁵

Schritte auf dem Weg zur Verbundausbildung

- Ermitteln Sie Ihren zukünftigen Fachkräftebedarf.
- Klären Sie, in welchen Berufen Sie ausbilden wollen.
- Überprüfen Sie Ihre rechtlichen Grundlagen als Ausbildungsbetrieb. Lassen Sie sich durch eine Kammer prüfen und besprechen Sie mit der Ausbildungsberaterin oder dem Ausbildungsberater die Möglichkeiten der Verbundausbildung.
- Überprüfen Sie mit diesen Beraterinnen und Beratern den Ausbildungsrahmenplan auf Inhalte, die extern vermittelt werden sollen und solchen, die sie selbst vermitteln können.
- Erstellen Sie ein Profil des bzw. der gewünschten Kooperationspartner(s).
- Suchen Sie den/die gewünschten Kooperationspartner. Dies kann ein kooperierender Betrieb, Bildungsträger oder ein Ausbildungsverein sein.
- Erstellen Sie einen vorläufigen betrieblichen Ausbildungsplan auf Grundlage der Ausbildungsverordnung.
- Erarbeiten Sie einen Kooperationsvertrag zwischen den betrieblichen Verbundpartnern, der alle relevanten Aspekte der durchzuführenden Ausbildung umfasst. Den Kooperationsvertrag fügen Sie später dem Ausbildungsvertrag bei. In diesen tragen Sie auch die externen Ausbildungsinhalte, die Zeitdauer und die Lernorte ein.
- Benennen Sie eine Koordinatorin bzw. einen Koordinator für die Verbundausbildung – das ist in der Regel die Ausbilderin oder der Ausbilder des Leitbetriebes.
- Erstellen Sie eine Feinplanung von Zeit und Ort der extern zu vermittelnden Ausbildungsinhalte.
- Senden Sie den Berufsausbildungsvertrag an die zuständige Kammer, er wird hier in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.
- Melden Sie die Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule und bei der Krankenkasse an.

Auf der Projekthomepage www.ausbilden-ist-zukunft.de finden Sie unter der Rubrik Fördermöglichkeiten weiterführende Links zum Thema Verbundausbildung (unter anderem auch zu Musterkooperationsverträgen).

Literatur / Fußnoten

- 1) Goldschmidt, A. J. W. / Hilbert, J. (Hg.): Gesundheitswirtschaft in Deutschland. Die Zukunftsbranche. Wegscheid 2009, S. 25.
- 2) Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. (Hg.): Wir verändern. 60 Jahre Paritätischer in NRW. Wuppertal 2009, S. 6.
- 3) Goldschmidt/Hilbert 2009, S. 12.
- 4) Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hg.): Gesundheitswirtschaft bietet neue Beschäftigungschancen. Pressemitteilung vom 13.11.2009. Abrufbar im Internet. URL: www.bmwi.de > Presse > Pressemitteilung > Archiv. Stand: 24.03.2010.
- 5) G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hg.): G.I.B. Trend-Report 2009. Ergebnisse der Betriebsbefragung NRW 2009. Bottrop 2009, S. 23.
- 6) Statistisches Bundesamt (Hg.): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Begleitmaterial zur Pressekonferenz vom 18.11.2009 in Berlin. Wiesbaden 2009.
- 7) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Betriebliche Berufsausbildung. Eine lohnende Investition für die Betriebe. In: BIBB Report, Heft 8, Bonn 2009.
- 8) siehe oben, S. 4.
- 9) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Ausbildungsverträge 2009. Wenige Berufe dominieren. Pressemitteilung 03/2010. Abrufbar im Internet. URL: www.bibb.de/Pressemitteilungen. Stand: 24.03.2010.
- 10) Kultusministerkonferenz (KMK) : Rahmenvereinbarung über die Berufsschule. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.03.1991. Abrufbar im Internet. URL: www.bildungsserver.de > Übergreifende Informationen > Bildungsrecht > Berufsbildungsrecht > Rahmenvereinbarungen und Protokolle in der beruflichen Bildung. Stand 24.03.2010.
- 11) Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005. Zuletzt geändert am 05.02.2009. Abrufbar im Internet. URL: www.bmbf.de > Service > Gesetze > Berufsbildungsgesetz. Stand 24.03.2010.
- 12) Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Verbundausbildung. Abrufbar im Internet. URL: www.arbeit.nrw.de > Ausbildung fördern > Verbundausbildung. Stand 24.03.2010.
- 13) Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. (Hg.): Verbundausbildung in Nordrhein-Westfalen. Handreichung und Orientierungshilfe. Wuppertal.
- 14) Albert, V. / Schmidt, N. / Specht, G.: Teilzeitberufsausbildung für junge Eltern ohne Berufsabschluss. Baltmannsweiler 2008.
- 15) RE/init e.V. (Hg.): Handbuch Teilzeitberufsausbildung. Recklinghausen 2005.
- 16) CJD Bonn Projekt ModUs (Hg.): Handlungsleitfaden Teilzeitausbildung. Informationen und konkrete Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebe. Bonn 2009. Abrufbar im Internet. URL: www.cjd-bonn.de > Unser Angebot > ModUs Teilzeitausbildung > Handlungsleitfaden für Betriebe. Stand 24.03.2010.

- 17) Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.): Teilzeitausbildung – keine halbe Sache!. In: JOBSTARTER REGIONAL, 4. Jg., Heft 12, Ausgabe 3, Bonn 2009.
- 18) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Datenreport zum Berufsausbildungsbericht 2009. Informationen und Analyse zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2009, S. 54.
- 19) siehe oben, S. 55.
- 20) siehe oben, S. 77.
- 21) Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Regionaldirektion NRW. Ausbildungsmarkt NRW. Missverständnis Altbewerber. Presse Info 031/2009. Abrufbar im Internet. URL: www.arbeitsagentur.de > Über uns > Regionaldirektionen > Nordrhein-Westfalen > Presse > Presseinformationen. Stand 24.03.2010.
- 22) Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Berufsorientierung in der Sekundarstufe 1, in der gymnasialen Oberstufe, in Berufskollegs und im Weiterbildungskolleg. RdERI. des Ministeriums vom 6.11.2007 – 411. Düsseldorf 2007.
- 23) Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit von Schule im Bereich der Berufs- und Studienorientierung. Düsseldorf 2007.
- 24) RE/init e.V. (Hg.): A.B.A. Akquisition Besetzung Coaching – Report. Recklinghausen 2007.
- 25) siehe Anmerkung 13, Seite 10.

Impressum

Herausgeber und Projektträger:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Loher Straße 7
Telefon: (0202) 2822-0
42282 Wuppertal
www.paritaet-nrw.org

Verantwortlich für das Projekt:

Fachgruppe Arbeit, Armut,
Soziale Hilfen, Europa
Ernst-Abbe-Weg 50
40589 Düsseldorf
Telefon: (0211) 94600-20

Projektleitung:

Doris Rix
rix@paritaet-nrw.org
www.ausbilden-ist-zukunft.de

Werner Lüttkenhorst
luettkenhorst@paritaet-nrw.org

Redaktion:

Doris Rix

Redaktionelle Mitarbeit:

Susanne Stromberg, Köln
www.die-stromberg.de

Layout und Gestaltung:

Roman Adam, Mönchengladbach
www.romansland.de

Fotos:

Archiv von [Ausbilden ist Zukunft](#)
RE/init e.V.
sci:moers gGmbH, Peter Oelker
SOS-Kinderdorf Niederrhein
Gruppenfotos S. 53 und 60 Jürgen Patzke, Marl
Fotos S. 11, 16 (li.) und 47 Andreas Küster, Essen

Druck:

Heider Druck GmbH
Paffrather Straße 102-116
51465 Bergisch Gladbach
Telefon (0 22 02) 95 40 - 0
www.heider-verlag.de



Mix

Produktgruppe aus vorbildlich
bewirtschafteten Wäldern und
anderen kontrollierten Herkünften

Zert.-Nr. IC-COC-100029

www.fsc.org

© 1996 Forest Stewardship Council

2. aktualisierte Ausgabe,
Wuppertal im Dezember 2010

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des JOB-STARTER-Projekts [Ausbilden ist Zukunft](#) erstellt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

www.ausbilden-ist-zukunft.de



Gefördert als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.