



#AusbildungKlarmachen

**Best Practices, Expertentipps und
Wissenswertes zu Ausbildung und Azubi-Suche
für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**

INITIATIVE
ZUKUNFTSSTARTER

#AusbildungKlarmachen

Faktor A

Das Arbeitgebermagazin

Einleitung

Sie suchen motivierte und top qualifizierte neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ihren Betrieb? Ein möglicher Weg ist, nach fertig ausgebildeten Fachkräften zu suchen. Das ist in vielen Branchen und möglicherweise auch in Ihrem Unternehmen schwer geworden. Der Wettbewerb um Fachkräfte ist vielerorts Realität.

Eine mögliche Alternative liegt in der Ausbildung. Sie müssen dafür etwas tun, was Sie als Unternehmerin oder Unternehmer gut kennen: Investieren. Zeit, Geduld, Geld, Wissen. Manchmal Nerven. Aber wenn beide Seiten wollen und zusammenpassen, kann es ein echtes Erfolgsrezept sein. Sie gewinnen jemanden, der sich im Unternehmen bestens auskennt, der neue Ideen mitbringt oder entwickelt, der Ihr Team bereichert – eine Investition, die sich lohnt. Sie haben eine neue Kollegin oder einen neuen Kollegen gewonnen, der zu Ihnen passt. Nennen Sie Ausbildung gerne „interne Wertschöpfung“.

In diesem Whitepaper lesen Sie, wie auch Ihnen das gelingt!

Ihre Redaktion Faktor A

Der Arbeitgeber-Service

berät und unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer

Der Arbeitgeber-Service ist der zuverlässige Ansprechpartner für Unternehmerinnen und Unternehmer, die ausbilden wollen, Azubis suchen oder Unterstützung bei der Ausbildung brauchen. Sie erreichen den Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort gern persönlich oder unter unserer Servicenummer:

0800 4 5555 2

(Der Anruf ist für Sie gebührenfrei.)

Nähere Infos auch auf

arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

JOB BÖRSE der Arbeitsagentur

Deutschlands größte Stellenbörse

Die JOBBÖRSE der Arbeitsagentur ist das größte Online-Jobportal in Deutschland. Wer Mitarbeitende sucht, kann z.B. selbst in Bewerberprofilen stöbern oder Stellenangebote einstellen:

Nähere Infos auch auf

jobboerse.arbeitsagentur.de

Warum auch Ihr Betrieb ausbilden sollte

Warum bilden Sie eigentlich noch nicht aus? _____	4
Ausbildungsbetrieb werden _____	7

Azubis suchen und finden

Azubis in Teilzeit ausbilden _____	8
FAQ: Azubis in Teilzeit _____	10
Die Zukunftsstarter unter den Fachkräften _____	11
Schulnoten sind vielen Ausbildungsbetrieben egal _____	14
Fünf Punkte für die Nachwuchssuche _____	17
Azubi-Suche per Jobmesse _____	17
Authentische Azubi-Suche über Social Media _____	19
Mit Flexibilität und Offenheit klappt die Azubi-Suche _____	20
„Studienaussteiger wissen genauer, was sie wollen“ _____	21
„Lernt die Leute kennen und schaut, ob ihr zueinander passt“ _____	23

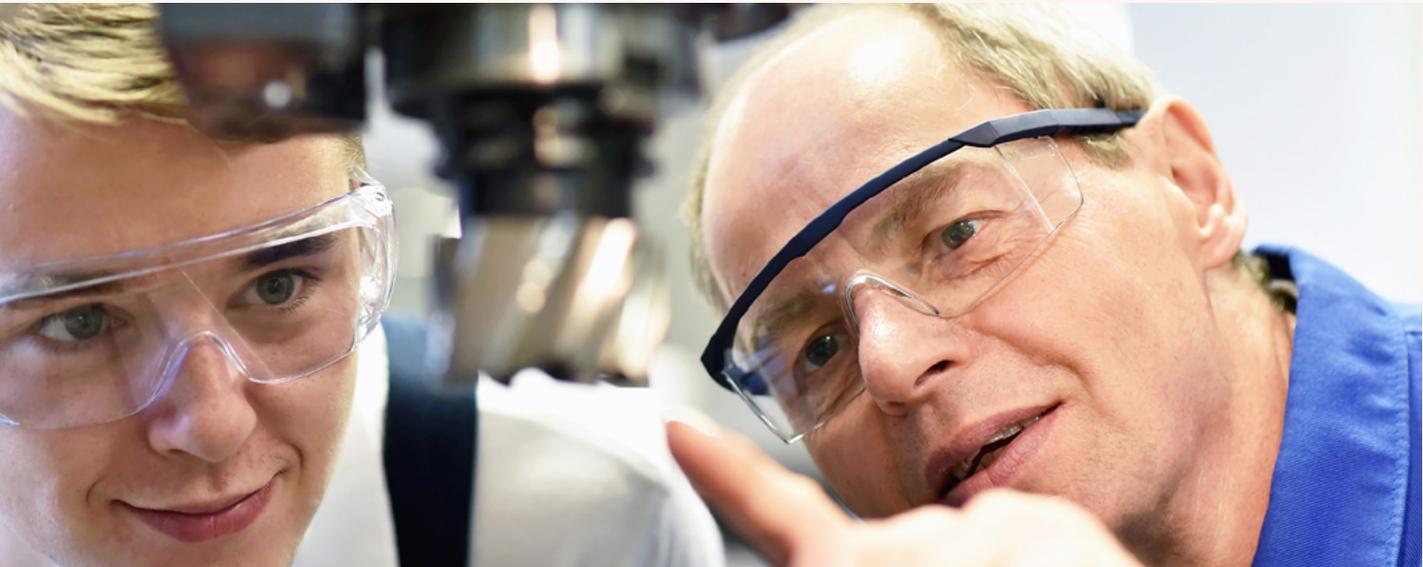
So werden Azubis zu loyalen Mitarbeitern

So werden Azubis die Ausbildung lieben _____	27
Wie geht es Auszubildenden im Job? _____	29
„Unsere Azubis übernehmen früh Verantwortung“ _____	30

Unterstützung bei Problemen in der Ausbildung

Assistierte Ausbildung statt endloser Azubisuche _____	33
Das Wichtigste zur Assistierte Ausbildung _____	35
Einstiegsqualifizierung _____	36

WARUM AUCH IHR BETRIEB AUSBILDEN SOLLTE



© ISTOCK/ SOLSTOCK

AUSBILDUNGSBETRIEB WERDEN

Warum bilden Sie eigentlich noch nicht aus?

Wer ausbildet, wirkt dem Fachkräftemangel entgegen. Ein Unternehmer und eine Ausbildungsberaterin über die Vorteile, Auszubildende ins Team zu holen, und die Voraussetzung, die man als Betrieb mitbringen muss.

DER UNTERNEHMER

„Wer ausbildet, hat keine Personalprobleme mehr“

Anton Geißmar ist Geschäftsführer der Bewegtbildagentur Moodmacher+ GmbH in Hamburg. Seit 2020 bildet er selbst aus – zwei Auszubildende gehören inzwischen zum Team.

„Ich bin seit 2018 Geschäftsführer der Moodmacher+, und für mich war immer klar, dass wir irgendwann ausbilden werden. Ich bin einfach ein Fan von Berufsausbildungen. Learning by Doing, das ist genau mein Ding. Gerade in kleinen Betrieben ist eine Ausbildung eine super Möglichkeit, sehr schnell sehr viel machen zu dürfen. Ich habe einst selbst meine Ausbildung zum Mediengestalter in einer kleinen Firma

gemacht. Nur meine zwei Chefs und ich – das war einfach toll. Jetzt will ich jungen Leuten die Chance geben, das auch zu erleben.

Gute Planbarkeit, geringes finanzielles Risiko

Wir haben genug zu tun, und auch wirtschaftlich ist es durchaus interessant. Auszubilden

bedeutet keine hohe finanzielle Belastung und gleichzeitig eine super Planbarkeit. In unserer Branche ist die Fluktuation groß, und wir können es uns gar nicht leisten, ständig neue Leute einzuarbeiten – und dann sind die im Zweifel ein Jahr später wieder weg. Da ist es gut zu wissen, dass jemand auf jeden Fall zwei bis



© SEBASTIAN DONATH

ANTON GEISSMAR

drei Jahre bleibt. Mindestens! Denn Ziel ist es natürlich, die Auszubildenden im Anschluss zu übernehmen. Wer nach der Ausbildung voll einsteigt, steckt dann schon in allen Prozessen drin. Das ist unglaublich wertvoll für jedes Unternehmen.

Bedenken sind meistens Ego-Themen

Die klassischen Bedenken, die manche Betriebe haben, sind in meinen Augen reine Ego-Themen. Wie „Dann bilde ich sie aus, und danach sind sie weg!“ oder „Die sind ja die Hälfte der

Zeit in der Schule!“. Wer eine gute Ausbildung bietet, hält die Leute auch danach, davon bin ich überzeugt. Und ja, Auszubildende sind 30 Prozent der Zeit in der Schule. Deshalb bekommen sie auch ein Azubi-Gehalt. Man zahlt ja gar keine Vollzeitstelle und muss eben mit Azubi-Power planen – das ist doch machbar.

Keine Angst vor dem Prozess

Der Weg zum Ausbildungsbetrieb war für uns sehr unkompliziert. Bei der Handelskammer habe ich offene Türen eingetornt – meine Beraterin war wirklich hilfsbereit, hat auch mit der Prüfungsanmeldung und den Verträgen geholfen. Vor dem Prozess muss niemand Angst haben. Wer Lust auf junge Menschen und Spaß am Erklären hat, wird als Ausbilderin oder Ausbilder auf jeden Fall viel Freude haben. Unsere beiden Auszubildenden sind inzwischen voll ins Tagesgeschäft integriert, kreative und motivierte Sparringspartner und einfach eine echte Bereicherung fürs Team. Ich würde mir wünschen, dass mehr junge Menschen einen Beruf erlernen möchten und dass noch mehr Betriebe ihnen die Chance dazu geben. Wir werden diesen Weg auf jeden Fall auch in Zukunft weitergehen.“

DIE AUSBILDUNGSBERATERIN

„Ausbildungsbetrieb zu werden ist unkomplizierter, als viele denken“

Jessica Furnell ist Ausbildungsberaterin bei der Handelskammer Hamburg. Sie berät Unternehmen, die ausbilden möchten, und begleitet sie über den gesamten Prozess hinweg – von der Idee bis zum Berufsausbildungsvertrag und auch während der Ausbildung.

Welche Vorteile hat ein Unternehmen, wenn es ausbildet?

Fast jede Branche klagt heute über den Fachkräftemangel. Wer ausbildet, zieht sich seine eigenen Fachkräfte heran. Mit einer guten Ausbildung bindet man die jungen Leute langfristig ans Unternehmen. Besser geht es doch gar nicht.

Kann jeder Betrieb ausbilden?

Es gibt bestimmte Kriterien, die ein Unternehmen erfüllen muss, um ausbilden zu können. Aber es ist tatsächlich unkomplizierter und weniger aufwendig, als viele denken. Generell ist im Berufsausbildungsgesetz geregelt, wer unter welchen Bedingungen ausbilden darf. Die Handels- und Handwerkskammern erteilen

die Ausbildungsberechtigungen: Die braucht zum einen der Betrieb selbst, zum anderen eine Person, die als Ausbilderin oder Ausbilder ernannt wird. Wer sich dafür interessiert, Ausbildungsbetrieb zu werden, sollte sich daher im ersten Schritt an die zuständige Kammer wenden. Wichtig: Für die Ausbildung im Handwerk sind die Handwerkskammern zuständig. Grundsätzlich können die Betriebe sicher sein: Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater wollen niemandem Steine in den Weg legen. Unsere Aufgabe ist es, Ausbildung zu fördern. Deshalb versuchen wir auch individuelle Lösungen zu finden.

Was sind die Grundvoraussetzungen, die ein Betrieb erfüllen muss?

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es einen Ausbildungsrahmenplan, in dem die entsprechenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aufgeführt sind, die Auszubildende im Laufe der Ausbildung erlernen müssen. Das Unternehmen muss in der Lage sein, diese Ausbildungsinhalte anhand des Tagesgeschäftes zu vermitteln. Sollte dies nicht der Fall sein, kann die Ausbildung unter Umständen auch in Kooperation mit einem anderen Unternehmen durchgeführt werden. Außerdem müssen die Art und Einrichtung des Betriebes, je nach Beruf, passend sein und die Ausbildung in Geschäftsräumen stattfinden. Eine Ausbildung in Privatwohnungen ist zum Beispiel nicht möglich. Wichtig ist auch, dass die Anzahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Fachkräfte steht. So lässt die Handelskammer Hamburg etwa keine Unternehmen zu, die nur aus einer Person bestehen. Mindestens zwei Vollzeit-Fachkräfte im angestrebten Ausbildungsberuf müssen im Unternehmen tätig sein. Das hat einen einfachen Grund: Gibt es nur eine Person und fällt diese durch Krankheit oder Urlaub aus, gibt es niemanden mehr, der dem Auszubildenden Ausbildungsinhalte vermitteln und ihn betreuen kann. Auch sollte ein Unternehmen mindestens ein Jahr erfolgreich am Markt sein. Man darf nicht vergessen: Auszubildende sind in der Regel Jugendliche, die direkt von der Schule kommen und noch nie gearbeitet haben.

Sie brauchen gefestigte Strukturen und Arbeitsabläufe und feste Ansprechpartner.

Was müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder mitbringen?

Ein Unternehmen muss aus dem Kreis der Fachkräfte bei der Kammer eine verantwortliche Ausbilderin oder einen Ausbilder benennen. Diese müssen eine persönliche und eine fachliche Eignung mitbringen und nachweisen. Persönlich geeignet sind in der Regel alle Personen außer denen, die Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen dürfen oder die wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen haben. Die fachliche Eignung unterteilt sich in zwei Bereiche: die berufliche Eignung sowie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich ist. Die berufliche Eignung hat man zum Beispiel, wenn man selbst über einen Abschluss in dem Beruf verfügt, den man nun ausbilden möchte, oder ein ähnlich gelagertes Studium absolviert hat. Die arbeitspädagogische Eignung muss bei einer Prüfung an der Handels- oder Handwerkskammer nachgewiesen werden.

Was heißt das genau?

Ausbilderinnen und Ausbilder haben einen anspruchsvollen Job. Sie haben mit jungen Menschen zu tun, leiten an, motivieren und beurteilen. Sie sollten auch Probleme erkennen, Konflikte lösen und Ängste nehmen können. Das erfordert pädagogisches Geschick. Außerdem sollte man die wesentlichen Inhalte ausgewählter Gesetze kennen, die die Grundlage von Ausbildung sind. Diese berufs- und arbeitspädagogische Eignung muss in Form der bestandenen Ausbildereignungsprüfung nachgewiesen werden. Das Wissen wird in Vorbereitungskursen vermittelt, die bei den Kammern oder einem privaten Anbieter besucht werden können. Es gibt Onlinekurse, Präsenzkurse am Block oder solche mit wöchentlicher Teilnahme. Die Kurse sind freiwillig, man kann sich natürlich auch selbstständig auf die Prüfung vorbereiten. Entscheidend ist, dass berufliche und

berufs- und arbeitspädagogische Kenntnis in der Person des Ausbilders vereinigt sind.

Wie geht ein Betrieb, derausbilden will, am besten vor?

Wer ausbilden will, meldet sich zunächst für ein unverbindliches Vorabgespräch bei der Ausbildungsberatung der zuständigen Kammer. Dabei können erste Fragen geklärt und Unsicherheiten angesprochen werden. In der Handelskammer Hamburg ist das Prozedere so, dass in einem nächsten Schritt ein Termin vereinbart wird, zu dem die Ausbildungsberaterin oder der Ausbildungsberater in den Betrieb fährt. Diese sogenannte Ausbildungseignungsfeststellung dauert etwa 60 bis 90 Minuten.

Das klingt ein bisschen unangenehm ...

Ist es aber nicht. Es ist ein Beratungsgespräch, in dem wir vor Ort die Voraussetzungen prüfen und dem Unternehmen vor allem alle wichtigen Infos und „Werkzeuge“ rund um das Thema Ausbildung an die Hand geben: Wo findet man Auszubildende, und wie sieht eigentlich ein Berufsausbildungsvertrag aus? Worauf muss hier besonders geachtet werden? Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung? Welche Berufsschule ist zuständig, und wer meldet einen Auszubildenden dort an? All das und vieles mehr klären wir gemeinsam. Passt alles, wird ein Unternehmen anschließend bei uns als Ausbildungsbetrieb für einen bestimmten Ausbildungsberuf eingetragen. Sobald auch alle Unterlagen für die Ausbildungsberaterin oder den Ausbilder vorliegen, erfolgt auch deren Eintragung. Und dann kann es losgehen.

Wie viel Zeit sollte man für den Prozess insgesamt einplanen?

Das kommt darauf an. Manchmal können wir innerhalb von wenigen Tagen einen Termin für eine Ausbildungseignungsfeststellung vergeben. Es gibt aber auch Phasen, gerade im Frühsommer, in denen dies nicht möglich ist. Denn das ist die Zeit, in der wir die meisten Anfragen bekommen. Mein Tipp: Wer ab August oder September eines Jahres ausbilden möchte, sollte sich frühzeitig schon im vorangehenden Herbst oder Winter bei der Kammer melden und alle Berechtigungen einholen. Das verpflichtet ja erst einmal zu nichts – aber dann sind die Formalitäten schon mal erledigt.

Sind sie auch im Nachhinein für die Unternehmen da?

Ja, wir betreuen und beraten auch, wenn die Ausbildung begonnen hat. Wer Fragen oder Sorgen hat, kann sich immer bei uns melden – das gilt für die Betriebe genauso wie für die Auszubildenden. Diese Gespräche sind vertraulich. Wir sind für beide Seiten da und unterstützen gegebenenfalls auch bei Konflikten. Auch das kommt vor, nicht immer läuft alles reibungslos. Letztlich ist Ausbildung jedoch eine Investition in die Zukunft eines Unternehmens. Wer mit Interesse und Engagement ausbildet und Wert auf eine gute, fundierte Ausbildung legt, wird viel von seinen Auszubildenden zurückbekommen, und der Aufwand wird sich auf jeden Fall lohnen.

GUT ZU WISSEN

Ausbildungsbetrieb werden

Die Voraussetzungen, die ein Unternehmen erfüllen muss, um Ausbildungsbetrieb zu werden, können sich von Bundesland zu Bundesland unterscheiden. Für die Ausbildung von Handwerksberufen wird zudem als Nachweis der fachlichen Eignung in der Regel ein Meistertitel verlangt – jedoch kann es auch hier Ausnahmen geben. Wichtig ist deshalb, sich als Betrieb bei der zuständigen Kammer über die individuellen Bedingungen zu informieren. Auf den Websites der Handels- und Handwerkskammern finden sich alle Infos zu den jeweiligen Voraussetzungen, bei Fragen hilft die Ausbildungsberatung der entsprechenden Kammer weiter.

AZUBIS SUCHEN UND FINDEN



© ISTOCK/ LIGHTPOET

NEUE BESCHÄFTIGUNGSMODELLE

Azubis in Teilzeit ausbilden

Unternehmen haben gute Chancen, mehr Bewerbungen zu bekommen, wenn sie eine Ausbildung in Teilzeit anbieten. So ermöglichen sie vielen guten Arbeitskräften den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Ein Augenoptiker und seine Teilzeitauszubildende berichten aus der Praxis – und ein Leitfaden beantwortet die wichtigsten Fragen zum Thema.

DER ARBEITGEBER

Rainer van Ackeren

Augenoptiker in Emlichheim/Niedersachsen

„Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung ist ein Riesenvorteil für mich. So habe ich einfach eine größere Auswahl an Kandidaten, die infrage kommen. Es gibt ja kaum noch Azubis, die sich in der Augenoptik bewerben. Gisela Tönsing ist meine erste Teilzeitauszubildende. Sie hat in einem Beruf gearbeitet, den es heute praktisch

nicht mehr gibt, und suchte nach einer Tätigkeit, die sie mit ihrem Alltag als Mutter vereinbaren konnte. Erst mal absolvierte sie ein Praktikum bei mir. Da zeigte sich schon ihr gutes Gespür für Menschen. Wir haben viele Kunden, und da ist es wichtig, nicht scheu in der Ecke zu stehen, sondern auf sie zuzugehen und zu be-

raten. Sie war auch über das Praktikum hinaus interessiert an dem Beruf, las Fachzeitschriften und stellte Fragen. In der Augenoptik braucht man Sorgfalt und Genauigkeit. Es ist Feinarbeit, wenn man ein Glas anpasst. Die Fähigkeiten dazu habe ich bei ihr erkannt. Man merkte ihr an, dass sie Erfahrungen in einem anderen Beruf gesammelt hat und dass sie fokussiert ist. Mütter sind oft gut organisiert, und das spiegelt sich in der Arbeit wider.

Bei Frau Tönsing dachte ich sofort: „Das kriegen wir auch mit einer 50-prozentigen Anwesenheit hin – auf die kann ich mich verlassen.“ Natürlich macht es einen Unterschied, ob jemand einen ganzen Tag lang oder nur einen halben da ist. Frau Tönsing muss ich öfter etwas erklären, weil sie in der kurzen Zeit nicht immer alles mitbekommt, was im Tagesgeschäft passiert. Aber sie hat den Willen dazu, es gut zu machen und langfristig zu bleiben.

Frau Tönsing war schon Mitte 30, als sie bei mir anfang. Die meisten Auszubildenden haben

gerade erst die Schule absolviert und kommen ohne Lebenserfahrung zu mir. Ich habe nur ein kleines Unternehmen und bin darauf angewiesen, dass die Leute mitdenken und Eigeninitiative entwickeln. Mit ein paar Auszubilden-



RAINER VAN ACKEREN

© PRIVAT

den hatte ich auch schon bösen Schiffbruch erlitten. Es ist blöd, wenn man Leuten nicht trauen kann oder sie sich bei einfachsten Arbeiten ungeschickt anstellen.

Ich rate Unternehmern, sich Leute mit dem Wunsch nach einer Teilzeitausbildung genau anzuschauen und nicht gleich mit der Begründung abzuschmettern: ‚Hier brauchen wir vollen Einsatz!‘ Oft täuscht man sich, was die Effizienz eines Mitarbeiters betrifft.“

DIE AUSZUBILDENDE

Gisela Tönsing

Teilzeitauszubildende im Augenoptik-Fachgeschäft



© PRIVAT

GISELA TÖNSING

„Es war ziemlich frustrierend, sich jahrelang von einem Minijob zum nächsten zu hangeln. Ich bin gelernte Textilstopferin, aber für diesen Beruf gibt es in unserer Region kaum noch Jobs. Nach der Geburt meiner Tochter habe

ich mir erst mal eine Auszeit genommen. Doch ich fing recht schnell wieder an, nebenbei Geld zu verdienen. Ein Job, der mich erfüllt hätte, war nicht dabei. Als meine Tochter dann älter

wurde, suchte ich wieder nach einer richtigen Herausforderung.

Vor zwei Jahren begann ich ein Praktikum im Augenoptik-Fachgeschäft von Rainer von Ackeren. Da merkte ich, dass mir genau diese Tätigkeit liegt! Die Präzision, mit der Brillengläser angepasst werden, erinnerte mich ein wenig an meinen Beruf als Stopferin. Da musste ich auch präzise und konzentriert arbeiten. Ich habe gelernt, kleinste Fehler in Geweben zu finden oder feine Farbunterschiede in Textilien zu erkennen.

In einem Gespräch bei der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft hörte ich, dass es die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung für Mütter gibt. Das fand ich super, denn so konnte ich die Betreuung meines Kindes mit der Arbeit

verbinden! Ich bin froh, dass Herr van Ackeren mir, ohne zu zögern, einen Ausbildungsvertrag gegeben hat. Ich arbeite nun 28 Stunden die Woche in seinem Geschäft, berate Kunden und passe Brillen an. Er zahlt mir nur die geleisteten Stunden, also keine Vollzeitvergütung. In drei Jahren kann ich die Ausbildung abschließen.

Mir liegt es, auf Kunden zuzugehen und sie zu beraten. Als Teenager hätte ich vermutlich Hemmungen gehabt. Heute habe ich davor keine Scheu, denn ich bin ja selbst schon 37 Jahre alt und trage seit vielen Jahren die Verantwortung für eine Familie. Das macht einen selbstbewusster. Manchmal merke ich auch, dass es mir nicht leichtfällt, Aufgaben abzugeben.

Das liegt vielleicht daran, dass ich im Alltag alles selbst erledige.

Die Ausbildungsjahre sind spannend, aber nicht leicht. Privates muss oft hintenanstehen, unter anderem weil die Berufsschule 120 Kilometer entfernt ist. Ich muss dort genauso oft erscheinen wie ein Vollzeit-Azubi. Anfangs hatte ich Angst davor, zur Schule zu gehen, meine Klassenkameraden sind ja deutlich jünger als ich. Aber mein Alter war nie ein Thema für sie, und das hat mich schnell gelöst im Umgang mit ihnen.

Mein größter Wunsch ist es, für immer im Augenoptik-Fachgeschäft zu arbeiten – das ist zum Glück auch keine vom Aussterben bedrohte Branche!”

FAQ: Azubis in Teilzeit

Welche Vorteile habe ich als Unternehmerin oder Unternehmer, wenn ich Teilzeitausbildung anbiete?

Sie gewinnen Auszubildende mit häufig höherer Sozialkompetenz aufgrund ihrer familiären Verantwortung oder individuellen Lebensumstände. Ihr Unternehmen erfährt einen Imagegewinn, weil Sie soziale Verantwortung zeigen. Außerdem vergrößern Sie durch Ausbildung in Teilzeit die Chancen, dringend benötigte neue Fachkräfte zu gewinnen und leere Ausbildungsstellen besetzen zu können.

Wie verläuft die Ausbildung in Teilzeit?

So wie eine Vollzeitausbildung – mit dem Unterschied, dass die Ausbildungszeit im Betrieb reduziert wird. Azubi und Betrieb einigen sich auf eine 20- bis 35-stündige Arbeitszeit und halten die genauen Details in einem Vertrag fest.

Wie oft besucht der Azubi die Berufsschule?

Genauso oft wie ein Vollzeit-Azubi. Prinzipiell ist eine Teilzeitberufsausbildung in allen Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich.

Dauert eine Ausbildung in Teilzeit länger?

Nicht zwingend. Die Ausbildungszeit bei Teilzeit- und bei Vollzeitberufsausbildungen entspricht in beiden Fällen der in der Ausbildungsordnung festgelegten Dauer. Das Ende der Teilzeitberufsausbildung verschiebt sich kalendarisch entsprechend der vereinbarten Kürzung nach hinten. Die Dauer der Teilzeitausbildung ist auf höchstens das Eineinhalbfache der für Vollzeitausbildung festgelegten Zeit begrenzt. Für Leistungsstarke besteht die Möglichkeit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer.

In welchen Fällen wird die Ausbildung verlängert?

Das hängt mit der schulischen Vorbildung und eventuell vorhandener Berufserfahrung des Auszubildenden zusammen. Der Betrieb schätzt ein, ob die verkürzte Zeit ausreicht, um ihr oder ihm alle Kenntnisse zu vermitteln. Die Ausbildungsdauer kann zu einem späteren Zeitpunkt auch noch mal geändert werden.

Wie wird die Teilzeitausbildung vergütet?

Dafür gibt es keine klaren Vorgaben. Die Ausbildungsvergütung sollte der einer Vollzeitberufsausbildung entsprechen. Sie wird dann zeitanteilig angepasst. Rein rechtlich kann die Vergütung auch verringert werden, solange sie noch als angemessen zu betrachten ist und die gesetzlich zu gewährende Mindestvergütung nicht unterschreitet. Hierzu beraten auch die zuständigen Kammern.

Gibt es zusätzliche Leistungen?

Azubis können bei der Agentur für Arbeit noch weitere Leistungen beantragen: z.B. Berufsaus-

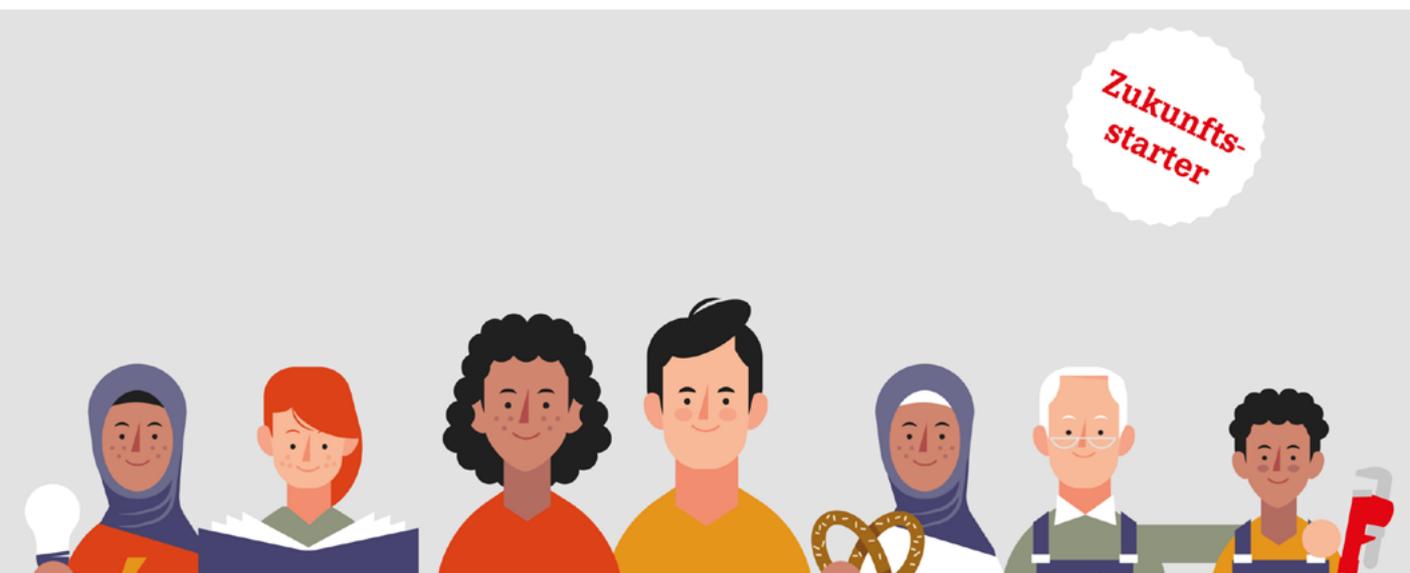
bildungsbeihilfe, Kindergeld für sich und das eigene Kind, Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld.

Hat der Azubi einen Anspruch auf Urlaub?

Teilzeitauszubildende haben einen anteiligen Urlaubsanspruch.

Lässt sich dieses Modell mit den unterschiedlichen Berufen, z.B. im Handwerk, vereinbaren?

Bei Arbeiten auf dem Bau ist eine Teilzeitausbildung schwieriger umzusetzen als bei kaufmännischen Tätigkeiten. Wenn sich beide Seiten aber auf weniger, dafür volle Tage einigen, lässt sich das meistern.



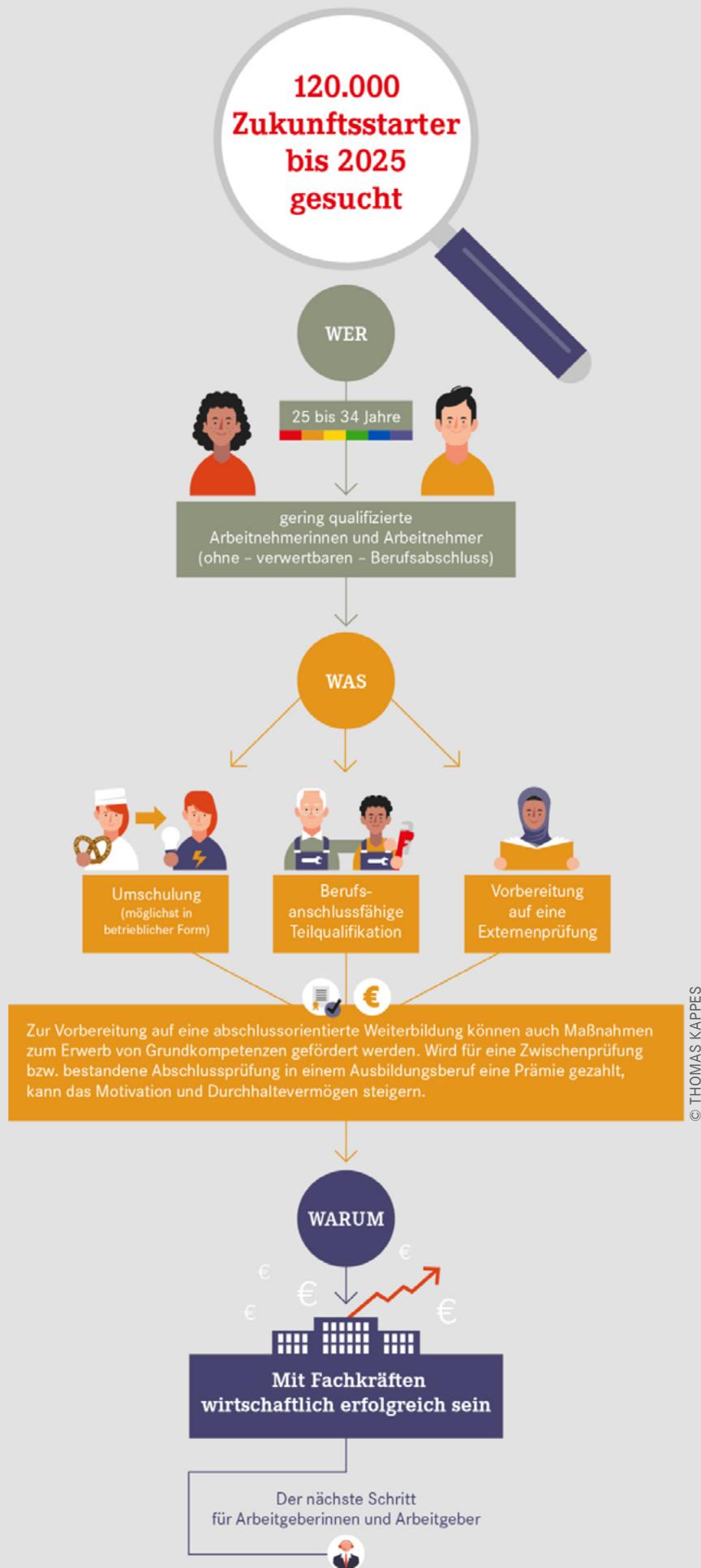
© ISTOCK / LIGHTPOET

INFOGRAFIK

Die Zukunftstarter unter den Fachkräften

„Zukunftstarter“ heißt eine Initiative der Bundesagentur für Arbeit, die junge Erwachsene auf ihrem zweiten Berufsweg begleitet. Die Infografik zeigt, wie die Initiative Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hilft, ältere Azubis zu finden und sich damit loyales Personal zu sichern.





WIE DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT ARBEITGEBERINNEN
UND ARBEITGEBER UNTERSTÜTZT

Zukunftsstarter einstellen

Vielleicht gelingt es Ihnen nicht immer, alle Arbeits- und Ausbildungsplätze zu besetzen? Wie wäre es dann mit einem Umschüler oder einer Umschülerin?

Wenn Sie einem jungen Erwachsenen ab 25 bis 34 Jahren eine berufliche Perspektive in Ihrem Betrieb ermöglichen, tragen Sie aktiv dazu bei, Fachkräfte für die Zukunft zu finden und wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Im Unterschied zu klassischen Auszubildenden besitzen sie bereits erste Erfahrungen im Arbeitsleben. So können Sie mit geringem Aufwand durch Umschulung, Ausbildung und Weiterbildung Ihre eigenen Fachkräfte ausbilden. Hier haben wir [vier Zukunftsstarter und ihre Ausbilderinnen und Ausbilder](#) vorgestellt. Die

Förderung erfolgt nach individuellen Voraussetzungen und kann zum Beispiel Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, umschulungsbegleitende Hilfen (z.B. Nachhilfe) oder auch eine Weiterbildungsprämie für bestandene Zwischen- oder Abschlussprüfungen beinhalten. Bei einer betrieblichen Umschulung soll es vom Unternehmen eine Ausbildungsvergütung geben.

Wie das auch in Ihrem Unternehmen geht und wie Sie die Arbeitsagentur dabei unterstützt – dazu berät Sie der **Arbeitgeber-Service** Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort gern persönlich oder unter der gebührenfreien **Servicenummer: 0800 4 5555 20**

Newsletter



FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE,
ENTSCHEIDER:INNEN
UND ARBEITGEBER:INNEN

Wissen macht A!

Mehr als 20.000 Menschen vertrauen auf das Mittelstands-Wissen von Faktor A. Alle zwei Wochen landet bei ihnen ein kostenloses Praxis-Update in der Inbox.

Wie finde und halte ich Mitarbeiter:innen, die was können? Wer muss ich heute als Arbeitgeber:in sein? Welche Trends sind nachhaltig – und was kann ich getrost ignorieren? Der Faktor-A-Newsletter ist kurz, präzise, kostenlos und sorgt für frischen Wind in Ihrem Postfach.

Jetzt anmelden!



© ISTOCK/ SOLSTOCK

AZUBI-AUSWAHL ANDERS

Schulnoten sind vielen Ausbildungsbetrieben egal

Ausbildungsvertrag trotz Fünfen im Zeugnis? Darin sehen viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keinen Widerspruch mehr. Das liegt nicht allein an der ohnehin schwierigen Suche nach Aspiranten. Die Erfahrung zeigt auch, dass die Persönlichkeit und Motivation einer Bewerberin oder eines Bewerbers viel mehr aussagt als die schulische Leistung.

Ikea sind sie egal. Die Deutsche Bahn pfeift drauf. Auch kleinere Firmen geben nicht mehr viel auf sie: Schulnoten. Die Erkenntnis greift um sich, dass einen guten Azubi nicht ausmacht, was nach der Schulzeit auf einem Blatt Papier steht, sondern welche Persönlichkeit er oder sie mitbringt.

FUNDIERTE INFOS FÜR ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER, AKTUELL UND AUF DEN PUNKT: JETZT ZUM **FAKTOR A NEWSLETTER** ANMELDEN:

FAKTOR-A.ARBEITSAGENTUR.DE

Diese Haltung ist zum Teil auf die zunehmend schwere Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zurückzuführen – je nach Branche und Region könnten viele Firmen gar nicht mehr besonders „wählerisch“ sein, stellte

die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände bereits vor fünf Jahren fest. Bei vielen wächst aber auch unabhängig vom Arbeitsmarkt die Überzeugung, dass



INES ASSMANN-DE LA OBRA

© PR

Schulnoten und Abschlüsse gar nicht so ein verlässliches Kriterium sind wie einst angenommen. So hat bereits im Jahr 2013 eine Firmenumfrage durch die Vodafone Stiftung Deutschland ergeben, dass gerade Hauptschülerinnen und Hauptschüler sich nach der Ausbildung häufig durch besonders lange Betriebszugehörigkeit und hohe Loyalität auszeichnen.

Ikea orientiert sich an Wertvorstellungen

Wenn aber nicht die Leistung in der Schule das Maß aller Dinge ist, worauf achten diese Firmen dann bei der Azubi-Suche? Die Herangehensweisen unterscheiden sich. Das Möbelhaus Ikea beispielsweise, das fünf Ausbildungsberufe anbietet, geht bei der Auswahl seiner Bewerberinnen und Bewerber folgendermaßen vor: „Wir rekrutieren nach den Werten, die schon der Ikea-Gründer Ingvar Kamprad vertrat“, sagt Ines Assmann-De la Obra, die für die Azubi-Rekrutierung mitverantwortlich ist. „Dazu gehören zum Beispiel Gemeinschaft, die Sorge um unseren Planeten, aber auch Einfachheit und Kostenbewusstsein“, zählt sie auf. Deshalb gibt die Firma schon in der Stellenausschreibung den Tipp, im Anschreiben darauf einzugehen, welche Werte von Ikea der Bewerber oder die Bewerberin teilen kann. „Das Anschreiben schauen wir uns sehr genau an, gerade weil wir nicht Noten, Abschlüsse oder bisher Geleistetes heranziehen“, sagt Ines Assmann-De la Obra. Nicht das äußere Erscheinungsbild des Anschreibens zählt, sofern eine gewisse Sorgfalt zu erkennen ist, sondern der Inhalt: „Wir wollen herauslesen, welche Motivation, welche Leidenschaft der Bewerber, die Bewerberin zu Ikea geführt hat.“



SVEN REINHOLZ
VON ZAPF UMZÜGE

Wer die Personalabteilung überzeugt, wird zu einem Auswahltag eingeladen, an dem die Bewerberinnen und Bewerber unter anderem interviewt, aber auch beim Lösen von Gruppenaufgaben beobachtet werden. „Auch da gilt: Der Bewerber muss nicht perfekt sein“, sagt die Personalerin. „Vielmehr achten wir darauf, ob der Mensch zu uns passt und ob die Motivation stimmt.“ Wenn diese Voraussetzungen erfüllt seien, kümmere sich Ikea „um den Rest“. „Wir bringen unseren Azubis weit mehr bei, als die

Prüfer der Kammern verlangen“, sagt Ines Assmann-De la Obra. Außerdem bekomme jeder einen Paten zur Seite gestellt, der bei fehlenden Kenntnissen unterstützt. Auf diese Weise hat Ikea jüngst eine geflüchtete junge Frau eingestellt, „eine hoch motivierte Auszubildende“, wie Ines Assmann-De la Obra sagt, die vermutlich nicht in die engere Auswahl gekommen wäre, hätte Ikea Abschlüsse und Sprachzertifikate vorausgesetzt.

Aus dem Schwächsten wird der Stärkste

BEI ALLEN FRAGEN ZUR AUSBILDUNG HILFT
DER **ARBEITGEBER-SERVICE** GERNE WEITER

0800 4 5555 20

arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

„Wir geben allen eine Chance!“ Das ist auch die Devise von Sven Reinholz, dem Berliner Chef der internationalen Spedition Zapf Umzüge, die Azubis zur Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (FMKU) ausbildet. Zapf Umzüge hatte den IHK-Beruf 2006 mit ins Leben gerufen – die Devise galt schon damals, als der mehrfach für seine Ausbildungsqualität ausgezeichnete Betrieb „kistenweise Bewerbungen“ erhalten hat, wie Sven Reinholz sagt. „Wir haben immer wieder die Erfahrung gemacht, dass gerade Menschen mit schwierigen Biografien, die keinen Schulabschluss haben, weil sie Pech im Leben hatten, bei uns aufblühen und der Firma lange die Treue halten“, erzählt er.

Um sicherzustellen, dass die Bewerberinnen und Bewerber der Ausbildung gewachsen sind, hat der Betrieb einen Test entwickelt, der auf seine Anforderungen zugeschnitten ist. „Der Test ist überhaupt nicht schwer, zeigt uns aber, ob ein gewisses technisches Verständnis, grundlegende Rechenkenntnisse und räumliches Vorstellungsvermögen vorhanden sind“, erklärt Sven Reinholz. Darüber hinaus muss aus dem persönlichen Gespräch klar hervorgehen, dass die Bewerberin oder der Bewerber „Lust hat auf diese Arbeit“. „Wir brauchen Leute, die

gern körperlich und im Team arbeiten: Bei uns wird angepackt, und man ist viel draußen unterwegs.“

Überzeugt die Person in dem Gespräch, steht der Ausbildung bei Zapf nichts mehr im Wege. „Wir bilden in der Regel Dreier-Teams und stellen dabei einem Azubi mit einer weniger geradlinigen Biografie zwei Azubis zur Seite, die aus stabilen Verhältnissen kommen“, so Reinholz. Nicht selten habe man bei Zapf die Erfahrung gemacht, dass aus der dreijährigen Ausbildung „der Schwächere“ im Trio als „der Stärkste“ hervorgeht. Auf diese Weise kam auch Jessica zu Zapf. In einem Video auf der Firmenwebseite erzählt sie, dass sie nicht dem typischen Mädchenbild entspreche. Ihre Ziele sind bereits festgesteckt: „Nach der Ausbildung mache ich den Lkw-Führerschein über die Firma, dann kann ich eines Tages Kolonnenführerin werden.“

Bewerberauswahl ohne Vorbehalte

Noch einen Schritt weiter geht die Firma Bürkle + Schöck, ein Elektrotechnikunternehmen in Stuttgart. Bei der Auswahl ihrer Azubis zum Vorstellungsgespräch hat sie sich für ein sogenanntes anonymisiertes Bewerbungsverfahren entschieden. Dabei werden nicht nur Schulnoten ausgeblendet, sondern auch Name, Alter, Foto und Geschlecht des Absenders, um potenzielle Vorbehalte zu vermeiden. „Interessierte finden auf unserer Webseite einen standardisierten Fragebogen, auf dem vor allem die Motivation und eine Einschätzung der eigenen Kompetenzen und Stärken abgefragt werden“, erläutert Geschäftsführer Stefan Bürkle. „Bevor wir Entscheider das Formular erhalten, entfernen unsere Mitarbeiter sämtliche persönlichen Daten.“ Erkennen die Entscheider



STEFAN BÜRKLE VON
BÜRKLE + SCHÖCK

© PR

in den Antworten ein aufrichtiges Bemühen und ein Interesse an der Firma, darf sich der Bewerber oder die Bewerberin persönlich vorstellen.

„Bestätigt sich unser erster Eindruck, schlagen wir häufig noch ein Praktikum zum Schnuppern vor“, berichtet Bürkle weiter.

Vorher müssen die Anwärterinnen und Anwärter jedoch noch einen Test bestehen. „Damit tragen wir Sorge, dass der Bewerber oder die Bewerberin die Ausbildung im schulischen Bereich auch bewältigen kann. Wenn jemand beispielsweise Elektrotechniker werden will, wird es kritisch, wenn er oder sie in Mathe nur vier von 100 Punkten schafft“, erklärt Bürkle. Die Erfahrung habe gezeigt, dass so ein Test mehr aussage als ein Notenschnitt. „Schulnoten sind immer nur eine Momentaufnahme und liegen häufig schon viele Jahre zurück“, stellt Bürkle fest. „Genauso wie Bewerberfotos.“

Meister gibt Nachhilfe

Offenbart die Bewerberin oder der Bewerber im Test Schwächen, konnte aber sonst überzeugen, bietet die Firma Bürkle + Schöck Unterstützung an. „Wir haben einen Meister, der vom ersten Ausbildungsjahr an unseren Azubis bei der Bewältigung des Lernstoffs hilft“, so Bürkle. Auch bei Problemen mit der deutschen Sprache kümmere sich der Betrieb um professionelle Nachhilfe. (Mehr über Unterstützung während der Ausbildung durch Assistierte Ausbildung auch auf **Seite 29**)

Die Firma Bürkle + Schöck hat gute Erfahrungen gemacht mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren und auf diese Weise schon „einige Perlen“ auf dem Arbeitsmarkt gefunden – zuletzt einen kompetenten Mann aus dem Iran. Das Verfahren sei nicht sonderlich aufwendig und zahle sich aus, wirbt Bürkle. Gleichzeitig Sorge es für mehr Vielfalt im Betrieb. „Ich hoffe, dass wir mit dieser Vorgehensweise auch Menschen mit Selbstzweifeln zu einer Bewerbung ermutigen.“

BERUFSORIENTIERUNG

Azubi-Suche per Jobmesse

„Kleine und mittelständische Unternehmer müssen und wollen ausbilden“, sagt Sönke Fock, Vorsitzender der Geschäftsführung in der Agentur für Arbeit Hamburg. Er sieht eine große Chance in regionalen Jobmessen, bei denen Jugendliche sich über die Berufe informieren und ihre Hemmungen abbauen können. Auf den Messen gäbe es die Möglichkeit, einen Blick über den Tellerrand zu werfen. Denn immer wieder seien Bewerber gehemmt durch die beruflichen Anforderungen, von denen sie hören oder über die sie sich nur im Netz informieren.



© DPA



© PLAINPICTURE/MASKOT

TIPPS VOM JUGENDMARKETING-EXPERTEN

Fünf Punkte für die Nachwuchssuche

Wenn qualifizierte Jugendliche sich den Ausbildungsplatz aussuchen können, müssen gerade kleine Unternehmen auf sich aufmerksam machen. Jugendmarketing-Experte Jakob Osman erklärt in seinem Fünf-Punkte-Plan wie.

Das Rückgrat der deutschen Wirtschaft sieht bald so aus: etwa 20 Jahre alt, weiblich oder männlich, digital vernetzt, freizeitliebend, halbwegs gut gebildet, nicht zwingend karrierewillig. Die sogenannte Generation Z ist in Zeiten des Nachwuchskräftemangels hochbegehrt. Aber

wie rekrutiert man Leute, die sich ihre Ausbildungsplätze praktisch aussuchen können? Was ist ein effektives Jugendmarketing, das auch kleine und mittelständische Unternehmen umsetzen können? Der Fünf-Punkte-Plan des Jugendmarketing-Experten Jakob Osman:

1. Eine gute Ausbildungswebsite

Hier erklärt das Unternehmen in einfacher Sprache, wofür es steht und was genau es macht. Das kann jedes Unternehmen, egal wie viele Mitarbeitende es hat. Toll funktioniert das etwa mit einem prominent platzierten Video, in dem ein Azubi zeigt, was seine Aufgaben sind, was er im Unternehmen lernt, welche Entwicklungsmöglichkeiten er hat und wie das Team zusammenarbeitet. Interesse weckt man bei Jugendlichen über Identifikationsfiguren, die ihre Lust und Freude am Job ausstrahlen.

2. Persönliche Ansprechpartner

Viele Unternehmen behandeln gerade die Kontaktmöglichkeiten für potenzielle Bewerber stiefmütterlich. Da steht dann „Schreiben Sie an: Personal@ ... oder HR@ ...“, daneben ein Formular ohne Gesicht, ohne Namen. Das schreckt Bewerberinnen und Bewerber ab. Sie glauben, dass ihre Unterlagen unter einer Flut von E-Mails verschwinden. Es braucht aber unbedingt ein Gesicht zu einer Telefonnummer und einer E-Mail-Adresse und konkrete Namen von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern. Für den absoluten Erstkontakt bietet sich auch WhatsApp an. Auf diesen Service reagieren gerade junge Leute positiv. Manche legen noch initiativ ein Foto bei und nutzen das ihnen bekannte Medium weitaus kreativer als die üblichen Bewerbungsunterlagen. Sie kennen das Medium und gehen von einem schnellen und direkten Kontakt aus.

3. Ein schönes Recruiting-Video

... aber bloß keine rappenden Azubis mit Nikolausmütze! Das wirkt albern und hat nichts mit dem Job zu tun. Auch hier wirkt es authentisch, wenn ein Azubi seine Tätigkeit in einem Video demonstriert. In diesem Rahmen kann man die ganze Bandbreite der Unternehmenskultur zeigen. Zum Beispiel Projekte, an denen Azubis mitgewirkt haben, oder ganze Arbeitsabläufe, die sie selbst koordiniert haben.

4. Unaufdringliche Werbemaßnahmen

Ein kleineres Unternehmen, das regional tätig ist, kann sich an Schulveranstaltungen beteiligen oder auf regionalen Festen mit einem Stand vertreten sein. Es kommt gut an, wenn der regionale Schraubenhersteller sich am Sommerfest des örtlichen Basketballvereins beteiligt oder ein Filmprojekt der Region unterstützt. Auf keinen Fall sollte es sich anbieten. Ist das Unternehmen größer, sind soziale Netzwerke eine gute Werbemöglichkeit: Es gibt YouTuber oder Blogger, die Hunderttausende

BEI ALLEN FRAGEN ZUR AUSBILDUNG HILFT
DER **ARBEITGEBER-SERVICE** GERNE WEITER

0800 4 5555 20

arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Fans in der Altersklasse von 16 bis 20 Jahren haben. Wer so einen „kleinen Promi“ zu sich ins Unternehmen einlädt und den Arbeitsplatz vorstellen lässt, erzielt mit einem Schlag eine ziemliche Reichweite. Wichtig ist natürlich auch hier die Passgenauigkeit zur Zielgruppe. Nicht jeder YouTuber eignet sich als Botschafter für die eigenen Ausbildungsberufe.

5. Klassische Wege nutzen

Auch Stellenanzeigen kann man schalten. Man muss aber keine 10.000 Euro für Premiumprofile ausgeben, diese Rekrutierungsmaßnahmen sind ja auch nur ein Teil der Lösung. Gut funktionieren Google-AdWords: Unternehmen können immer dann gefunden werden, wenn Schülerinnen und Schüler nach einem Ausbildungsplatz oder Informationen dazu in der Region suchen. Facebook kann ich weniger empfehlen, da das Portal täglich gepflegt werden muss. Das frisst Zeit, und die Klickzahlen zu den Bewerbungen sind generell eher schlecht. Die Zielgruppe der 14- bis 20-Jährigen nutzt das Medium bei Weitem nicht so intensiv wie etwa Instagram oder Snapchat.

TIPPS VON SVEN STERZ

Authentische Azubi-Suche über Social Media

1. Bleiben Sie Sie selbst

Nur wer authentisch bleibt, schafft es, seine Follower an sich zu binden und glaubwürdig zu bleiben. Schauspielen will gelernt sein und ist den wenigsten gegeben.

2. Seien Sie einzigartig

Überlegen Sie, was Sie auszeichnet, was Ihre Follower nur bei Ihnen finden? Den Unique Selling Point (einzigartiges Verkaufsargument) nennen die Marketingexperten das. Ihn zu finden hilft Ihnen auch, die eigenen Stärken zu erkennen.



GLASER SVEN STERZ

© DPA

3. Bleiben Sie konsequent

Wer hü sagt, darf nicht hott meinen. Nutzer von Social Media mögen es nicht, wenn man ihnen etwas verspricht, was später nicht gehalten wird. Deshalb gilt: Überlegen Sie sich gut, was Sie Ihren Followern mitteilen und welche Hoffnungen Sie bei ihnen wecken. Enttäuschen Sie sie nicht.

4. Seien Sie am Puls der Zeit

Kennen Sie noch Google+, Lokalisten.de und Werkenntwen? Vor zehn Jahren waren das große Player auf dem deutschen Social-Media-Markt, heute kennen sie nur noch Nostalgiker. Facebook gilt manchen Jugendlichen jetzt schon als Treffpunkt der älteren Generation, Instagram und Snapchat haben ihm bei vielen Jugendlichen bereits den Rang abgelassen. Überlegen Sie also, wen Sie mit Ihrem Auftritt ansprechen wollen, und wählen Sie die passende Plattform.

5. Bleiben Sie überraschend

Nichts ist so langweilig wie das Erwartbare. Wer mit Selbstironie und humorvoll auftritt, gewinnt die Herzen der Social-Media-Gemeinde. Aber übertreiben Sie es nicht: Die Berliner Verkehrsbetriebe haben mit ihrer Kampagne #weilwirdichlieben zunächst viel Sympathien zurückgewonnen, weil der ÖPNV der Hauptstadt seine Schwächen selbst auf die Schippe genommen hat. Doch alleine durch Marketing lassen sich Schwächen auf Dauer nicht retuschieren. Wer in den sozialen Medien fortschrittlich wirkt, in der realen Welt aber ständig hinterherhinkt, wird auf Dauer unglaubwürdig. Siehe Punkt 1.



CHECKLISTE

Mit Flexibilität und Offenheit klappt die Azubi-Suche

Miriam Neumann ist Wirtschaftspsychologin und Personalentwicklerin bei der Moers Frischeprodukte GmbH & Co. KG. Sie betreut die betriebliche Ausbildung im Unternehmen und hat während der Corona-Pandemie Erfahrungen gesammelt, wie man auch in schwierigen Zeiten Auszubildende findet.

- ✓ Das eigene Unternehmen **attraktiv und zeitgemäß** in den **sozialen Netzwerken** präsentieren: zum Beispiel mit einem Imagefilm. Ein Auftritt muss dabei nicht immer perfekt und glatt sein, sondern soll vor allem die Besonderheiten des Betriebs zeigen.
- ✓ **Eigene Vorzüge hervorheben:** Das gilt für soziale Netzwerke wie für die Firmenwebsite. Nicht jeder kann mit einem Top-Branchengehalt locken, aber jeder Betrieb kann betonen, was ihn besonders macht. Zum Beispiel eine gute Betreuung. Unser Betrieb punktet mit dem, was er herstellt: Produkte, die jeder kennt.
- ✓ **Neue Wege gehen:** Speeddating etwa funktioniert nicht nur bei der Partner-, sondern auch bei der Azubisuche. Diese Form der Vermittlung wird lokal von sehr vielen Handelskammern und Arbeitsagenturen angeboten.
- ✓ **Keine Gespräche absagen:** Jobinterviews können auch digital geführt werden, das haben wir in Pandemiezeiten gelernt. Am besten bereits in der Jobbeschreibung die Form des Bewerbungsgesprächs kommunizieren.



MIRIAM NEUMANN

- ✓ **Eignungstests:** In den vergangenen Jahren haben wir eine Gruppe von Bewerbern persönlich zu einem Eignungstest vor Ort eingeladen und im Anschluss mit ihnen Gespräche geführt. Aktuell haben wir den Test online hinterlegt, die Bewerbenden erhalten Zugangsdaten und alle Anweisungen online. Darauf folgt ein Telefoninterview.
- ✓ **Großzügig sein:** Unterlagen sind nicht alles. Falls es mal Lücken oder Unklarheiten im Lebenslauf gibt, kann das auch der schwierigen Situation in der Pandemie geschuldet sein.
- ✓ **Kontakt halten:** Gerade neue Azubis sind verunsichert. Deswegen sollte man sie mit Updates informieren, bei Konferenzen gegebenenfalls digital einbinden und so viel mit ihnen in Kontakt bleiben, wie es möglich ist. Das kann über Zoom sein, auf dem Postweg oder bei einem gemeinsamen Spaziergang draußen.
- ✓ **Für alle, die momentan noch auf der Suche sind:** Bei der **JOB BÖRSE der Bundesagentur für Arbeit** oder der **IHK-Lehrstellenbörse** finden Suchende die neuesten Ausbildungs- und Praktikumsplätze. Unternehmen können dort ihre zu besetzenden Stellen anbieten.



© BONNINSTUDIO/STOCKSY

STUDIENABBRECHER ALS AZUBIS EINSTELLEN

„Studienaussteiger wissen genauer, was sie wollen“

Der Passus „Auch Studienabbrecher sind willkommen“ ist immer häufiger in Stellenannoncen zu finden. Ein halbes Jahr nach dem Abbruch sind 43 Prozent der Ex-Studierenden in einer Berufsausbildung. Das Projekt „shift“ in Hamburg versucht mit Partnern wie der Jugendberufsagentur die Beratung und Vermittlung zu bündeln.

Im Interview erklärt Projektkoordinatorin Annegret Witt-Barthel, welche Vorteile Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Einstellung von Studienabbrechern haben.

Faktor A: Wie bewerten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Studienabbruch?

Annegret Witt-Barthel: Nicht nur durch den Fachkräftemangel haben viele Arbeitgeber die Gruppe der Studienaussteiger als besonders interessante Nachwuchskräfte auf dem Radar. Bewusste Lebensentscheidungen nehmen viele Personalverantwortliche als positiv wahr. Wir veranstalten für Unternehmen eigene Netzwerktreffen, wo Betriebe wertvolle Hinweise und Erfahrungen rund um die Beschäftigung von



© STEFANIE THIELE

ANNEGRET WITT-BARTHEL

Studienaussteigern austauschen und wir mit ihnen neue Wege der Ansprache entwickeln.

Und was bedeutet der Abbruch für die Betroffenen selbst?

Ihnen wollen wir mit shift zeigen, dass es auch abseits vom Hochschulstudium Berufsperspektiven gibt. Vor allem sollen Studienaussteiger erfahren, dass sie nicht allein und ungerade Lebensläufe kein Problem sind. Das Feld der Möglichkeiten ist weit, und eine Berufsausbildung eröffnet viel mehr Karrierewege, als die meisten denken. Auch ein duales Studium kann eine Option sein.

Warum ist es für Unternehmen interessant, auf Studienabbrecher zu setzen?

Weil diese Menschen meist besondere Stärken mitbringen: In der Regel wissen sie genauer, was sie wollen, und sind in ihrer Persönlichkeit gereifter. Je nachdem, in welcher Phase des Studiums sie abbrechen, bringen sie neue Sichtweisen und Erfahrungen von der Hochschule mit in den Betrieb.

Wie können Unternehmen Studienaussteiger auf sich aufmerksam machen?

Die eigene Website ist zentral. Laut einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung ist für Studienabbrecher bei der Neuorientierung das soziale Umfeld am wichtigsten. An zweiter Stelle kommen bereits die Websites von Unternehmen. Geht es um die Bewertung der Nützlichkeit für die Suche nach neuen Berufswegen, stehen die Unternehmenswebsites sogar an erster Stelle. Egal wie klein der Betrieb also ist, eine ordentliche Internetseite ist die beste Einladung zu einer Bewerbung.

Sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Studienaussteiger explizit ansprechen?

Arbeitgeber sollten bei Lehrstellenangeboten konkret darauf hinweisen, dass auch Studienaussteiger sich bewerben können. Das Unternehmen signalisiert dem Aussteiger dadurch, dass er gebraucht wird und es ein passendes Angebot gibt.

BEI ALLEN FRAGEN ZUR AUSBILDUNG HILFT
DER **ARBEITGEBER-SERVICE** GERNE WEITER

0800 4 5555 20

arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service



© ISTOCK/GOLERO

AUTISTEN IM ARBEITSALLTAG

„Lernt die Leute kennen und schaut, ob ihr zueinander passt“

Der Autist Raimund Magg absolviert beim Apothekengroßhändler NOWEDA in Rastede eine Ausbildung. Ein Glücksgriff für beide, wie er und die Personalleiterin erzählen

„Eine Bereicherung, keine Belastung“

Tatjana Börger, 35, ist Personalleiterin bei NOWEDA.

Was wussten Sie über das Autismus-Spektrum, bevor Raimund zu Ihnen kam?

Das war bei mir wahrscheinlich wie bei den meisten Leuten: Man hat so ein Bild aus Filmen und Dokumentationen, bei denen man Menschen mit Inselbegabungen sieht, die ein Buch lesen und es dann hinterher auswendig können. Und die keine Gefühle lesen können. Das war auch mein Vorurteil.

Und wie hat sich das verändert, seit Raimund da ist?

Das Bild hat sich um 180 Grad gedreht. Es gilt der Satz: Kennst du einen Autisten, kennst du

einen Autisten. Nicht ohne Grund spricht man ja von einer Autismus-Spektrum-Störung. Da zeigt schon der Begriff, dass es von minimalen bis hin zu extremen Einschränkungen alles gibt. Raimund ist total witzig, er hat einen guten Humor, und er erkennt Gefühle. Nur manchmal ist er eben recht plump. Ihm ist wichtig, dass er das rauskriegt, was er im Kopf hat. Aber genau das finde ich super. So weiß man immer, woran man ist. Und man kann sich stets darauf verlassen, dass er einem die Wahrheit sagt. Das ist total erfrischend und verändert Dinge oft positiv.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Kürzlich waren wir auf einer Jobmesse in Oldenburg. Da stand ich mit dem Rücken zum Gang und habe einem Azubi etwas erklärt. Und dann kam Raimund zu mir und meinte: „Du, Tatjana, ich glaube, das ist nicht so gut, was du da machst. Du stehst hier wild gestikulierend mit dem Rücken zu den Leuten, da fühlen die sich



© NOWEDA

PERSONALLEITERIN TATJANA BÖRGER UND
AZUBI RAIMUND MAGG

doch abgeschreckt und trauen sich gar nicht an den Stand, weil sie denken, sie stören.“ Das war ein sehr gutes Feedback, denn Raimund hatte einfach recht. Kein anderer würde sich das in dieser Direktheit trauen.

„Kennst du einen Autisten, kennst du einen Autisten.“

Tatjana Börger

Wussten Sie schon beim Vorstellungsgespräch, dass Raimund ein Autist ist?

Nein, das ging nicht so klar aus seiner Bewerbung hervor. Ich hatte in seiner Bewerbungsmappe aber gelesen, dass er zuletzt beim Berufsbildungswerk war. Das kam mir schon ein bisschen komisch vor, weil er ja vorher auch studiert hatte. Als er beim Vorstellungsgespräch vor mir saß, war mir schnell klar, dass er irgendeine Beeinträchtigung hat.

Wieso?

Er nuschelte ein bisschen, hatte eine zusammengesackte Körperhaltung. Im Gespräch war er sehr nervös und wippte auf seinem Stuhl vor und zurück. Und den Blickkontakt konnte er auch nicht gut halten. Relativ zügig sagte er: „Ich lass’ jetzt mal die Bombe platzen.“ Dann

erzählte er, dass er Asperger-Autismus hat und deshalb manchmal etwas stumpf daherkommt. Dass er so offen und ehrlich war, fand ich super. Und ich habe beschlossen, das gucke ich mir an. Ich finde es wichtig, in einer Firma die ganze Gesellschaft abzubilden. Und da gehören Menschen mit Behinderung auch dazu. Wir haben Raimund ein Praktikum angeboten. Das müssen alle absolvieren, die später bei uns eine Ausbildung machen wollen.

Wie hat Raimund im Praktikum gepunktet?

Bei der Inventur. Er hatte uns erzählt, dass Mathe sein Ding wäre. Das wollten wir testen. Wir schickten ihn im Team mit einem Kollegen los. Und er hat tatsächlich weniger Fehler gemacht als der Kollege mit Taschenrechner.

Was sind Raimunds Stärken und Schwächen?

Er sieht die Fehler und ist sehr genau. Manchmal ist er dadurch aber auch langsamer als andere. Bei uns in der Kommissionierung ist das mitunter etwas schwierig, weil wir „just in time“ arbeiten. Oft vergehen nur ein bis zwei Stunden vom Auftrag aus der Apotheke bis zu der Zeit, wann der Fahrer mit den Waren losfahren muss. Aber wir bilden Raimund nicht aus, damit er später Kommissionierer wird, sondern weil wir ihn in einer Fachabteilung zur Fehleranalyse einsetzen wollen – genau da ist er super drin.

Haben Sie die direkten Kollegen vor Raimunds Einstieg über seine Beeinträchtigung informiert?

Ich habe einen Aushang gemacht, auf dem stand, dass wir einen Praktikanten bekommen, der Autist ist. Und dann habe ich eine Infoveranstaltung gemacht.

Kommen denn alle Kollegen mit seiner Art gut klar, oder gibt es da Probleme?

Die meisten wissen ihn so zu nehmen, wie er ist. Aber natürlich gab es schon Situationen, wo sich Kollegen angegriffen gefühlt haben. Viele können direkte Kritik eben nicht gut verarbeiten. Dann habe ich Raimund zur Seite genommen und ihm gesagt: „Da bist du jetzt übers

Ziel hinausgeschossen“ oder: „Arbeite bitte an deinem Tonfall“. Das hat er für sich aufgenommen und danach gehandelt. Er ist dann auf die Kollegen zugegangen und hat sich entschuldigt.

Brauchte Raimund irgendeine Unterstützung für seinen Arbeitsplatz?

Nein, das lief alles reibungslos. Wir bekommen vom Integrationsamt einen Zuschuss, aber das ist nicht der Grund, warum wir ihn eingestellt haben. Raimund ist für uns ein Gewinn durch und durch.

Werden Sie Raimund übernehmen?

Ja, wir wären ja schön blöd, wenn wir den gehen lassen. Raimund ist top. Er kommuniziert, er berichtet über Ergebnisse, er reicht mir regelmäßig seine Berichtshefte ein, er ist pünktlich und immer zuverlässig. Und er ist sehr motiviert und dankbar für die Chance, die er bekommen hat. Wenn es Zusatzarbeiten gibt, ist er der Erste, der die Hand hebt und macht. Prinzipiell sprechen wir allen Azubis eine Übernahmegarantie aus, wenn sie ihre Abschlussprüfung mit Eins oder Zwei machen. Raimund hat seine Zwischenprüfung mit einer Eins abgelegt. Da sehe ich also keine Schwierigkeiten.

Viele Unternehmen scheuen sich davor, Menschen mit Autismus einzustellen. Können Sie das nachvollziehen?

Vielleicht ist das ein kulturelles Problem. Wir haben Angst vor Neuem und äußern ganz schnell unsere Befürchtungen, anstatt zu sagen:

„Hey, das ist spannend, das könnte eine Chance sein.“ Ich würde Unternehmen ans Herz legen wollen, neue Wege zu beschreiten, um positive Erfahrungen machen zu können. Gerade als Personaler muss man mit der Zeit gehen. Wir alle spüren den Fachkräftemangel deutlich. Da müssen wir uns neue Arbeitnehmerquellen erschließen. Und ob das nun Menschen mit Behinderung sind, die über den zweiten Arbeitsmarkt (Anm. d. Red.: mithilfe von öffentlichen Fördermitteln geschaffene Arbeitsplätze, z. B. Werkstätten für behinderte Menschen) kommen, Umschüler oder Geflüchtete – da sollten wir offen sein. Und wie das Beispiel Raimund zeigt, ist das Ergebnis großartig.

Was würden Sie also anderen Unternehmen raten?

Testet das. Lernt die Leute kennen und schaut, ob ihr zueinanderpasst. Gerade Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung einzustellen ist für viele Unternehmen eine Bereicherung und keine Belastung.

Scheint die Aufgabe also größer, als sie eigentlich ist?

Absolut! Jeder Personaler hat Problemfälle in seinem Unternehmen. Menschen, die nach langer Krankheit wieder eingegliedert werden müssen oder deren Arbeitsplatz man anpassen muss. Als Personaler ist man ein Problemlöser. Und ein Autist bringt nicht mehr Probleme mit sich als ein anderer Mitarbeiter auch.

Die Kollegen schätzen meine direkte Art

Raimund Magg, 23, ist Auszubildender im dritten Lehrjahr zur Fachkraft für Lagerlogistik bei NOWEDA.

„Ich habe das Asperger-Syndrom, das ist eine Form des Autismus. Das wurde früh bei mir diagnostiziert. Etwa als ich fünf Jahre alt und noch im Kindergarten war. Es bedeutet, dass ich soziale Beeinträchtigungen habe. Ich bin nicht gut im Small Talk. Ich komme meistens direkt

auf den Punkt. Auch Blickkontakt zu halten, fällt mir schwer. Dafür bin ich sehr gut im Rechnen, im Mustererkennen und im Kombinieren.

In der Schule hatte ich wenig Probleme. Den Stoff konnte ich mir gut merken. Nur meine

mündliche Mitarbeit fiel nie gut aus. Freunde hatte ich kaum. Als Handicap habe ich Asperger trotzdem nie empfunden. Ich dachte, die anderen wären nicht normal. Ich habe eben oft eine andere Sicht auf die Dinge.

Nach dem Abi habe ich versucht zu studieren, Elektrotechnik. Das hat nicht geklappt. Ich musste feststellen, dass ich mich in diesem Maß nicht selbst organisieren kann. Mich alleine hinsetzen und Lernstoff in meinen Kopf prügeln, das funktioniert bei mir nicht. Ich lerne durchs Zuhören. Das Studium habe ich abgebrochen und ein paar Bewerbungen geschrieben – alle wurden abgelehnt. Dann bin ich zur Arbeitsagentur gegangen. Die haben mich gefragt, ob ich eine berufsbildende Maßnahme in Lingen machen möchte. Da gibt es spezielle Angebote für Menschen mit ADHS und Autismus. Das fand ich gut.

„Ich habe eben oft eine andere Sicht auf die Dinge.“

Raimund Magg

Die ersten drei Tage dort dienten der Orientierung. Man konnte sich verschiedene Bereiche anschauen. Ich habe Metallbau, Elektrotechnik und Lager gewählt. So etwas wie Bank wäre auch möglich gewesen. Aber ich will nicht den ganzen Tag nur rumsitzen. Das ist nichts für mich.

Danach folgten mehrere Praktika. Das erste war bei einem Badezimmersaussteller. Die haben direkt gesagt, dass sie mich nehmen würden.

BEI ALLEN FRAGEN ZUR AUSBILDUNG HILFT DER **ARBEITGEBER-SERVICE** GERNE WEITER

0800 4 5555 20

arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Aber ich hätte umziehen müssen. Das wollte ich nicht. Eines der nächsten Praktika war bei NO-WEDA. Vier Wochen lang. Das hat mir sehr gut gefallen. Da war alles gut strukturiert und gut organisiert. Das ist für mich wichtig. Am Ende des Praktikums habe ich noch bei der Inventur

geholfen. Die Kollegen waren begeistert von mir, weil ich so gut zählen und rechnen konnte. Schneller und fehlerfreier als die Kollegen mit Taschenrechner. Im Anschluss haben sie

FUNDIERTE INFOS FÜR ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER, AKTUELL UND AUF DEN PUNKT: JETZT ZUM **FAKTOR A NEWSLETTER** ANMELDEN:

FAKTOR-A.ARBEITSAGENTUR.DE

mich gefragt, ob ich noch weitere vier Monate bleiben wolle. ‚Natürlich‘, habe ich gesagt. Und danach habe ich die Ausbildung angefangen.

Das war 2019. Mittlerweile bin ich im dritten Lehrjahr. Ich habe verschiedene Abteilungen durchlaufen. Gerade bin ich bei der Auftragsvorbereitung. Ich kann nach der Zeit auf jeden Fall sagen, dass die Arbeit im Lager gut zu mir passt. Und auch, dass mich die Ausbildung verändert hat. Ich bin offener geworden. Am Wochenende war ich auf einer Jobmesse in Oldenburg, wo ich Leute ansprechen musste. Das hat gut geklappt. Sobald ich ein Thema habe, kann ich problemlos mit anderen darüber reden. Nur bei Belanglosigkeiten bin ich eben nicht so gut.

„Die Ausbildung hat mich offener gemacht.“

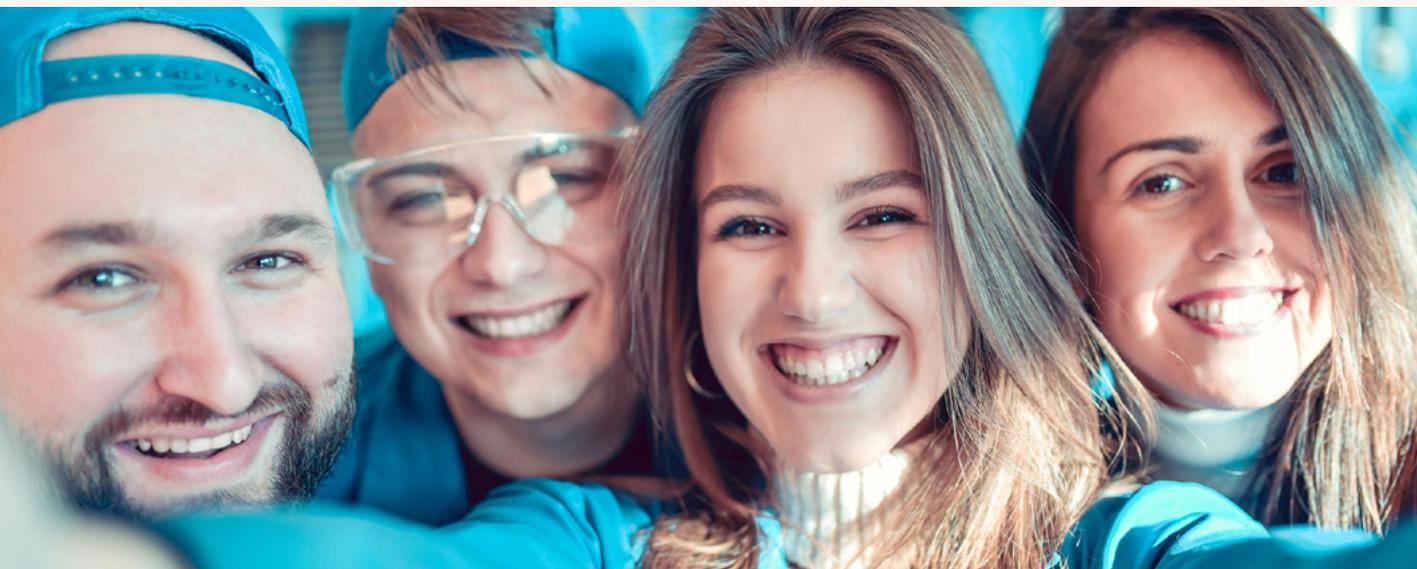
Raimund Magg

Im Arbeitsalltag ist das Thema Autismus gar kein Thema mehr. Meine Kollegen wissen, dass ich etwas stiller bin, dass ich gerne arbeite und nicht faul rumsitzen kann. Und sie wissen, was sie an mir haben: Sie mögen meine direkte Art und nennen mich „den lebenden Taschenrechner“.

Arbeit ist für mich sehr wichtig. Sie strukturiert meinen Tag und mein Leben. Ich wüsste sonst nicht, was ich tun sollte. Deswegen habe ich auch noch so viele Urlaubstage offen.

Wenn meine Abschlussprüfung gut ist, dann werde ich übernommen. Und das wäre auch mein Wunsch. Im letzten Jahr habe ich nur Einsen gehabt. Da sollte das wohl klappen.“

SO WERDEN AZUBIS ZU LOYALEN MITARBEITERN



© ISTOCK/ALEKSANDARGORGIEV

AUSBILDUNGSABBRÜCHE VERHINDERN

So werden Azubis die Ausbildung lieben

Vorzeitige Ausbildungsabbrüche beschäftigen Betriebe über alle Branchen hinweg. Die Gründe sind vielfältig: Unzufriedenheit im Betrieb, persönliche Gründe wie Krankheit oder eine andere Vorstellung vom Beruf. Einigen häufig wiederkehrenden Gründen können Betriebe durch ein gutes Onboarding und eine offene Kommunikationskultur vorbeugen. Viele Weichen dafür werden während der Probezeit gestellt, manche sogar davor. Wir geben Tipps, worauf Sie beim Bewerbungsgespräch und in den ersten 100 Tagen der neuen Auszubildenden achten sollten.

2019 wurden bundesweit 154.149 Auszubildende gekündigt. Das geht aus dem Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hervor.

Die Gründe, die die Auszubildenden für die Abbrüche angeben, haben laut Bildungsministerium zum größten Teil mit den betrieblichen Strukturen zu tun. Das größte Problem ist eine

alte Bekannte: die Kommunikation. Mangelnde Kommunikation und Konflikte mit den Ausbilderinnen bzw. Ausbildern führen die Liste der Gründe an, es folgen eine mangelhafte Ausbildungsqualität und schlechte Arbeitsbedingungen. Die Ausbildungsbetriebe gaben hingegen andere Gründe an: Mangelnde Leistungsbereitschaft, Überforderung und fehlende Identifika-

tion seitens der Auszubildenden wurden hier am häufigsten genannt. Doch das Bildungsministerium weist darauf hin, dass diese Befragung allein noch keine Ursachenanalyse darstelle. Denn: Nachträgliche Schuldzuweisungen und Rechtfertigungen trüben das Bild.

Gute Ausbildung sichert Fachkräfte

Wie wichtig eine qualitativ hochwertige Ausbildung schon im Hinblick auf Fachkräftesicherung ist, zeigt der Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Nur 62,7 Prozent aller Auszubildenden würden ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen – im vierten Ausbildungsjahr sinkt diese Quote sogar

auf besorgniserregende 48,2 Prozent. Stehen ihnen hingegen regelmäßig Ausbilderinnen und Ausbilder zur Seite, würden sie zu 77,6 Prozent eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Bei ausreichender Erklärung betrieblicher Vorgänge durch diese Ausbildungsbeauftragten steigt die Zahl sogar auf 84 Prozent.

Das zeigt: Eine kompetente und regelmäßige fachliche Betreuung sowie eine gute Kommunikationskultur entscheiden maßgeblich darüber, wie wohl sich Auszubildende im Betrieb fühlen – und damit auch, ob sie ihre Ausbildung beenden werden. Faktor A hat einige Punkte zusammengestellt, auf die jeder Ausbildungsbetrieb achten kann.

✓ Seien Sie von Anfang an transparent.

Viele der Gründe für Ausbildungsabbrüche lassen sich schon beim Bewerbungsgespräch durch Transparenz abschwächen. Welche Betreuung dürfen Auszubildende bei Ihnen erwarten? Welche Leistungen bieten Sie, wie oft müssen Azubis bei Ihnen schon von Anfang an mit anpacken? Und zu den Arbeitsbedingungen: Klären Sie im Vorfeld eindeutig, wie bei Ihnen im Betrieb beispielsweise mit Überstunden umgegangen wird. Wenn hier Missverständnisse entstehen, kann das schnell zu Unzufriedenheit führen.

✓ Versuchen Sie, die Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber zu verstehen.

Nicht allen jungen Menschen, die sich bewerben, ist klar, wie der Alltag in Ihrer Branche wirklich aussieht. Viele Dinge, die für Sie alltäglich und selbstverständlich sind, haben die Bewerberinnen und Bewerber so noch nie erlebt. Wie viel Zeit nimmt beispielsweise Akquise oder das Schreiben von Rechnungen in Anspruch? Welche Möglichkeiten haben die Azubis, sich bei Ihnen einzubringen?

✓ Heißen Sie Ihre Auszubildenden willkommen – und loben Sie!

Egal, ob bei Ausbildungsbeginn oder nach 30 Jahren im Berufsleben: Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer möchte sich willkommen fühlen. In einer vom ersten Tag an offenen und wertschätzenden Kommunikation legen Sie die Basis dafür, dass Kritik nicht missverstanden wird. Wenn sich die Auszubildenden nämlich nicht wertgeschätzt fühlen, dann kann es dazu führen, dass sie bei Verbesserungsvorschlägen und Ratschlägen abblocken und unzufrieden werden. Lob ist nach wie vor eine seltene Ressource in deutschen Arbeitsverhältnissen, was Folgen für die Zufriedenheit im Job und die Identifikation mit dem Arbeitgeber im Allgemeinen hat – auch bei Auszubildenden. Der Spruch „Nichts gesagt ist genug gelobt“ stimmte wohl nie, aber heute ist er endgültig empirisch widerlegt. Deshalb: Loben Sie bei guten Leistungen, kritisieren Sie nicht nur.

✓ **Begreifen Sie Ihre Rolle größer.**

Von der Schule direkt in die Ausbildung: Für viele Auszubildende bedeutet der Schritt ins Arbeitsleben das Kennenlernen einer ganz neuen Welt. Neben dem fachlichen Know-how lernen die Auszubildenden bei Ihnen auch, sich im beruflichen Kontext zu verhalten. Während man in der Schule Pünktlichkeit erwerben kann, gilt das für Eigenverantwortung und Initiative nicht uneingeschränkt. In einem guten Onboarding können Sie Auszubildende aktiv an diese Punkte heranzuführen. Denken Sie immer daran: Viele Menschen, die direkt aus der Schule kommen, sind es gewohnt, dass Lehrerinnen und Lehrer sie etwas fragen – und nun wird von ihnen verlangt, dass sie von sich aus etwas sagen. Auch hier liegt ein großes Potenzial für Missverständnisse: Denn wenn Auszubildende nichts ansprechen, heißt es nicht immer, dass sie wunschlos glücklich sind. Je früher Sie ein Kommunikationsklima herstellen, in dem sich Ihre Auszubildenden sicher fühlen, desto eher werden Sie wissen, was sie wirklich beschäftigt. Und das ist wichtig! Denn wie oben bereits angesprochen, ist schlechte Kommunikation und ein daraus resultierendes schlechtes Betriebsklima der Hauptgrund für Abbrüche durch die Auszubildenden.

HINTERGRUND

Wie geht es Auszubildenden im Job?

Laut Ausbildungsreport 2020 des DGB sind 71 Prozent der Befragten „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit der Ausbildung. Demgegenüber stehen 6,1 Prozent, die „eher“ oder „sehr unzufrieden“ sind. Woran liegt das?

Ausbildungsfremde Tätigkeiten:

12,1 Prozent der Auszubildenden gaben an, „häufig“ oder „immer“ ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen zu müssen.

Fachliche Anleitung:

8,3 Prozent der Auszubildenden haben keinen Ausbilder bzw. keine Ausbilderin – 10,5 Prozent gaben an, dass die Ausbilderin bzw. der Ausbilder „selten“ oder „nie“ präsent sei. Damit ist knapp ein Fünftel der Azubis ohne angemessene fachliche Betreuung.

Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder:

13,4 Prozent gaben an, „selten“ oder „nie“ ausreichende Erklärungen für Arbeitsvorgänge zu bekommen.

Wahl des Berufs:

21,7 Prozent der Auszubildenden lernen einen Beruf, den sie eigentlich nicht machen wollen; 6,3 Prozent geben sogar an, ihr Beruf sei lediglich eine „Notlösung“.

Berufsschule:

Nur 56,6 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, dass die fachliche Qualität ihrer Berufsschule „gut“ oder „sehr gut“ sei.

Überstunden:

Rund ein Drittel der Befragten muss regelmäßig Überstunden leisten. Das wirkt sich unmittelbar auf die Zufriedenheit in der Ausbildung aus.



© ISTOCK/SERTS

AUSGEZEICHNETE AUSBILDUNG

„Unsere Azubis übernehmen früh Verantwortung“

Das Neunburger Unternehmen F.EE Automatisierungstechnik gewinnt Mädchen für MINT-Berufe, bringt Absolventinnen und Absolventen mit Bestnoten hervor und wurde zwei Mal hintereinander zum besten Ausbildungsbetrieb in Deutschland gekürt. Was können andere Betriebe in Zeiten von Fachkräftemangel von F.EE lernen? Ein Gespräch mit dem Personalleiter Udo Starck.

Faktor A: Herr Starck, F.EE gilt als bester Ausbildungsbetrieb Deutschlands in Ihrer Branche. Viele Ihrer Azubis werden von den Kammern für hervorragende Abschlussnoten ausgezeichnet. Was ist Ihr Geheimnis?

Udo Starck: Die Firma hat seit ihren Anfängen den Anspruch, Verantwortung zu übernehmen für die nächste Generation in Form einer hochqualitativen Ausbildung. Deshalb haben wir uns für alle Bereiche motivierte und engagierte Ausbildungsverantwortliche gesucht, die unsere Auszubildenden fit machen und begeistern. Ihre Motivation überträgt sich auf die Azubis, die von Beginn an zu den Besten gehören wollen.

Welchen Beitrag der Azubis sehen Sie im Hinblick auf den Fachkräftemangel?

Als größter und expandierender Arbeitgeber in einer oberpfälzischen Kleinstadt tun wir alles, um zu verhindern, dass unser Wachstum durch den Fachkräftemangel getrübt wird. Das ist einer der wichtigsten Gründe, weshalb bei uns die Ausbildungsqualität höchste Priorität genießt. So versuchen wir auch bei unserer Ausbildungsquote (inklusive dual Studierender) nie unter zehn Prozent zu liegen.

Wie wirkt sich diese Haltung auf Ihr Ausbildungskonzept aus?

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Azubis sehr früh selbst Hand anlegen und Verant-

wortung übernehmen dürfen. Nehmen wir als Beispiel den Maschinenbau: Nach nur wenigen Wochen in der Lehrwerkstatt geht es schon mit in die operativen Bereiche. Dann dürfen die



© PR

AUSBILDUNGSLEITER
UDO STARCK

Azubis in die Sägerei, in die Schweißerei, später geht es in die CNC-Fräserie bis hin zur Montage. Stellt sich jemand gut an, darf er oder sie – sozusagen als Bonbon – sogar mit zum Kunden, um eine Anlage aufzubauen, auch wenn

diese in Ungarn oder Mexiko steht. Am Ende der Lehrzeit sind unsere Azubis so gut vorbereitet, dass sie nahtlos und ohne Praxisschock in den Beruf einsteigen können.

Sie zeichnet aus, dass Sie nahezu jeden am Ende der Ausbildung übernehmen.

Es sei denn, er hat uns dreieinhalb Jahre lang zum Wahnsinn getrieben. Im Ernst: Die quasi 100 Prozent Übernahmequote gelingt auch deshalb, weil wir sehr durchlässig sind. Fühlt sich eine Absolventin oder ein Absolvent viel wohler bei Kundeneinsätzen, so versuchen wir, sie oder ihn dort einzusetzen. Andere stellen wiederum nach drei Monaten fest, dass sie lieber im Haus als draußen beim Kunden sind. Auch darauf gehen wir ein. Unsere Ausbildungsleiter haben ein gutes Auge dafür, wo die Azubis nach der Übernahme als Facharbeiterin und Facharbeiter am besten aufgehoben sind mit ihren Stärken und Präferenzen.

Nun herrscht ja heutzutage ein harter Wettbewerb um den Nachwuchs. Wie machen Sie auf sich aufmerksam?

Das ist eine echte Aufgabe. Wir werben an Schulen, gehen auf Schulmessen, machen Veranstaltungen im eigenen Haus. Außerdem haben wir eine Reihe von Videos von unseren Ausbildungsberufen ins Netz gestellt. Das

Problem ist ja, dass die Jugendlichen häufig nur die Berufe ihrer Eltern kennen. Darum setzen wir ganz auf Transparenz und machen unsere Werkstore im Rahmen unserer sogenannten Aktionstage Ausbildung einmal im Jahr weit auf. Schüler können dann eine Woche lang Führungen durch unsere Produktion machen, Mitarbeitenden dabei Fragen stellen und in einem Info-Truck voller modernster Technik typische Aufgaben aus dem Spektrum der Elektronik und Metallbearbeitung kennenlernen.

Sie haben einen bemerkenswert hohen Frauenanteil. Jeder vierte Mitarbeitende ist weiblich.

Bei jungen Frauen legen wir uns besonders ins Zeug, denn gerade bei dieser Zielgruppe geht immer noch die Angst um, einem **technischen Beruf** nicht gewachsen zu sein. Daher bieten wir Mädchen zum Abbau von Schwellenängsten ein einwöchiges Technik-Camp an. Wir sind auch Bildungspartner bei der Girls' Day Academy und laden die Teilnehmerinnen zu Führungen durch unser Werk ein. Auf diese Weise bahnen sich Praktika an, die nicht selten in eine Ausbildung münden.

Wie empfangen Sie die neuen Azubis?

Wir haben uns viel Gedanken zum Onboarding gemacht. Bei uns ist es Tradition, die Azubis und ihre Eltern am ersten Tag umfassend zu begrüßen. Auch die Eltern erhalten Führungen durch das gesamte Werk, damit diese eine Vorstellung

BEI ALLEN FRAGEN ZUR AUSBILDUNG Hilft
DER **ARBEITGEBER-SERVICE** GERNE WEITER

0800 4 5555 20

arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

davon bekommen, in welcher Welt sich ihr Kind künftig bewegt. Am Nachmittag fahren wir dann in ein Automobilwerk eines unserer Kunden, damit die Azubis von Beginn an sehen, für wen wir uns reinhängen und welchen Beitrag wir mit unseren Automatisierungslösungen leisten.

Und Sie können die Azubis auch nach der Ausbildung halten?

Die Gründerfamilie hat immer großen Wert auf **zufriedene Mitarbeitende** gelegt. Das spiegelt sich wider bei den finanziellen Anreizen, die für einen Mittelständler in unserer Region eher vielfältig sind. Dazu haben wir eine Premi-
umkantine, in der täglich frisch gekocht wird, und wir machen tolle Betriebsfeste. Speziell für die Azubis haben wir eine Reihe von externen Trainings und Seminaren eingerichtet. Dazu gehören ein „Business Knigge“, ein Konflikttraining, ein Teamtraining im Niederseilgarten und ein Kurs „Lernen lernen“ als Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. Auch bieten wir Gesundheitstage an, wo die Azubis etwa lernen, nach

Auszug aus dem Elternhaus gut und gesund zu kochen oder den Rücken fit zu machen für die Büroarbeit.

Ist der Standort der Firma in einer Kleinstadt wie Neunburg nicht hinderlich?

Wer aus der Region Oberpfalz stammt, ist mit der Heimat stark verwurzelt. Die meisten jungen Menschen wollen lieber hier eine gute Arbeit finden, als aus beruflichen Gründen in eine andere Gegend zu ziehen. Deshalb befindet sich unsere Zielgruppe in einem Umkreis von rund 25 Kilometern. Wir haben einige Azubis, deren Eltern auch für F.EE arbeiten.

Podcast



„Wir suchen Leute mit Charakter, nicht mit einer linearen Laufbahn

Frank Thielebein, Ausbilder beim Reinigungstechnik-Hersteller Hako, im Faktor A Podcast

Ausbildung, Führungsfragen, Digitalisierung: Einmal im Monat sprechen wir im Faktor A Podcast mit Arbeitgeber:innen, Expert:innen und Personaler:innen über alles, was den Mittelstand bewegt. Gleich Reinhören!

Alle Folgen auf [Deezer](#), [Google Podcasts](#), [Spotify](#), [Apple Podcasts](#) und [Amazon Music](#)

UNTERSTÜTZUNG BEI PROBLEMEN IN DER AUSBILDUNG



© ISTOCK/SERTIS

ERFAHRUNGSBERICHTE ZUR ASA

Assistierte Ausbildung statt endloser Azubisuche

Ein Geschäftsführer und eine Ausbildungsleiterin berichten, wie ihre Betriebe von der Assistierten Ausbildung profitiert haben.

Stefan Kaster geht bei der Suche nach Azubis eigene Wege. „Ich warte schon lange nicht mehr auf Bewerber“, sagt der Geschäftsführer von SAM, einem Hersteller von Sondermaschinen in Mainz. Vielmehr gehe er auf potenzielle Kandidaten zu. „Das funktioniert, weil ich mit der AsA rechnen kann.“

Die **Assistierte Ausbildung – kurz AsA** – ist ein Förderinstrument der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende und ihre Ausbildungsbetriebe. Das fängt bei der Suche nach einem Betrieb an und geht bis hin zur Prüfungsvorbereitung. Die Maßnahmen reichen von zielgerichteten Nachhilfeangeboten bis hin zu sozialpädagogischer Unterstützung.



STEFAN KASTER (R.) MIT AZUBI ENDRI TAFILI

© V SAM

Konzentration auf relevante Fähigkeiten

Seit Jahren nimmt Kaster die AsA rege in Anspruch. Statt zu inserieren, kooperiert er mit

Ausbildungsberatern in den Schulen, die ihn auf mögliche Azubis für den Ausbildungsberuf Feinwerkmechaniker hinweisen. „Das sind in der Regel junge Männer, die zwar in der Schule schlecht abschneiden, dafür aber andere Qualitäten mitbringen“, sagt er. „AsA gibt mir die Freiheit, mich auf die Eigenschaften der Bewerber zu konzentrieren, die für meinen Betrieb relevant sind. Die Prüfungen kriegen wir dann trotzdem hin – mit Nachhilfe im Rahmen der AsA.“

Wie Kaster konkret vorgeht, beschreibt er am Beispiel von Endri Tafili, 18, der jetzt im zweiten Lehrjahr ist. „Endri ist mit 15 Jahren allein aus Albanien nach Deutschland gekommen, er lebte in einem Heim und besuchte eine Gesamtschule in Mainz“, erzählt Kaster. Als er den Hinweis bekam, dass der Schüler sich als Azubi eignen könnte, lud er ihn ein, zehn Tage lang im Betrieb zu hospitieren. „Wir schauten, ob er zusägen und Metall feilen kann, ob er sorgfältig arbeitet“, erzählt er. Der junge Mann stellte sich geschickt an. Kaster stellte ihn nicht nur ein, er half ihm auch bei der Suche nach einer eigenen Wohnung.

Regelmäßiger Austausch über die Leistungen in der Schule

Seitdem besucht Tafili zweimal pro Woche die Mainzer Bildungseinrichtung Geniefabrik, wo er vor allem Nachhilfe in Mathe bekommt. „Das ist meine Schwäche“, sagt Tafili, „aber dank der Nachhilfe konnte ich bisher alle Prüfungen bestehen.“ Kaster ist immer im Bilde darüber, ob sein Azubi „auf Kurs ist“, wie er zu sagen pflegt. „Die Chancen stehen gut, dass er den Ausbildungsweg weitergeht bis hin zum Meister.“

Kasters Motivation, benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben, hat auch mit seinem eigenen Werdegang zu tun. „Ich wurde zu früh eingeschult und hinkte in der Schule immer hinterher“, erzählt Kaster, der die Hauptschule besuchte und heute Diplom-Betriebswirt ist. Daher wisse er, dass Noten nicht immer wiedergeben, wozu Menschen fähig sein können.

Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit, machte sich kürzlich selbst ein Bild davon, wie die Unterstützung im Arbeitsalltag bei SAM ihre Wirkung entfaltet. „Ich appelliere an die Unternehmen, die Besetzungsschwierigkeiten haben, auch benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben, da können wir als BA auch ganz konkret unterstützen. Wir haben die Bedingungen für die Assistierte Ausbildung noch besser auf die individuellen Bedarfe der Unternehmen und jungen Menschen ausgerichtet. Es lohnt sich, frühzeitig an das Unterstützungsangebot zu denken, auch um mögliche Ausbildungsabbrüche zu vermeiden“, so Terzenbach.

AsA unterstützt auch bei familiären Problemen

Dass AsA weit über die reine Nachhilfe hinaus gehen kann, zeigt das Beispiel von Sonja Merkle (Name geändert), die bei der Bäckereikette Achim Lohner GmbH & Co. KG mit Sitz in Polch, in der Nähe von Koblenz, eine Ausbildung zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk gemacht hat. „Sie brachte den AsA-Flyer zum Bewerbungsgespräch mit“, erinnert sich Ausbildungsleiterin Katharina Schlaf.

Die Auszubildende hatte nicht nur Probleme beim Lernen, sie war auch schüchtern und teilte sich kaum mit. „Später erfuhren wir dann, dass sie es zu Hause nicht leicht hat“, erzählt Schlaf. Die Mutter war alleinerziehend, hatte ein kleines Kind zu versorgen und konnte sich kaum um Sonja kümmern. Manchmal musste das Mädchen zu Hause aushelfen. „Das war auch ein Grund, warum Sonja manchmal Fehlzeiten hatte.“ Die Betreuer des Bildungsträgers hielten engen Kontakt zu Sonja und erkundigten sich regelmäßig nach ihrem Befinden. „Sie übernahmen ein wenig die Rolle der Eltern“, beschreibt Schlaf. „Ich glaube, das half Sonja, den Ausbildungsweg bis zum Ende zu gehen.“

Für die Bäckerei hat es sich gelohnt, die AsA in Anspruch zu nehmen. „Natürlich nimmt die Maßnahme etwas Zeit in Anspruch – man

tauscht sich mit den Betreuern aus und muss Azubis auch mal entbehren, wenn ein Meeting bei der Bildungseinrichtung ansteht“, erzählt Schlaf. Dafür müsse man sich nicht den Kopf darüber zerbrechen, ob der Azubi die Prüfungen besteht. „Gerade kleine Betriebe haben oft nicht die Kapazität, Azubis beim Lernen zu helfen.“

Auch Stefan Kaster kann anderen Betrieben nur empfehlen, sich über die Möglichkeiten

von AsA zu informieren. „So viele Betriebe orientieren sich immer noch an Abschlüssen und Schulnoten.“ Er empfiehlt, selbst die Fühler auszustrecken und sich „mit dem Menschen“ zu beschäftigen. „Das klingt anstrengend und ist es auch manchmal“, sagt er. Aber ein guter, zuverlässiger Nachwuchs ist die beste Zukunftsgarantie für einen Betrieb.

Das Wichtigste zur Assistierten Ausbildung

Ihr Betrieb erhält...

- die erforderlichen Hilfestellungen bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung oder der Einstiegsqualifizierung,
- die Begleitung im Betriebsalltag zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses oder der Einstiegsqualifizierung,
- Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals in Vorbereitung auf und bei der Umsetzung der betrieblichen Berufsausbildung oder der Einstiegsqualifizierung.
- Die Unterstützung wird dabei individuell an den Bedürfnissen Ihres Betriebes ausgerichtet.

Ihre Auszubildenden erhalten...

- Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- Hilfen zur Förderung fachtheoretischer Kenntnisse und Fähigkeiten,
- Unterstützung zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses. Auch hier orientiert sich die Unterstützung am individuellen Förderbedarf der Auszubildenden.

Alle Infos zur Assistierten Ausbildung

Erster Ansprechpartner für Betriebe, die Interesse an der AsA haben, ist der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit, erreichbar unter der kostenfreien Telefonnummer 0800 – 4 5555 20. Details zu den Formen der Unterstützung und zum Ablauf der Förderung finden Sie auf den entsprechenden [Seiten auf arbeitsagentur.de](#). [Dieses Video](#) fasst die wichtigsten Aspekte zur Assistierten Ausbildung zusammen.

MEHR UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Einstiegsqualifizierung

Die Einstiegsqualifizierung ist ein berufsvorbereitendes Praktikum, das von der Arbeitsagentur bezuschusst wird. In einem sechs- bis zwölfmonatigen Praktikum vermitteln Sie erste Grundlagen und lernen die Bewerberin oder den Bewerber gut kennen.

[Alle Infos finden Sie auf diesen Seiten auf \[arbeitsagentur.de\]\(#\)](#)

Podcast



„Wer ausbildet, darf niemals zum Stillstand kommen“

**Carolin Kofler, Ausbilderin bei Edeka Nord,
im Faktor A Podcast**

Ausbildung, Führungsfragen, Digitalisierung: Einmal im Monat sprechen wir im Faktor A Podcast mit Arbeitgeber:innen, Expert:innen und Personaler:innen über alles, was den Mittelstand bewegt. Gleich Reinhören!

Alle Folgen auf [Deezer](#), [Google Podcasts](#),
[Spotify](#), [Apple Podcasts](#) und [Amazon Music](#)

Impressum

Stand 2022

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

arbeitsagentur.de

Feedback bitte an:

redaktion@faktor-a.info

Verlag

Ministry Group GmbH
Zeughausmarkt 33
20459 Hamburg

Chefredaktion: Jochen Brenner

Geschäftsführer:

Andreas Ollmann, David Cummins,
Marco Luschnat, Nis Niemeier
E-Mail: info@ministrygroup.de

Steuer-Nummer: 48-763-01984

Umsatzsteuer-Ident-Nummer: DE 28 762 5060

Handelsregister: Amtsgericht Hamburg HR B 126526

