



# Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten

ein „Kompass“ für Bauunternehmen



## Impressum:

Herausgeber sind die Verbände:

Bauindustrieverband Hessen-Thüringen  
e.V. - Landesgruppe Thüringen  
Blosenburgstraße 4  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/60056-0  
Telefax: 0361/60056-10  
Email: [erfurt@bauindustrie-mitte.de](mailto:erfurt@bauindustrie-mitte.de)  
Internet: [www.bauindustrie-mitte.de](http://www.bauindustrie-mitte.de)

VERBAND BAUGEWERBLICHER  
UNTERNEHMER THÜRINGEN E.V.  
Blosenburgstraße 04  
99096 Erfurt  
Tel.: 0361 60056-0  
Fax: 0361 60056-20  
E-Mail: [haase@bauindustrie-mitte.de](mailto:haase@bauindustrie-mitte.de)  
Internet: [www.vbu-thueringen.de](http://www.vbu-thueringen.de)

Redaktion: Thomas Sühlfleisch E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)

Autoren: Thomas Sühlfleisch, Harald Altenburg

Die Informationen wurden im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ zusammengestellt. Projektträger sind der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und der Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V. Die Maßnahme „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.



Copyright:

Dieser „Fachkräftekompass“ kann Ihnen nur Hinweise und Anregungen hinsichtlich möglicher Lösungen und Hilfestellungen bei der Auseinandersetzung mit den Themen Fachkräftegewinnung, Fachkräfteentwicklung und Mitarbeiterbindung geben und Ihnen die Orientierung erleichtern.

Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann nicht das umfangreich erforderliche Wissen vermitteln und vor allem kein umfassendes Bild über die vielfältigen Möglichkeiten und Grenzen von personellen Maßnahmen geben. Auch kann der Einzelfall nicht allein anhand dieses „Fachkräftekompasses“ ausreichend gewürdigt werden. Dies gilt insbesondere für rechtliche Themen.

In vielen Fällen kann deshalb das Hinzuziehen externer Fachleute wichtig und ratsam sein. Dies können je nach Maßnahmen zum Beispiel Berater Ihres Verbandes, Ihrer zuständigen Kammer, Rechtsanwälte, Notare, Steuerberater oder Personalberater sein.

Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen.

Verweise und Links:

Wir weisen darauf hin, dass alle externen Websites, auf die mittels Hyperlinks verwiesen wird, nicht in unserer Verantwortung stehen. Wir sind deshalb nur dann dafür verantwortlich, wenn deren Inhalte offensichtlich rechtswidrig sind, und es uns technisch und organisatorisch zuzumuten ist, dieses auch bei laufenden Inhaltänderungen zu erkennen.

**Hinweis: Die interne Verlinkung für das schnelle Suchen funktioniert nur im Vollbildmodus.**

Aktualisierungsstand: Januar 2014

# Inhalt

	Seite
<b><u>Vorwort</u></b>	4
<b><u>Berufsausbildung – Informationen für Nichtausbildungsbetriebe</u></b>	5
<u>Duale Berufsausbildung – attraktivste Form beruflicher Qualifizierung</u>	5
<u>Erstattungsleistungen der SOKA-BAU</u>	6
<u>Unterstützungsleistungen der Verbände</u>	7
<u>Berater für passgenaue Vermittlung</u>	7
<u>Einstieg in die duale Berufsausbildung – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen</u>	8
<u>Beratungsleistungen der Kammern (IHK / HWK)</u>	8
<b><u>Berufsausbildung – Informationen für Ausbildungsbetriebe</u></b>	9
<u>Unterstützungsleistungen der Verbände</u>	9
<u>Berater für passgenaue Vermittlung</u>	9
<u>Die BiW BAU-Camps</u>	10
<u>Initiative „Azubi sucht Nachfolger“ – Neue Wege in der Fachkräftesuche</u>	10
<u>Ausbildungsmarketing – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen</u>	11
<u>Ausbilderhandbuch – Informationen aus der Praxis für die Praxis zur Ausbildung schwächerer Jugendlicher</u>	12
<b><u>Informationen zum dualen Studium</u></b>	14
<u>Das duale Studium</u>	14
<u>Welchen Mehrwert bietet das duale Studium?</u>	14
<b><u>Informationen zur Weiterbildung</u></b>	16
<u>Berufliche Weiterbildung: Schlüssel zu Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit</u>	16
<u>Verantwortung der Unternehmen</u>	16
<u>Verantwortung des Einzelnen</u>	17
<u>Verantwortung der Weiterbildungsdienstleister</u>	17
<b><u>Das Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.</u></b>	18
<u>Die Handlungsfelder</u>	18
<u>Übersicht über die vom BiW BAU unterstützten Bildungswege in der Bauwirtschaft</u>	21
<u>Standorte, Profile, Ansprechpartner</u>	22
<u>Die BiW-Partner</u>	23
<b><u>Das Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Gotha e.V.</u></b>	24

<b><u>Fachkräftesicherung – weiterführende Informationsquellen im Internet</u></b>	25
<u>Das Portal zur Fachkräfte-Offensive</u>	25
<u>Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung - Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen</u>	26
<u>Toolbox Fachkräftesicherung des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V.</u>	27
<u>CASA-bauen – eine Praxishilfe für Bauunternehmen</u>	28
<u>INQA-Check „Personalführung“ Selbstbewertung zur Führungsqualität und zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel</u>	29
<u>Mitarbeiterbindung – ein Leitfaden für Handwerksbetriebe</u>	30
<b><u>Übersicht über Fördermöglichkeiten für die Berufsausbildung</u></b>	31
<b><u>Übersicht über Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung</u></b>	36
<b><u>Linkliste</u></b>	45

## Verzeichnis der Anlagen

<u>Anlage 1:</u>	Informationsblatt zum Projekt „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“
<u>Anlage 2:</u>	Einstieg in die duale Berufsausbildung – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen
<u>Anlage 3:</u>	Anforderungsprofil des Betriebes an den zukünftigen Auszubildenden
<u>Anlage 4:</u>	Vordruck „Ausbildungsplatz online anbieten“
<u>Anlage 5:</u>	Flyer – BiW-Bau-Camp (AFZ Erfurt, AFZ Gera, AFZ Walldorf)
<u>Anlage 6:</u>	Flyer – BiW-Bau-Camp (EBL Frankfurt)
<u>Anlage 7:</u>	Flyer – Aktion „Azubi sucht Nachfolger“
<u>Anlage 8:</u>	Informationsblatt / Plakat – Aktion „Azubi sucht Nachfolger“
<u>Anlage 9:</u>	Ausbildungsmarketing – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen
<u>Anlage 10:</u>	Jugendliche aus der EU in Deutschland ausbilden und integrieren – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen
<u>Anlage 11:</u>	Vordruck „Ausbildungsplatz im EU-Ausland“ anbieten



## Vorwort

Fachkräfte werden knapper, begehrter und damit auch teurer. Gleichzeitig sind sie entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit jedes Unternehmens.

Während die Unternehmen in Zeiten des Überangebots qualifizierter Kräfte mit einer kurzfristig orientierten Personalplanung auskamen, brauchen sie nun eine eigene, nachhaltige Personalstrategie.

Eine solche Personalstrategie setzt eine unternehmensbezogene Bestandsaufnahme voraus:

- Welche Aufgaben sollen wahrgenommen, welche Ziele sollen erreicht werden?
- Welche Fachkräfte mit welchen Qualifikationen sind notwendig?
- Welche sind im Unternehmen vorhanden, welche müssen von außen gewonnen werden?
- Welche Fachkräfte werden das Unternehmen verlassen?

In der Folge gilt es, die zum Unternehmen passenden Handlungsmöglichkeiten auszuwählen und umzusetzen:

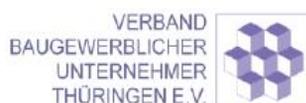
- Welche Potenziale gibt es für die Fachkräftegewinnung?
- Wie können Fachkräfte gewonnen werden?
- Wie können Fachkräfte entwickelt werden?
- Was kann getan werden, um Fachkräfte zu halten?

Die vorliegenden Informationen können Ihnen in diesem komplexen Handlungsfeld die Orientierung erleichtern und helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Der „Kompass“ wird fortlaufend aktualisiert und an den Bedarf angepasst. Hinweise und Vorschläge zur Verbesserung und Ergänzung sind ausdrücklich erwünscht!  
(Kontaktdaten der Redaktion im Impressum)

Die Informationen wurden im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ zusammengestellt. Projektträger sind der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und der Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V.

Die Maßnahme „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.



# Berufsausbildung – Informationen für Nichtausbildungsbetriebe

Ihr Betrieb ist noch **kein** anerkannter Ausbildungsbetrieb, hat aber Interesse zukünftig Lehrlinge Auszubilden:

## Duale Berufsausbildung – attraktivste Form beruflicher Qualifizierung

Die duale Berufsausbildung mit den Lernorten Betrieb und Berufsschule ist die in Deutschland wichtigste und attraktivste Art der beruflichen Qualifizierung. Durch die Ausbildung im Arbeitsprozess können Sie betriebsspezifische Inhalte vermitteln und die Auszubildenden in den Arbeitsablauf und Ihre Geschäftsprozesse integrieren.

Ausbildungsbetriebe können folgende Vorteile erzielen:

- Sicherung des Fachkräftebedarfs,
- Reduzierung von Einarbeitungskosten,
- Erhöhung von Motivation und Betriebstreue,
- passgenaue Qualifikation und
- Nutzung produktiver Leistungen der Auszubildenden.

Die Vorteile für Jugendliche sind:

- gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt,
- anerkanntes Zertifikat,
- Praxisnähe und
- die Ausbildungsvergütung.

Ausgebildet wird in so genannten „staatlich anerkannten Ausbildungsberufen“.

Die Ausbildungszeit beträgt in den Berufen der Bauwirtschaft 2 oder 3 Jahre.

Die einzige geregelte Zugangsvoraussetzung für Jugendliche ist die Erfüllung der Schulpflicht (in der Regel 9 Jahre – ein Abschluss ist nicht zwingend erforderlich). Alle anderen Voraussetzungen kann der Ausbildungsbetrieb selbst festlegen.

Im Rahmen der Berufsausbildung werden die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang vermittelt. Gleichzeitig wird auch der Erwerb von erforderlicher Berufserfahrung ermöglicht.

Nach dem Bestehen der Abschlussprüfung erhält der Auszubildende von der zuständigen Stelle (IHK oder HWK) ein staatlich anerkanntes Facharbeiterzeugnis.

Die Ausbildung erfolgt überwiegend im Betrieb – begleitet durch den Unterricht in der Berufsschule. Für beide Lernorte gibt es eigenständige – jedoch aufeinander abgestimmte – Regelungen.

Die Berufsausbildung in der **Bauwirtschaft** wird branchenweit sowohl **finanziell** als auch durch eine abgestimmte **überbetriebliche Ausbildung** unterstützt. Das sichert zum einen eine hohe Qualität der Ausbildung, die den Anforderungen des Wirtschaftszweigs gerecht wird, zum anderen wird das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen gefördert. Hierdurch kann der eigene Fachkräftenachwuchs passgenau qualifiziert werden und Auszubildende werden schon früh produktiv tätig.

Grundlage hierfür sind die für allgemeinverbindlich erklärten tarifvertraglichen Regelungen in der Bauwirtschaft. Die Finanzierung erfolgt im Umlageverfahren solidarisch durch alle Unternehmen der Bauwirtschaft. Sämtliche Betriebe – ob ausbildend oder nicht – stellen SOKA-BAU einen bestimmten Prozentsatz der Bruttolohnsumme ihrer gewerblichen Arbeitnehmer als Beitrag für die Berufsausbildung zur Verfügung.

# Erstattungsleistungen von SOKA-BAU

SOKA-BAU erstattet den Ausbildungsbetrieben einen großen Teil der Ausbildungsvergütungen und zusätzlich die Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungszentren im Rahmen der Ausbildungsordnungen.

## Die Leistungen im Einzelnen

### Erstattung von Ausbildungsvergütungen an Ausbildungsbetriebe

Erstattungen für:	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
Gewerbliche Auszubildende	10 Monate	6 Monate	1 Monat
Techn./Kaufm. Auszubildende	10 Monate	4 Monate	-

Plus Ausgleich für Sozialaufwand:

Erstattet werden zusätzlich 20 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung als Ausgleich für die Sozialaufwendungen des Ausbildungsbetriebes. Dies deckt den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag fast vollständig ab.

### Erstattung von überbetrieblichen Ausbildungskosten

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen sichern einen hohen Ausbildungsstandard und begleiten den technischen Fortschritt. Die Kosten für die in den Ausbildungsordnungen vorgesehenen Maßnahmen übernimmt SOKA-BAU und rechnet diese direkt mit den Ausbildungszentren ab. Hierzu gehören:

- Kursgebühren,
- Fahrtkosten der Auszubildenden und
- Internatskosten.

Kosten für Berufe, deren Ausbildungsordnung keine überbetriebliche Ausbildungsmaßnahme vorsieht, werden im Rahmen zeitlicher Höchstgrenzen erstattet.

❖ Mehr Informationen im Internet unter: [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)



# Unterstützungsleistungen der Verbände

## Berater für passgenaue Vermittlung

Der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und der Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V. bieten Bauunternehmen im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ folgende unterstützende Leistungen an:

- kostenlose vor Ort Beratung zu allen Fragen der Ausbildung,
- gemeinsame Erstellung von Anforderungsprofilen für die betrieblichen Ausbildungsplätze,
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerbern,
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen für Sie oder gemeinsam mit Ihnen,
- Abstimmung von Maßnahmen zur Beurteilung der beruflichen Eignung von Bewerbern (Kompetenzfeststellung in Zusammenarbeit mit dem BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.),
- Auswahl von Bewerbern gemäß Ihres Anforderungsprofils und Vermitteln an Ihre Firma,
- Unterstützung bei der Erstellung der Ausbildungsverträge, zur Eintragung bei der Kammer und bei der Anmeldung zur überbetrieblichen Ausbildung,
- Begleitung und Unterstützung bei Fragen und Problemen während der Probezeit und
- erforderlichenfalls Beratung zur frühzeitigen Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen.

### Ihre Ansprechpartner:

#### Harald Altenburg

Telefon: 0365 4222 – 229

Fax: 0365 4222 – 299

E-Mail: [altenburg@bauindustrie-mitte.de](mailto:altenburg@bauindustrie-mitte.de)

#### Postanschrift:

Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

Bildungszentrum Ostthüringen

Lange Straße 52

07551 Gera



BAUINDUSTRIEVERBAND  
HESSEN-THÜRINGEN e.V.

#### Thomas Sühlfleisch

Telefon: 0361 7309 – 132

Fax: 0361 7309 – 207

E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)

#### Postanschrift:

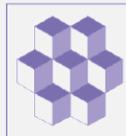
Verband baugewerblicher Unternehmer

Thüringen e.V.

Blosenburgerstraße 4

99096 Erfurt

VERBAND  
BAUGEWERBLICHER  
UNTERNEHMER  
THÜRINGEN E.V.



- ❖ Mehr Informationen zum Projekt „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ im Informationsblatt „[Informationen für Unternehmen](#)“ (Anlage 1).

## Einstieg in die duale Berufsausbildung – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen

Der Leitfaden zeigt in 6 Schritten auf wie Sie vorgehen können, um erfolgreich in die Berufsausbildung einzusteigen. Die Reihenfolge ist eine Empfehlung, die Schritte können aber auch variabel miteinander verknüpft werden:

1. Kontakt zur Kammer aufnehmen und die passende Ausbildung auswählen
2. Die Ausbildungsordnung beschaffen
3. Eignung von Betrieb und Ausbilder prüfen
4. Den betrieblichen Ausbildungsplan erstellen
5. Geeignete Auszubildende werben
6. Den Auszubildenden anmelden

❖ Anlage 2: [Einstieg in die duale Berufsausbildung – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen](#)

## Beratungsleistungen der Kammern (IHK / HWK)

Jede Kammer hat eine Ausbildungsberatung. Diese beantwortet schnell und kostenlos alle Fragen zur Berufsausbildung. Ein früher Kontakt zu dieser Stelle ist insbesondere deshalb wichtig, weil die Kammer in vielen Bereichen beteiligt werden muss: von der Zulassung des Betriebs und der Ausbilder bis hin zur Abschlussprüfung.

Die Ausbildungsberater sind Ansprechpartner für Unternehmen und Azubis. Sie besuchen die Betriebe, informieren über Ausbildungsmöglichkeiten und die Ausbildungsberufe. Die Überwachung der beruflichen Ausbildung ist nach dem **Berufsbildungsgesetz** eine der Pflichtaufgaben der Kammern. Nach § 32 des Berufsbildungsgesetzes haben die Kammern festzustellen, ob ein Unternehmen zur Berufsausbildung geeignet ist.

**Während der Ausbildung** stehen die Ausbildungsberater Unternehmern, Auszubildenden und deren Erziehungsberechtigten, Berufsschullehrern, Betriebsräten und Jugendvertretungen als Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Berufsausbildung zur Verfügung.

❖ Ihre zuständige Kammer finden Sie in der [Übersicht über die Kammern](#) in der Anlage 2:

# Berufsausbildung – Informationen für Ausbildungsbetriebe

Ihr Betrieb ist bereits ein **anerkannter Ausbildungsbetrieb** und beabsichtigt auch weiterhin Lehrlinge auszubilden:

## Unterstützungsleistungen der Verbände

### Berater für passgenaue Vermittlung

im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung“ bieten der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und der Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V. Bauunternehmen die folgenden unterstützenden Leistungen an:

- kostenlose Beratung persönlich vor Ort zu allen Fragen der Ausbildung,
- gemeinsame Erstellung von Anforderungsprofilen für die betrieblichen Ausbildungsplätze,
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerbern (z. B.: Nutzung der BiW-Lehrstellenbörse),
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen für Sie oder gemeinsam mit Ihnen,
- Abstimmung von Maßnahmen zur Beurteilung der beruflichen Eignung von Bewerbern (Kompetenzfeststellung in Zusammenarbeit mit dem BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.),
- Auswahl von Bewerbern gemäß Ihres Anforderungsprofils und Vermitteln an Ihre Firma,
- Unterstützung bei der Erstellung der Ausbildungsverträge, zur Eintragung bei der Kammer und bei der Anmeldung zur überbetrieblichen Ausbildung,
- Begleitung und Unterstützung bei Fragen und Problemen während der Probezeit und
- erforderlichenfalls Beratung zur frühzeitigen Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen.

### Ihre Ansprechpartner:

#### Harald Altenburg

Telefon: 0365 4222 – 229

Fax: 0365 4222 – 299

E-Mail: [altenburg@bauindustrie-mitte.de](mailto:altenburg@bauindustrie-mitte.de)

#### Postanschrift:

Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

Bildungszentrum Ostthüringen

Lange Straße 52

07551 Gera



BAUINDUSTRIEVERBAND  
HESSEN-THÜRINGEN e.V.

#### Thomas Sühlfleisch

Telefon: 0361 7309 – 132

Fax: 0361 7309 – 207

E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)

#### Postanschrift:

Verband baugewerblicher Unternehmer  
Thüringen e.V.

Blosenburgerstraße 4

99096 Erfurt

VERBAND  
BAUGEWERBLICHER  
UNTERNEHMER  
THÜRINGEN E.V.



- ❖ Mehr Informationen zum Projekt „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ im Informationsblatt [„Informationen für Unternehmen“](#) (Anlage 1).
- ❖ [Anforderungsprofil des Betriebes an den zukünftigen Auszubildenden \(Anlage 3\)](#)
- ❖ [Ausbildungsplatz online anbieten \(Anlage 4\)](#)

## Die BiW BAU-Camps

Das BiW BAU führt in Zusammenarbeit mit dem Bauindustrieverband Hessen-Thüringen und dem Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen an den Standorten Frankfurt am Main, Erfurt, Gera und Walldorf jährlich Bau-Camps durch. Die Bau-Camps bieten Schülern Gelegenheit

- sich über Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft zu informieren,
- sich in den unterschiedlichen Bauberufen auszuprobieren,
- sich in der Praxis zu beweisen und eigene Erfahrungen für deine Berufswahl zu sammeln,
- Unterstützung bei der richtigen Entscheidung zur Berufswahl zu finden und
- sich gleichzeitig bei Ausbildungsbetrieben zu empfehlen.

### Anlagen:

- ❖ [Flyer BiW-Bau-Camp \(Anlagen 5 und 6\)](#)

## Initiative „Azubi sucht Nachfolger“ – Neue Wege in der Fachkräftesuche

Bauunternehmen brauchen qualifizierte Fachkräfte und die Berufsausbildung ist der wichtigste Weg zur Fachkräftegewinnung. Vor einigen Jahren reichte es aus, eine Stellenanzeige in der Lokalzeitung zu schalten oder auf Initiativbewerbungen zu warten und die Unternehmen konnten in der Regel aus einem Pool von Bewerbern auswählen. Doch diese Zeiten sind vorbei. Unternehmen müssen nun verstärkt auf die Bewerber zugehen und über sich und die Ausbildungsmöglichkeiten informieren. Das Unternehmen muss sich sozusagen beim Bewerber bewerben.

Eine vom BiW BAU durchgeführte Befragung der Auszubildenden, die im Jahr 2012 ihre Ausbildung begonnen haben, hat ergeben, dass Freunde und Bekannte die wichtigsten Informationsgeber für Schulabgänger sind, wenn es um die Wahl des Ausbildungsberufes geht.

Wir wissen, dass Auszubildende – bei erfolgreichem Ausbildungsverlauf - ihre Ausbildung als etwas Wertvolles begreifen. Sie sind stolz darauf, Teil „ihres“ Unternehmens zu sein und kommunizieren das auch. Sie kennen nach zwei Jahren das Unternehmen in vielerlei Hinsicht sehr genau. Sie kennen die Mitarbeiter und die Vorgesetzten, sie kennen Stärken und Schwachstellen, sie kennen die Anforderungen in der Ausbildung und im Arbeitsprozess und sie haben ein Gefühl dafür, wer in die „Mannschaft“ passen könnte. Wir wissen auch, dass junge Leute untereinander anders kommunizieren als wir das gewohnt sind. Sie haben in ihrem regionalen Umfeld meist einen Bekanntenkreis mit gleichgelagerten Interessen, Werten und Freizeitaktivitäten. Informationen werden dort „ungeschminkt“ weiter gegeben, aber dadurch ist die Kommunikation auch sehr authentisch. Darüber hinaus wissen wir, dass sich junge Leute für ihr Engagement auch Anerkennung und ein positives Feedback wünschen.

### Azubis als Botschafter

Auszubildende, die engagiert und erfolgreich arbeiten und lernen sind also besonders prädestiniert, geeignete junge Leute zu identifizieren und anzusprechen. Eine solche Ansprache ist sicherlich viel zielgruppengerechter als die Schaltung einer Annonce. Aber wie kann es gelingen dieses Potenzial systematisch zu nutzen und gleichzeitig pädagogisch richtig zu handeln?

Mit der **Initiative „Azubi sucht Nachfolger“** unterstützen wir Sie bei der Gewinnung geeigneter Ausbildungsplatzbewerber. Auszubildende, die ihre überbetriebliche Ausbildung im BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V. absolvieren, werden durch uns angesprochen, sich in dieser Initiative zu engagieren. Wird ein Ausbildungsvertrag – unter Vorlage eines Empfehlungsschreibens – abgeschlossen, so erhält der „Vermittler“ eine materielle Anerkennung.

### Im Interesse Ihres Unternehmens können Sie diese Initiative unterstützen indem Sie:

- geeignete, engagierte und erfolgreiche Auszubildende identifizieren,
- mit dem jeweiligen Auszubildenden ein motivierendes Gespräch mit einem anerkennenden, wertschätzenden Charakter führen und ihn darüber informieren, dass die Initiative auch im betrieblichen Interesse liegt,
- gegebenenfalls weitere Anreize zum Mitmachen schaffen.

Erfüllt ein Bewerber nicht die konkreten betrieblichen Anforderungen, hat aber weiterhin Interesse an einer Ausbildung in der Baubranche, so wird er im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung“ nach Maßgabe der Möglichkeiten weiter unterstützt.

#### **Anlagen:**

- ❖ [Aktion „Azubi sucht Nachfolger“ – Flyer \(Anlage 7\)](#)
- ❖ [Aktion „Azubi sucht Nachfolger“ – Informationsblatt / Plakat \(Anlage 8\)](#)

## **Ausbildungsmarketing – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen**

Im Zuge der demographischen Entwicklung wird es für Baubetriebe immer schwieriger, geeigneten Nachwuchs zu finden. Zum einen gibt es weniger Schulabgänger und zum anderen mangelt es vielen Schulabgängern an der notwendigen Ausbildungsreife. Hinzu kommen eine sich verschärfende Konkurrenzsituation am Nachwuchsmarkt, ein vergleichsweise schlechtes Branchenimage und die Trends zu höheren Bildungsabschlüssen sowie zu Büroberufen und sogenannten „Modeberufen“. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass oft gut ausgebildete und qualifizierte Arbeitskräfte nach der Gesellenprüfung in andere Betriebe bzw. in andere Wirtschaftsbereiche abwandern. Dieser Entwicklung können die Betriebe mit vielfältigen Aktivitäten entgegenwirken.

Der Leitfaden Ausbildungsmarketing zeigt zum einen Ausbildungsbetrieben die vielfältigen Möglichkeiten zur Nachwuchswerbung auf, zum anderen gibt er Anregungen, wie gut ausgebildete Fachkräfte in den Betrieb integriert werden können. Die Chance für jeden Betrieb liegt darin, aus der Vielzahl von Möglichkeiten die zur betrieblichen Situation passenden Maßnahmen auszuwählen und durchzuführen.

- ❖ [Anlage 9: Ausbildungsmarketing – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen](#)

# Ausbilderhandbuch – Informationen aus der Praxis für die Praxis zur Ausbildung schwächerer Jugendlicher

Sie möchten sich über die unterschiedlichen Themen, die in der Ausbildung schwächerer Jugendlicher wichtig sein können, informieren? Sie haben aber keine Zeit, sich die Informationen mühsam auf einzelnen Internetseiten oder aus Fachbüchern zusammenzusuchen? Dann bietet Ihnen das Ausbilderhandbuch die Möglichkeit

- der bedarfsgerechten Nutzung: Verschaffen Sie sich einen allgemeinen Überblick oder nutzen Sie das Ausbilderhandbuch als „Sofort-Hilfe“ bei akuten Anlässen.
- Praxisbezug herzustellen: Dabei erhalten Sie in Form von häufig gestellten Fragen gezielte Informationen zu den unterschiedlichsten Themen, Situationen und Problemen.
- mehr zu erfahren: Erfahren Sie, wo Sie weiterführende Informationen, Hilfs- oder Unterstützungsangebote erhalten und erkennen Sie bei bestimmten Problemen auch, wo es absolut notwendig ist, externe Unterstützung mit einzubeziehen.
- der individuellen Suchstrategie: Suchen Sie nach einem bestimmten Begriff? Oder eher nach einem Handlungsfeld? Oder möchten Sie sich lieber das gesamte Handbuch speichern und als Nachschlagewerk nutzen? Hier werden Ihre individuellen Suchstrategien und Nutzungsbereiche berücksichtigt.

Das Ausbilderhandbuch wurde von Autoren und Autorinnen aus der Praxis für die Praxis geschrieben und wird sukzessive um weitere Wissensbausteine erweitert.

## ❖ Links zum Handbuch:

[www.stark-fuer-ausbildung.de/ausbilderhandbuch/einleitung](http://www.stark-fuer-ausbildung.de/ausbilderhandbuch/einleitung)

[Hier erhalten Sie das Handbuch im PDF-Format](#)

## Wissensbausteine von A bis Z

- eine alphabetische Übersicht an Themen des Ausbilderhandbuches (Stand Mai 2013)

### A

[Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung – ADHS](#)

[Aggressives Verhalten](#)

[Alkohol](#)

### B

[Berufsorientierung](#)

[Bewerbungsgespräch](#)

### C

[Clique](#)

### D

[Drogen](#)

### E

[Einstiegsqualifizierung](#)

[Erlebnispädagogik](#)

**F**

[Feedbackgespräche](#)

[Fehlender Bezug zur Arbeitswelt](#)

[Führungsstile](#)

**G**

[Generation „Internet“](#)

[Geringe Lern- und Leistungsmotivation](#)

[Geringes Schulisches Grundwissen](#)

**H**

[Häusliche Gewalt](#)

**I**

[Interkulturelle Konflikte](#)

**K**

[Konfliktgespräche](#)

[Kooperation Schule-Betrieb](#)

**L**

[Lügen](#)

[Lerntypen](#)

**M**

[Mangelnde Körperhygiene, unangemessene Kleidung](#)

**N**

[Negative Gruppendynamik](#)

[Null-Bock Mentalität](#)

**P**

[Potenziale erkennen](#)

[Praktikum](#)

[Prüfung nicht bestanden](#)

**S**

[Schwangerschaft](#)

[Stoffgebundene Suchtmittel](#)

**V**

[Vernetzung mit anderen Akteuren](#)

[Versagensängste](#)

[Verschuldung](#)

[Verunsicherung der Jugendlichen](#)

**Z**

[Zielvereinbarungen](#)

# Informationen zum dualen Studium

## Das duale Studium

Duale Studiengänge stehen bei Studierenden, Hochschulen, Berufsakademien und Unternehmen hoch im Kurs. Durch die Kombination einer praktischen Ausbildung in einem Betrieb mit einem Studium an einer Hochschule oder einer Berufsakademie erwerben Studierende eine wissenschaftliche Qualifikation und fundierte Praxiserfahrung.

Die Vorteile für Unternehmen: Qualifizierter Nachwuchs wird direkt an das Unternehmen gebunden und bereits während des Studiums mit den betrieblichen Arbeitsabläufen vertraut gemacht. Duale Studiengänge sind daher für Unternehmen ein wichtiges Instrument der frühzeitigen Fachkräftesicherung für anspruchsvolle Zielpositionen – gerade auch für kleine und mittelständische Betriebe.

Hochschulen gewinnen durch die intensive Kooperation mit Unternehmen und stärken insbesondere die Praxisbezüge in der Lehre. Studierende, Unternehmen, Hochschulen und Berufsakademien profitieren gleichermaßen von der wissenschaftsbezogenen und zugleich anwendungsorientierten und unternehmensspezifischen Ausbildung in dualen Studiengängen.

## Welchen Mehrwert bietet das duale Studium?

### FÜR UNTERNEHMEN

- Duale Studiengänge ermöglichen eine wissenschaftsbezogene und zugleich praxisnahe und an den Erfordernissen des Unternehmens ausgerichtete Ausbildung. Die Studierenden wenden ihr im Studium erworbenes Fachwissen direkt im Unternehmen an und bereichern ihr Studium mit ihrer praktischen Erfahrung.
- Duale Studiengänge sind bei Abiturientinnen und Abiturienten außerordentlich beliebt. Sie bieten eine hervorragende Möglichkeit, Talente zu binden, für die eine alleinige duale berufliche Ausbildung nicht in Frage kommt. Gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen können sie daher die Fachkräftesicherung für anspruchsvolle Zielpositionen erleichtern. Die meisten Absolventen dualer Studiengänge setzen ihre Karriere beim ausbildenden Unternehmen fort. Die durch Personalmarketing für die Anwerbung von Hochschulabsolventen verursachten Kosten können dadurch reduziert werden.
- Duale Studiengänge sind kompakt: Die Ausbildungs-, Studien- und Einarbeitungsdauer können durch die Integration von Studium und Praxis erheblich verkürzt werden.
- Dual Studierende zeichnen sich durch ein sehr gutes Leistungsprofil, ein hohes Maß an Belastbarkeit, Motivation und Selbstorganisation aus. Die teilnehmenden Unternehmen wählen die dual Studierenden im Allgemeinen selbst aus.
- Unternehmen können bei der Erarbeitung und Umsetzung von Studien- und Prüfungsplänen mitwirken, Anregungen für die Weiterentwicklung des Studiengangs geben und sogar die Einrichtung unternehmensspezifischer Studienzüge anregen.
- Der enge Kontakt zur Hochschule/Berufsakademie erleichtert die weitere Kooperation etwa auf dem Feld der angewandten Forschung, des Wissens- und Technologietransfers oder der Weiterbildung.

### FÜR HOCHSCHULEN / BERUFSAKADEMIEN

- Die stetige Verzahnung von Theorie und Praxis, von Studium und unternehmerischer Begleitung erhöht die Lernmotivation und den Studienerfolg der Studierenden. Die Praxisorientierung erhöht auch die Lehrqualität: Duale Studiengänge fördern problemorientiertes Lernen und ermöglichen in besonderem Maße Projektarbeit.
- Hohe Erfolgsquoten, die weitgehende Einhaltung der Regelstudienzeit, eine sehr geringe Studienabbruchquote und die hohe Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen tragen zum guten Image der Hochschule/Berufsakademie bei.

- Die Kooperation mit den Unternehmen bietet den Hochschullehrern enge Kontakte zur Wirtschaft, die sie auch im Rahmen anwendungsorientierter Forschung, für den Wissens- und Technologietransfer sowie für den Aufbau von Kooperationen für lebenslanges Lernen nutzen können.
- Hochschulen/Berufsakademien leisten mit dualen Studiengängen einen Beitrag zur besseren Abstimmung von Beschäftigungs- und Bildungssystem und zu einer erhöhten Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

## FÜR SCHÜLER, STUDIENINTERESSIERTE UND STUDIERENDE

- Studierende können die Vorteile einer beruflichen Ausbildung und eines Studiums verknüpfen. Insbesondere die Verbindung von praktischer Tätigkeit und wissenschaftlichem Studium ermöglicht ein schnelleres und verbessertes Verständnis beider Felder.
  - Relativ kleine Studiengruppen – insbesondere ein Merkmal der Berufsakademien – erlauben eine individuelle Betreuung der Studierenden.
  - Die verkürzte Gesamtausbildungsdauer ermöglicht einen frühzeitigen Einstieg in das Erwerbsleben.
  - Die Ausbildungs- bzw. Praktikumsvergütung bietet den Studierenden finanzielle Sicherheit. Gerade jungen Menschen aus einkommensschwächeren Familien kann dies den Weg zum Bildungsaufstieg ebnen.
  - Übernahmequoten von über 80 % nach Abschluss des Studiums sprechen für hervorragende Aussichten der Absolventen auf einen adäquaten Arbeitsplatz.
  - Der Abschluss eines dualen Bachelorstudiums eröffnet in der Regel die gleichen Zugangschancen zu Masterstudiengängen wie andere Bachelorstudiengänge.
- ❖ Mehr Informationen zu dualen Studiengängen für die Bauwirtschaft in Hessen und Thüringen im Internet unter:  
[www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de)
  - ❖ Weitere Informationen und Recherchemöglichkeiten bundesweit im Internet unter:  
[www.wegweiser-duales-studium.de](http://www.wegweiser-duales-studium.de)  
[www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de)

# Informationen zur Weiterbildung

## Berufliche Weiterbildung: Schlüssel zu Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit <sup>(1)</sup>

Wissen und Kompetenzen bedeuten Chancen in unserer modernen Gesellschaft und Wirtschaft. Diese Chancen zu nutzen, heißt auch, sich Veränderungen zu stellen, denn Anforderungen an Wissen und Kompetenzen verändern sich:

### Unternehmen sind geprägt von

- neuen Technologien und beschleunigten Produktentwicklungsprozessen,
- neuen Dienstleistungsangeboten, die z.T. flankierend für Produkte entwickelt werden,
- einer ständigen Anpassung der Arbeitsorganisation.

### Die Gesellschaft ist geprägt von einer

- stärkeren Tertiärisierung,
- zunehmenden Internationalisierung,
- rückläufigen demographischen Entwicklung.

**Für jeden Einzelnen** geht es um eine kontinuierliche Anpassung der Qualifizierung sowie die Steigerung der Innovationsfähigkeit. Hierbei spielt neben der Leistungsfähigkeit immer auch der Erhalt der Leistungsbereitschaft eine zentrale Rolle.

Berufliche Weiterbildung wird vor diesem Hintergrund zum **Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit**. Das Weiterbildungsverständnis der Arbeitgeber setzt auf differenzierte Wahrnehmung der jeweiligen Verantwortung und bedarfsgerechte, kontinuierliche Qualifizierungsprozesse:

Berufliche Weiterbildung so verstanden...

- ...erfolgt im Arbeitsprozess für die Praxis,
- ...ist eine individuelle Angelegenheit ohne pauschale Lösungen,
- ...gestaltet sich als ein strategischer Prozess,
- ...erfolgt mit verteilten Verantwortlichkeiten und Kostenbeteiligungen je nach Nutzen und Veranlassung.

## Verantwortung der Unternehmen:

Unternehmen erkennen die Bedeutung der Qualifikationen der Mitarbeiter als Wert für das Unternehmen und verstehen Engagement für berufliche Weiterbildung als Investition in die Zukunft:

Betriebliche Weiterbildung ist dabei...

- ...ausgerichtet an den individuellen Unternehmenszielen und eingebunden in die Gesamtstrategie des Unternehmens und seine Personalentwicklung.
- ...Steuerungsaufgabe des einzelnen Betriebes, übergeordnete Instanzen können höchstens einen Rahmen setzen.
- ...auch in KMUs selbstverständlich, z.B. durch Kooperationen in Personalentwicklungsverbänden.

- ...ein lebenslanger Prozess zur Qualifikationserhaltung der Belegschaften unabhängig vom Alter.
- ...transparent für Mitarbeiter in der Planung und Durchführung durch Nennung von Anforderungen und Zielen.
- ...ein Marketing- und Motivationsfaktor, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.
- ...in der Verantwortung von Vorgesetzten – in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung - zu sehen.

## Verantwortung des Einzelnen:

Eigenverantwortung und -initiative sind in der beruflichen Weiterbildung selbstverständlich:

Der Einzelne...

- ...erkennt Chancen und Nutzen von beruflicher Weiterbildung als lebensbegleitende Aufgabe unabhängig vom Alter und vom Beschäftigtenstatus.
- ...nutzt Beratung und Begleitung im Rahmen seines eigenverantwortlichen Weiterbildungsengagements.
- ...beteiligt sich als Nutznießer auch am Aufwand betrieblich veranlasster Weiterbildung.

## Verantwortung der Weiterbildungsdienstleister:

Weiterbildungsanbieter werden zu Dienstleistern mit individuellen Angeboten für den Einzelnen und die Unternehmen, insbesondere in Form von Begleitung und Unterstützung prozessorientierten Lernens:

Weiterbildungsdienstleister...

- ...fördern die Definition und Realisierung individueller Lernziele insbesondere durch Qualifizierungsberatung und -begleitung.
- ...stellen moderne Lernmedien und Möglichkeiten zur Dokumentation von Lernen zur Verfügung.
- ...orientieren sich bei der Qualitätssicherung am Transferergebnis in der Praxis.
- ...sichern und verbessern kontinuierlich im eigenen Interesse die Qualität ihrer Produkte als Anbieter auf einem funktionierenden Markt.

(1) (Quelle: BILDUNG schafft ZUKUNFT, Berufliche Weiterbildung: Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2007)

### ❖ CHECKLISTE Qualität beruflicher WEITERBILDUNG - Wegweiser für Weiterbildungsinteressierte

Berufliche Weiterbildung eröffnet Perspektiven und neue Chancen. Die Sicherung der Qualität beruflicher Weiterbildung ist für Bildungsanbieter und Lernende gleichermaßen von Bedeutung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat deshalb eine Checkliste zur Qualität beruflicher Weiterbildung erarbeitet. Die Checkliste kann Weiterbildungsinteressierten ihre Entscheidung für die berufliche Weiterbildung erleichtern und Bildungsanbieter unterstützen, ihre Bildungsangebote attraktiv zu gestalten.

Die Checkliste finden Sie im Internet unter: [www.bibb.de/checkliste](http://www.bibb.de/checkliste)

## Die Handlungsfelder

Das Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V. ist ein gemeinnütziger Bildungsdienstleister für die Bauwirtschaft und für baunahe Firmen. Es unterstützt die Unternehmen in folgenden Handlungsfeldern:

### Berufsausbildung

Für folgende Berufe bietet das BiW BAU überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen an:

#### 1. Ausbau

Ausbaufacharbeiter (alle Schwerpunkte)

Fliesen- Platten- und Mosaikleger/-in

Industrie-Isolierer/-in

Stuckateur/-in

Trockenbaumonteur/-in

Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in

Zimmerer/-in

#### 2. Hochbau

Hochbaufacharbeiter (alle Schwerpunkte)

Beton- und Stahlbetonbauer/-in

Maurer/-in

#### 3. Tiefbau

Tiefbaufacharbeiter (alle Schwerpunkte)

Asphaltbauer/-in

Gleisbauer/-in

Kanalbauer/-in

Rohrleitungsbauer/-in

Straßenbauer/-in

#### 4. Umwelttechnik

Fachkraft für Abwassertechnik

Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice

Fachkraft für Wasserversorgungstechnik

#### 5. Baugeräte

Baugeräteleiter/-in

Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik

Straßenwärter/in

#### 6. Weitere Berufe

Bauzeichner/-in

Berg- und Maschinenmann

## Gewinnung von Ausbildungsbewerbern

Die Lehrstellenbörse des BiW BAU unterstützt die Unternehmen der gesamten Branche bei der Gewinnung ihrer Ausbildungsplatzbewerber. Die Nutzung ist kostenfrei.

## Duales Studium

Das BiW BAU unterstützt die dualen Studiengänge „Bauingenieurwesen“ in Frankfurt, Kassel und Erfurt.

## Weiterbildung

### 1. Das Bildungsprogramm der Bauwirtschaft

Das Bildungsprogramm der Bauwirtschaft beinhaltet umfangreiche Qualifizierungsangebote in folgenden Bereichen:

- Aufstiegsfortbildung
- Berufliche Weiterbildung für die Bereiche:
  - Bautechnik
  - Arbeitssicherheit
  - Baumaschinentechnik
  - Rohrleitungsbau, Anlagenbau, Schweißtechnik
  - Umwelttechnik
  - Baumanagement
- Fahrschule

Darüber hinaus enthält es eine **Übersicht der Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung**.

❖ Das Bildungsprogramm im Internet unter:

[www.biwbau.de/page/de/biw/info\\_material/#Bildungskatalog%20der%20Bauwirtschaft%202012/2013](http://www.biwbau.de/page/de/biw/info_material/#Bildungskatalog%20der%20Bauwirtschaft%202012/2013)

### 2. Die Modulare Qualifizierung in der Bauwirtschaft , ein AZWV-zertifiziertes – und damit förderfähiges – Angebot <sup>(1)</sup>

Die „Modulare Qualifizierung in der Bauwirtschaft“ zielt darauf ab, die Qualifizierungsmöglichkeiten für die Bauwirtschaft aufzuzeigen und die Vermittlung notwendiger Qualifikationen passgerecht, wirtschaftlich und zeitnah zu ermöglichen. Es bietet folgende Möglichkeiten:

- Unternehmer/Personalverantwortliche sowie Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit, Jobcenter und ARGE n können Teilnehmer zielgerichtet zu individuell erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen beraten, damit diese erforderliche Qualifikationen aufbauen, erhalten, erweitern, anpassen und so ihre Beschäftigungsfähigkeit herstellen bzw. verlängern.
- In Abstimmung mit dem BiW können Unternehmen ihre Arbeitnehmer für spezielle Arbeitsaufgaben qualifizieren und vor der Neueinstellung von Mitarbeitern diese auf ihre Eignung prüfen lassen.
- Arbeitssuchende können sich individuell auf ihre neue berufliche Tätigkeit vorbereiten und ggf. ihren Bildungsgutschein dafür einlösen.

(1) AZWV steht für Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung

Die „Modulare Qualifizierung in der Bauwirtschaft“ konzentriert sich auf drei Handlungsbereiche:

- Bautechnik/Baumaschinenteknik,
- Rohrleitungs-/ Anlagenbau und Schweißtechnik,
- Transport und Verkehr.

❖ Die „Modulare Qualifizierung in der Bauwirtschaft“ im Internet unter:

[www.biwbau.de/page/de/biw/info\\_material/#Lehrg%C3%A4nge%20AZWV-zertifiziert](http://www.biwbau.de/page/de/biw/info_material/#Lehrg%C3%A4nge%20AZWV-zertifiziert)

Hinweis:

*Die **Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV)** war eine Verordnung des ehemaligen Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit vom 16. Juni 2004 gem. § 87 SGB III und regelte die Anerkennung (Akkreditierung) von fachkundigen Stellen und die Zulassung (Zertifizierung) von Bildungsträgern und Bildungsmaßnahmen durch unabhängige Organisationen. Die von den Agenturen für Arbeit bzw. den Arbeitsgemeinschaften für Grundsicherung an Arbeitsuchende herausgegebenen Bildungsgutscheine konnten nur für nach AZWV zertifizierte Bildungsmaßnahmen bei entsprechend zertifizierten Bildungsträgern eingelöst werden.*

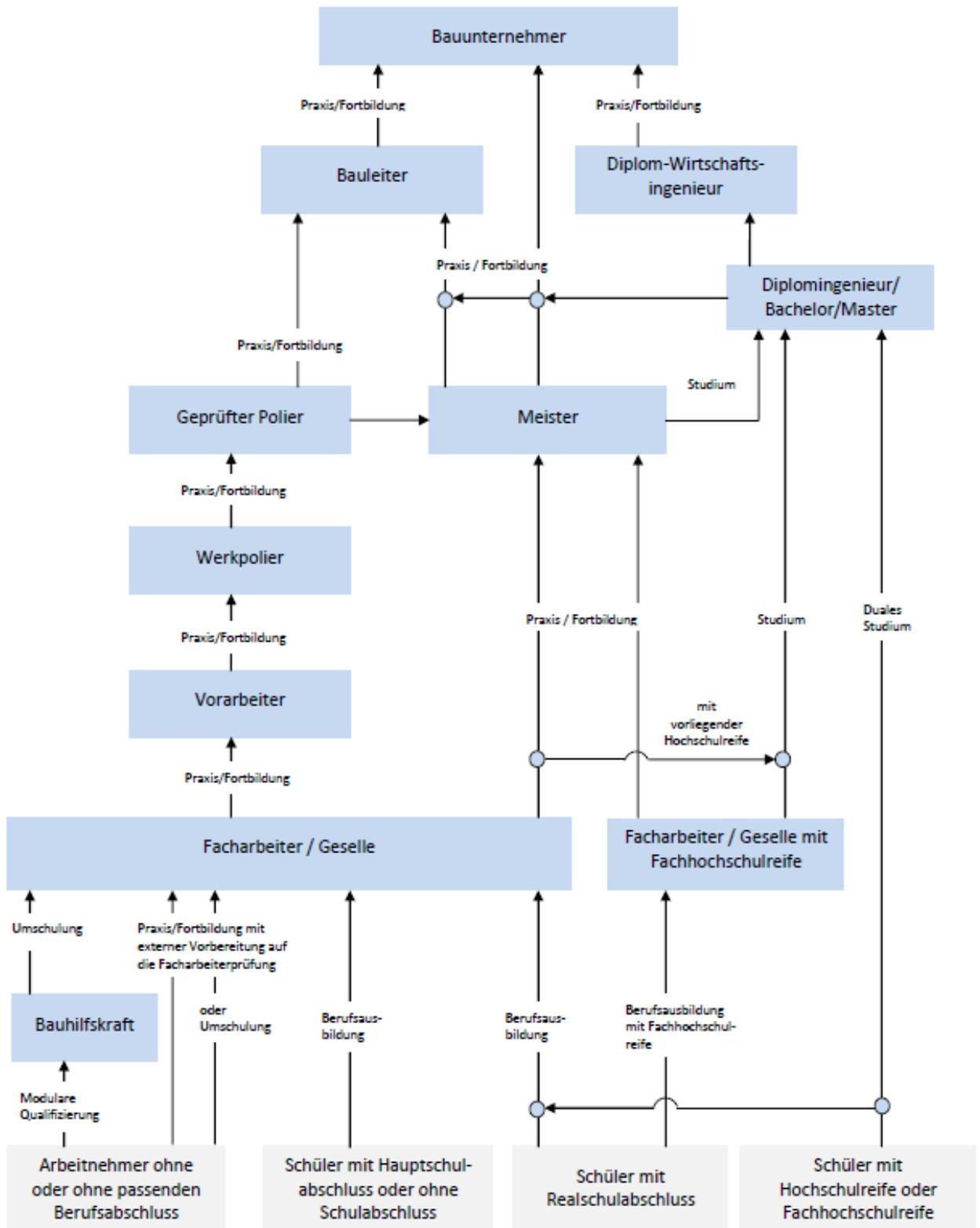
*Seit dem 6. April 2012 ist die AZWV durch die Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV) abgelöst worden. Die neue Verordnung wurde am 5. April 2012 im Bundesgesetzblatt Teil 1 Seite 504 ff bekanntgemacht.*

*Auf Grund der Übergangsregelungen ist das o. g. AZWV-zertifizierte Lehrgangsangebot des BiW weiterhin förderfähig.*

### 3. Weiterbildung auf der Basis individueller Abstimmungen

Interessierte Unternehmer/Personalverantwortliche, Arbeitnehmer, Arbeitsuchende und Mitarbeiter anderer Organisationen können sich direkt an die durchführenden Bildungszentren wenden, um individuelle , bedarfsgerechte Bildungsmaßnahmen abzustimmen.

# Übersicht über die vom BiW BAU unterstützten Bildungswege in der Bauwirtschaft



# Standorte, Profile, Ansprechpartner

## Die BiW BAU Geschäftsstelle:

Blosenburgstraße 4 • 99096 Erfurt  
Geschäftsführer: Ralf Hanemann • Geschäftsführerin: Bettina Haase  
Tel.: (0361) 644 95 - 0 • Fax: (0361) 644 95 - 29 • E-Mail: [info@biw-bau.de](mailto:info@biw-bau.de)  
Internet: [www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de)

## Die BiW BAU Bildungszentren:

### Aus- und Fortbildungszentrum Erfurt

Apoldaer Straße 3 • 99091 Erfurt  
Hochbau, Ausbau (Spez. Zimmerer), Tiefbau (Spez. Straßenbau, Kanalbau) Erdstoff-, Bitumen- und Asphaltlabor, Duales Studium, Bauzeichner  
Ansprechpartner: Karl-Heinz Pfündner  
Tel.: (0361) 7309 - 201 • Fax: (0361) 7309 - 207 • E-Mail: [erfurt@biw-bau.de](mailto:erfurt@biw-bau.de)

### EBL Bildungszentrum Frankfurt

Am Poloplatz 4 • 60528 Frankfurt  
Hochbau, Ausbau (Spez. Zimmerer, Fliesenleger), Tiefbau, DVGW-Kursstätte, DBV-Kursstätte, Duales Studium  
Ansprechpartner: Joachim Buhro  
Tel. : (069) 669006 - 0 • Fax: (069) 669006 - 44 • E-Mail: [EBL@biw-bau.de](mailto:EBL@biw-bau.de)

### Bildungszentrum Ostthüringen

Lange Straße 52 • 07551 Gera  
Hochbau, Ausbau (Spez. Zimmerer), Tiefbau (Spez. Straßenbau, Rohrleitungsbau, Gleisbau), Kursstätte für Tunnelbau, Umwelttechnik, Metallschweißen, DVGW-Kursstätte, Kunststoffschweißen, WNF-Schweißen  
Ansprechpartner: Volker Krautheim  
Tel.: (0365) 4222 - 220 • Fax: (0365) 4222 - 299 • E-Mail: [bzo@biw-bau.de](mailto:bzo@biw-bau.de)

### Aus- und Fortbildungszentrum Nordhausen

Rathsfelder Straße 1 • 99734 Nordhausen  
Hochbau, Ausbau, Tiefbau, Denkmalpflege, Kompetenzzentrum Befestigungstechnik  
Ansprechpartner: Karl-Heinz Pfündner  
Tel.: (03631) 6946 - 0 • Fax: (03631) 6946 - 30 • E-Mail : [nordhausen@biw-bau.de](mailto:nordhausen@biw-bau.de)

### Aus- und Fortbildungszentrum Walldorf

Industriestraße 8 • 98639 Walldorf  
Hochbau, Ausbau, Tiefbau, Kompetenzzentrum für Baumaschinentechnik, Fahrschul Ausbildung  
Ansprechpartner: Horst Kreibich  
Tel.: (03693) 8986 - 0 • Fax: (03693) 8986 - 17 • E-Mail : [walldorf@biw-bau.de](mailto:walldorf@biw-bau.de)

### Aus- und Fortbildungszentrum Weimar

Nordstraße 5 • 99427 Weimar  
Hochbau, Ausbau (Spez. Trockenbau, Fliesenleger, Stuckateur), Denkmalpflege, Holz- und Bautenschutz, Betonsanierung  
Ansprechpartner: Ullrich Haase  
Tel.: (03643) 8265 - 0 • Fax: (03643) 8265 - 12 • E-Mail: [weimar@biw-bau.de](mailto:weimar@biw-bau.de)

## Die BiW BAU Standorte



## Die BiW BAU Partner

### **Bauhaus Akademie Schloss Ettersburg gemeinnützige GmbH**

Am Schloss 1 • 99439 Ettersburg

Fortbildung für Architekten, Ingenieure, Sachverständige, Baumanagement, Firmenseminare und Tagungen

Ansprechpartnerin: Edith Ehmer

Tel.: (03643) 742840 • Fax: (03643) 74 28 419 • E-Mail: [info@bauhausakademie.de](mailto:info@bauhausakademie.de)

Internet: [www.bauhausakademie.de](http://www.bauhausakademie.de)

### **Bundesbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbaugewerbes gemeinnützige GmbH (BUBIZA)**

Werner-Heisenberg-Str. 4 • 34123 Kassel

Ausbildung Zimmerer, berufliche Fortbildung Holzbau und Ausbau, Aufstiegsfortbildung

Zimmermeister, Dachdeckermeister

Ansprechpartner: Helmhard Neuenhagen

Tel.: (0561) 95897 - 11 • Fax: (0561) 585 1584 • E-Mail: [info@bubiza.de](mailto:info@bubiza.de) • Internet: [www.bubiza.de](http://www.bubiza.de)

### **Arbeitsgemeinschaft für die Stufenausbildung Bau Kassel (ASK)**

Falderbaumstraße 18 • 34123 Kassel

Hochbau, Ausbau, Tiefbau

Tel.: (0561) 95 851 - 0 • Fax: (0561) 582855 • E-Mail: [info@ask-lehrbaustelle.de](mailto:info@ask-lehrbaustelle.de)

Internet: [www.ask-lehrbaustelle.de](http://www.ask-lehrbaustelle.de)

### **Zukunft Bauen e.V.**

Umgehungsstraße 1 • 35043 Marburg

Hochbau, Ausbau, Tiefbau (Spez. Straßenbau), Dachdeckerhandwerk, Ökologie und Klimaschutz am Bau

Tel.: (06421) 95 09 – 0 • Fax: (06421) 950999 • E-Mail: [info@handwerk-mr.de](mailto:info@handwerk-mr.de)

### **ibw Innovation Bildung Wiesbaden GmbH**

Moltkering 15 • 65189 Wiesbaden

Aus- und Weiterbildung für Benachteiligte, Management

Ansprechpartner: Joachim Buhro

Tel. : (06 11) 531 6040 - 11 • Fax: (06 11) 531 6040 – 38 • E-Mail: [info@ibw-wiesbaden.de](mailto:info@ibw-wiesbaden.de)

# Das Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Gotha e.V. (ABG)



Das Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes ist eine Bildungseinrichtung für die überbetriebliche Lehrunterweisung und für die Weiterbildung im Handwerk. Es liegt verkehrsgünstig in unmittelbarer Nähe des Ostbahnhofes der Stadt Gotha.

Das ABG engagiert sich im Auftrag folgender Mitglieder des eingetragenen Vereins:

- Innung des Bauhandwerks Gotha
- Innung des Zimmererhandwerks im Kammerbezirk Erfurt
- Fachverband für das Zimmererhandwerk im Freistaat Thüringen
- Verband Baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V.
- Thüringer Landesfachverband für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Eine stetige Weiterentwicklung und Implementierung neuester Technologien und Techniken findet u.a. in der qualitativ hochwertigen technischen Ausstattung unserer einzelnen Werkstätten seinen Ausdruck.

## Berufsausbildung

Das ABG ist ein TÜV-zertifiziertes Zentrum für die überbetriebliche Lehrunterweisung in der Stufenausbildung im Handwerk nach ZDH- und ÜLU-Richtlinie in den Berufen:

- Maurer,
- Zimmerer,
- WKS-Isolierer und
- Beton- und Stahlbetonbauer (im 1. Ausbildungsjahr).

## Weiterbildung

In der Weiterbildung engagiert sich das ABG für die Zimmerermeister Ausbildung und im Rahmen der Online-Meisterschule.

## Kontakt:

Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Gotha e.V.  
Dipl.-Bauing. Andreas Kley  
Ausbildungsleiter  
Mühlhäuser Straße 3 a  
99867 Gotha  
Tel.: 03621/4567-0  
Fax.: 03621/456710

Email: [abg@abz-bau-gotha.eu](mailto:abg@abz-bau-gotha.eu)  
Homepage: [www.abz-bau-gotha.eu](http://www.abz-bau-gotha.eu)

# Fachkräftesicherung – weiterführende Informationsquellen im Internet

## Das Portal zur Fachkräfte-Offensive

Die Fachkräfte-Offensive ist ein gemeinsames Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie sowie der Bundesagentur für Arbeit.

### Die Fachkräfte-Offensive will:

- Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, für das Thema Fachkräftesicherung sensibilisieren und Handlungsoptionen aufzeigen;
- Unternehmen dabei unterstützen, ihren individuellen Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig zu decken;
- Unternehmen dabei unterstützen, neue Wege in der Personalgewinnung im In- und Ausland zu beschreiten;
- vorhandene Fachkräftepotenziale mobilisieren und in den Arbeitsmarkt (re)integrieren;
- Fachkräften Chancen zum Einstieg in den Arbeitsmarkt und zur Erweiterung ihrer Kompetenzen aufzeigen;
- die Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken aus Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden fördern.

### Unternehmen erhalten Informationen zu folgenden Handlungsfeldern:

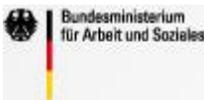
- **Standorte bestimmen** – Ist Ihr Unternehmen fit für die Zukunft?
- **Fachkräftepotenziale** – Welche Potenziale sind für Sie relevant?
- **Optionen** – Wie können Sie Fachkräfte finden und binden?
- **Gute Beispiele** – Nach welchen Vorbildern wollen Sie sich richten?
- **Ihre Werkzeuge** – Welche Werkzeuge wollen Sie nutzen?

Mehr Informationen im Internet unter:

[www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de)

Deutschland braucht  
**Fachkräfte.**

Der demografische Wandel verstärkt den Bedarf.  
Hier setzt die Fachkräfte-Offensive an: Sie mobilisiert  
Fachkräftepotenziale im In- und Ausland.  
Denken auch Sie schon heute an morgen!



# Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung ist ein Beitrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland.

Das Projekt wird vom RKW Kompetenzzentrum und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln gemeinsam durchgeführt. Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei zu unterstützen, Fachkräfte zu finden, attraktive Arbeitgeber zu werden sowie mit qualifizierten Belegschaften wettbewerbsfähig zu bleiben.

## Kernfragen

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung möchte Antworten zu folgenden Kernfragen geben:

- Wie ist die Fachkräftesituation in kleineren Unternehmen? Wie wird sich diese voraussichtlich entwickeln?
- Welche Handlungserfordernisse kommen auf KMU zu? Welche konkreten Handlungsbedarfe lassen sich daraus ableiten?
- Welche spezifischen Lösungsansätze und Handlungsoptionen gibt es? Welche Akzente kann die Personalarbeit setzen?
- Wie können KMU voneinander lernen, ihren Fachkräftebedarf zu decken?

## Arbeitsfelder

Um diese Fragen zu beantworten, analysiert das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung Studien zur Fachkräftesituation und leitet daraus Empfehlungen ab. Des Weiteren führt es zu ausgewählten Fragestellungen Modellprojekte durch. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in praxisnahen Umsetzungshilfen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen aufbereitet und kostenfrei verbreitet.

## Informationsschwerpunkte der Internetseite sind:

- Fachkräftebedarfe
- Fachkräftepotenziale
- Handlungsempfehlungen für KMU
- Praxisbeispiele
- Fakten & Studien
- Initiativen

## Handlungsempfehlungen für KMU gibt es zu folgenden Themen:

- Situation analysieren
- Unternehmen positionieren
- Fachkräfte finden
- Fachkräfte binden
- Fachkräfte qualifizieren

## Praxisbeispiele gibt es zu den Themen:

- Unternehmen positionieren
- Fachkräfte finden
- Fachkräfte binden
- Fachkräfte qualifizieren

- ❖ Mehr Informationen im Internet unter: [www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)



# Toolbox Fachkräftesicherung – Fachkräfte gewinnen & halten

- Wie können Sie Fachkräfte gewinnen?
- Wie können Sie Fachkräfte halten?
- Wie analysieren Sie Ihre betriebliche Situation?
- Wie tritt Ihr Unternehmen mit dem Akademikernachwuchs in Kontakt?
- Wie übertragen Sie das wertvolle Wissen älterer Mitarbeiter auf die junge Generation?

Auf dieser Internetplattform erhalten Sie Antworten auf diese und viele andere Fragen rund um das Thema Fachkräftesicherung.

Leitidee der Toolbox Fachkräftesicherung ist es, kleine und mittlere Unternehmen dabei zu unterstützen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Die Toolbox richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche, Entscheidungsträger und Betriebsräte und bietet eine praxisnahe Auswahl verschiedener Werkzeuge, Instrumente und Konzepte.

Die Empfehlungen sind im Dialog mit Experten und Unternehmensvertretern entstanden und wurden stets auf die speziellen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen kleinerer Unternehmen abgestimmt. Die Toolbox wird kontinuierlich vom RKW Kompetenzzentrum gepflegt. Getreu dem Motto "Mit der Praxis, für die Praxis" soll dieser Werkzeugkasten laufend an die betriebliche Wirklichkeit angepasst werden.

## Informationsschwerpunkte der Internetseite sind:

- **Fachkräfte gewinnen**  
Warum immer die herkömmliche Stellenanzeige in der Regionalpresse? Unter "[Fachkräfte gewinnen](#)" finden Sie Maßnahmen, wie Sie Ihren Fachkräftebedarf auch abseits herkömmlicher Maßnahmen decken können.
- **Fachkräfte halten**  
Was ist ärgerlicher, als wenn eine teuer geworbene Fachkraft das Unternehmen wieder verlässt? Zahlreiche Instrumente in der Rubrik "[Fachkräfte halten](#)" zeigen auf, wie Sie mit geringen Investitionen eine hohe Betriebsbindung erzielen können.
- **Fachkräfte-Check**  
Wenn Sie eine fundierte Analyse Ihrer Situation wünschen, sind Sie im Bereich "[Fachkräfte-Check](#)" richtig. Sie erhalten ein individuelles Stärken-/Schwächen-Profil und erfahren, wie Sie Ihre Situation nachhaltig verbessern können.
- **Service**  
In der Rubrik "[Service](#)" finden Sie alle Beiträge als PDF-Dateien zum Download und eine Übersicht aller Good Practice Beispiele.

- ❖ Mehr Informationen im Internet unter: [www.fachkraefte-toolbox.de](http://www.fachkraefte-toolbox.de)



# CASA-bauen – eine Praxishilfe für Bauunternehmen

„CASA-bauen – Mehr Geschäftserfolg als gutes Bauunternehmen“ ist eine Praxishilfe für kleine und mittelständische Bauunternehmen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes.

CASA-bauen ermöglicht:

- Schwachstellen in Organisation und Bauablauf zu finden,
- Verbesserungen in den Arbeitsabläufen einzuleiten,
- die vorhandenen Ressourcen besser zu nutzen und
- Stärken gezielt zu entwickeln und damit
- für Kunden und Mitarbeiter attraktiver zu werden.

CASA-bauen ist ein zentrales Instrument von INQA-Bauen, der Initiative für eine neue Qualität des Bauens. INQA-Bauen wird durch die wichtigen Organisationen der Bauwirtschaft – wie Sozialpartner, Fachverbände, Präventionsdienstleister, Ministerien – getragen, mit dem Ziel, die Wettbewerbsbedingungen für die Bauwirtschaft in Deutschland zu verbessern.

Mit CASA-bauen bietet INQA-Bauen eine Praxishilfe, die es Ihnen ermöglicht, durch eine vorausschauende und systematische Arbeitsgestaltung Ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. CASA-bauen beschreibt den Branchenstandard für eine gute Betriebsorganisation von kleinen und mittleren Baubetrieben.

- ❖ CASA-bauen ermöglicht die Aufnahme auf die Qualitätsplattform [www.gute-bauunternehmen.de](http://www.gute-bauunternehmen.de).

## CASA-bauen - die 2 x 7 Impulse für eine neue Qualität des Bauens

### Organisation des Unternehmens

- Strategie und Unternehmensführung
- Marketing und Vertrieb
- Arbeitsorganisation
- Personal
- Interner Informationsaustausch
- Beschaffung und Technikeinsatz
- Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit

### Organisation für die Baustelle

- Angebot und Vertrag
- Kooperation der am Bau Beteiligten
- Planung und Arbeitsvorbereitung
- Personaleinsatz
- Bauausführung
- Steuerung
- Verbesserung und Innovation

- ❖ Die Praxishilfe CASA-bauen im Internet unter: [www.casa-bauen.de](http://www.casa-bauen.de)



# INQA-Check „Personalführung“ Selbstbewertung zur Führungsqualität und zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel

Der **INQA-Check „Personalführung“** wurde von der **„Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“**, einem **eigenständigen Netzwerk** unter dem Dach der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) entwickelt und herausgegeben.

## Entscheidende Herausforderungen für gute Personalführung sind:

- die Attraktivität als Arbeitgeber steigern und
- gute Beschäftigte finden, fördern und binden.

## Welchen Nutzen hat der INQA-Check „Personalführung“?

Im INQA-Check „Personalführung“ finden Sie viele Anregungen für eine gute Personalführung. Der Check hilft Ihnen, die Beschäftigten zu befähigen und zu motivieren, gute Leistungen zu erbringen. Er hilft Ihnen auch, die Beschäftigten zu unterstützen, gesund und gerne im Unternehmen zu arbeiten.

Die Checkpunkte beschreiben die gute Praxis der Personalführung von erfolgreichen Unternehmen. Sie helfen, Ihren Handlungsbedarf festzustellen. Maßnahmen zu den Checkpunkten können Sie in einem Maßnahmenplan festhalten.

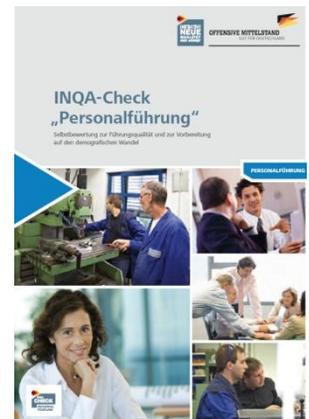
Die Maßnahmen zu einigen Checkpunkten eignen sich darüber hinaus, Ihre Arbeitgeberattraktivität im Marketing darzustellen.

## Für wen ist der Check?

Mit dem Check können vor allem Unternehmer kleiner Betriebe systematisch die Qualität ihrer Personalführung überprüfen. Darüber hinaus ist der Check auch für Führungskräfte von Abteilungen oder Teams in größeren Unternehmen geeignet.

Der Check umfasst folgende Themen:

- 1 Personalplanung
- 2 Personalentwicklung
- 3 Personalgewinnung
- 4 Motivierende Personalmaßnahmen
- 5 Gutes Betriebsklima
- 6 Interne Kommunikation als Führungsaufgabe
- 7 Vielfalt unterschiedlicher Menschen gezielt einsetzen
- 8 Arbeitgeberattraktivität
- 9 Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten
- 10 Werte und Prinzipien klären und vermitteln
- 11 Die eigenen Stärken und Schwächen als Führungskraft kennen



Die vollständige Bearbeitung des Checks dauert 60 Minuten bis 1,5 Stunden.

❖ Den Check zum Download finden Sie im Internet unter:

[www.offensive-mittelstand.de/html/mittelstand/download/inqa-check-personalf.pdf](http://www.offensive-mittelstand.de/html/mittelstand/download/inqa-check-personalf.pdf)

# Erfolgsfaktor Mitarbeiter – Wie gelingt es Ihnen, Fachkräfte langfristig an Ihren Handwerksbetrieb zu binden? – Ideen, Hilfestellungen und Lösungsvorschläge <sup>(1)</sup>

Die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an das Unternehmen wird immer wichtiger. Eine Reihe von Faktoren und Entwicklungen (z. B. der demographische Wandel) sorgen dafür, dass immer weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen. Hiervon ausgehend ist es für die Betriebe umso wichtiger, bereits **bestehende Arbeitsverhältnisse zu festigen**. **Doch wie** hält man gute Mitarbeiter im Unternehmen?

Diesbezüglich gibt es eine Reihe von Möglichkeiten. Um Ihnen einen **Überblick** zu verschaffen, zeigt dieser Leitfaden wichtige Ansatzpunkte für Handwerksbetriebe auf. Es handelt sich dabei natürlich nicht um eine abschließende Aufzählung und die Lösungsvorschläge sind auch nicht nur für Handwerksbetriebe interessant. Stattdessen soll auf wesentliche Instrumente eingegangen werden, um Ihnen die Möglichkeit zu geben, Ihr eigenes Vorgehen zur Bindung guter Mitarbeiter an das Unternehmen strategisch ausrichten und systematisieren zu können.

Für eine Gesamtschau über das Thema sollen sowohl betriebswirtschaftliche als auch rechtliche Möglichkeiten aufgezeigt werden. Damit Ihnen der Leitfaden ein übersichtliches Bild vermitteln kann, ist er in verschiedene Teile gegliedert:

1. **Warum sollten Sie sich dem Thema „Mitarbeiterbindung“ unbedingt annehmen?**
2. **Welche grundsätzlichen Möglichkeiten stehen Ihnen zur Verfügung?**
3. **Welche weiteren Felder der Mitarbeiterbindung können Sie nutzen?**
  - 3.1 **Monetäre Ansatzpunkte zur Mitarbeiterbindung**
  - 3.2 **Nicht-monetäre Möglichkeiten zur Mitarbeiterbindung**
  - 3.3 **Vertragliche Optionen zur Mitarbeiterbindung**

## Was bringt die Bindung guter Mitarbeiter den Handwerksunternehmen schließlich?

Mitarbeiterbindung ist das Ergebnis einer sichtbar zufriedeneren, höher motivierten, kooperativeren, innovativeren, kreativeren und gesünderen Belegschaft. Dies wirkt sich nicht zuletzt auf den unternehmerischen Erfolg aus. Nur Handwerksbetriebe, die sich zielgerichtet und intensiv mit der Frage der Mitarbeiterbindung auseinandersetzen, können einem eventuellen Fachkräftemangel gelassener entgegensehen und sich voll auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter konzentrieren.

- ❖ Der ausführliche Leitfaden „Erfolgsfaktor Mitarbeiter: Wie gelingt es Ihnen, Fachkräfte langfristig an Ihren Handwerksbetrieb zu binden. Ideen, Hilfestellungen und Lösungsvorschläge“ steht unter:

[www.lfi-muenchen.de/lfi/moe/cms/main/ASSETS/bwl\\_pdfs/LFI\\_bwl\\_Leitfaden\\_Mitarbeiterbindung.pdf?](http://www.lfi-muenchen.de/lfi/moe/cms/main/ASSETS/bwl_pdfs/LFI_bwl_Leitfaden_Mitarbeiterbindung.pdf?)

kostenfrei zum Download zur Verfügung.



(1) Quelle Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften, Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI), 2012

# Übersicht über Fördermöglichkeiten für die Berufsausbildung (Auswahl, Stand Mai 2013)

Was wird gefördert?	Wer wird gefördert?	Bezeichnung der Fördermaßnahme - Link zur Erläuterung
Einstiegsqualifizierung als Türöffner für Ausbildung oder Beschäftigung	Junge Menschen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven	<b>1. Einstiegsqualifizierung (EQ)</b> <a href="#">Erläuterung Seite 33</a>
Stützunterricht beispielsweise zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten oder zum Erlernen von Fachpraxis und Fachtheorie	Auszubildende und Einstiegsqualifizierende mit Unterstützungsbedarf	<b>2. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)</b> <a href="#">Erläuterung Seite 33</a>
Finanzielle Hilfe während einer Berufsausbildung sowie während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme	Auszubildende, die während der Berufsausbildung nicht bei ihren Eltern wohnen	<b>3. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)</b> <a href="#">Erläuterung Seite 33</a>
Berufliche Mobilität in Europa	Ausbildungsinteressierte Jugendliche und arbeitslose jungen Fachkräften aus Europa	<b>4. MobiPro-EU</b> <a href="#">Erläuterung Seite 33</a>
Bildungsmaßnahmen für begabte Absolventen einer Berufsbildung	junge Absolventen einer Berufsausbildung, die ihre Leistungsfähigkeit und Begabung durch besondere Leistungen in Ausbildung und Beruf nachgewiesen haben	<b>5. Begabtenförderung berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium)</b> <a href="#">Erläuterung Seite 34</a>
Lehrgänge zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen (Bundesland Thüringen)	Bildungseinrichtungen und Ausbildungsverbünde, die Zusatzqualifikationen für Ausbildungsbetriebe anbieten	<b>6. Ausbildungsrichtlinie – Zusatzqualifikationen</b> <a href="#">Erläuterung Seite 34</a>
Einstellung von Insolvenzlehrlingen, die unverschuldet ihren Ausbildungsplatz verloren haben (Bundesland Thüringen)	Unternehmen	<b>7. Ausbildungsrichtlinie – Insolvenzlehrlinge</b> <a href="#">Erläuterung Seite 34</a>
Ausbildung von sozial und/oder individuell benachteiligten jungen Menschen in Voll- oder Teilzeit (Bundesland Hessen)	Unternehmen	<b>8. Ausbildungskostenzuschuss für Benachteiligte (AKZ)</b> Erläuterung Seite 34
Ausbildungsstellen für Altbewerber/innen (Bundesland Hessen)	Unternehmen	<b>9. Ausbildungsstellen für Altbewerber/innen</b> <a href="#">Erläuterung Seite 35</a>

# Übersicht über Fördermöglichkeiten für die Berufsausbildung (Auswahl, Stand Mai 2013)

Was wird gefördert?	Wer wird gefördert?	Bezeichnung der Fördermaßnahme - Link zur Erläuterung
Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung (Bundesland Hessen)	Unternehmen	<b>10. Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung</b> <a href="#">Erläuterung Seite 35</a>
Ausbildungsstellen für Hauptschüler/innen (Bundesland Hessen)	Unternehmen	<b>11. Ausbildungsstellen für Hauptschüler/innen</b> <a href="#">Erläuterung Seite 35</a>

## Hinweise auf Informationsquellen und Recherchemöglichkeiten

[Förderdatenbank – Förderprogramme des Bundes, der Länder und der EU](#)  
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

[Broschüre „Förderprogramme für die gewerbliche Wirtschaft und freien Berufe in Hessen“](#)  
(Förderfibel, Stand Juni 2012)

[Broschüre „Förderfibel“ Freistaat Thüringen](#)  
(Ausgabe 2013)

# Erläuterungen / Links zu den Fördermöglichkeiten für die Berufsausbildung

## 1. Einstiegsqualifizierung (EQ)

Ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen sollen ein Angebot erhalten, wenn sie nach den bundesweiten Nachvermittlungskaktionen im Herbst keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Das Ziel der betrieblichen Einstiegsqualifizierung heißt: Potenziale erschließen durch den Einstieg in Ausbildung und Arbeit.

Jugendliche erhalten mit der Einstiegsqualifizierung die Möglichkeit, in einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben kennen zu lernen. Die Einstiegsqualifizierung dient als Türöffner für Ausbildung oder Beschäftigung.

Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber die Vergütung der EQ bis zu einer Höhe von 216,00 Euro monatlich. Zusätzlich zahlt sie einen pauschalierten Zuschuss zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dieser beträgt monatlich 109,00 Euro.

Die Betriebe tragen die Sach- und Personalkosten der EQ.

- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [DIHK - Einstiegsqualifizierung](#) und [ZDH – Einstiegsqualifizierung](#)

## 2. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende und Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung sowie Auszubildende, bei denen ein Ausbildungsabbruch droht, können ausbildungsbegleitende Hilfen erhalten, wenn ohne diese Förderung eine Berufsausbildung oder Einstiegsqualifizierung nicht begonnen, fortgesetzt oder erfolgreich beendet werden kann. Eine Förderung ist auch bei Auszubildenden möglich, denen ohne die Förderung die vorzeitige Lösung der zweiten Berufsausbildung droht und deren erfolgreicher Abschluss der zweiten Berufsausbildung für ihre dauerhafte berufliche Eingliederung erforderlich ist. Die Angebote gehen über betriebs- und ausbildungsübliche Inhalte hinaus und beinhalten insbesondere Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zum Erlernen von Fachpraxis und Fachtheorie sowie sozialpädagogische Begleitung.

- ❖ Bitte wenden Sie sich an den Ansprechpartner in Ihrer [Agentur für Arbeit vor Ort](#).

## 3. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Berufsausbildungsbeihilfe wird während einer Berufsausbildung sowie während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme einschließlich der Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses geleistet. Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe, wenn sie während der Berufsausbildung nicht bei den Eltern wohnen.

- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [Bundesagentur für Arbeit - Berufsausbildungsbeihilfe](#)

## 4. MobiPro-EU

Unterstützung ausbildungsinteressierter Jugendliche und arbeitsloser junge Fachkräfte aus Europa bei der Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung oder qualifizierte Beschäftigung in Deutschland. Gefördert werden: Deutschsprachkurse, Reisekosten, ausbildungsbegleitende Förderungen, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, sozial- und berufspädagogische Ausbildungsbegleitung, Umzugskosten zur Arbeitsaufnahme sowie Kostenübernahme für

Anerkennungsverfahren für reglementierte Engpassberufe.

Ziel ist es, einen Beitrag gegen die Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Europäischen Union (EU) zu leisten und den Fachkräftebedarf in Deutschland zu sichern.

Mehr Informationen im Internet unter: [The Job of my Life](#)  
[Das Förderprogramm für Auszubildende finden Sie hier.](#)

### 5. Begabtenförderung berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Teilnahme von jungen Absolventen einer Berufsausbildung an Bildungsmaßnahmen, die auf dem Bildungsmarkt angeboten werden oder speziell zu entwickeln sind.

Ziel ist es, die persönliche und berufliche Entfaltung der Handlungskompetenz begabter und leistungsfähiger junger Menschen nach ihrer Berufsausbildung zu unterstützen.

❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.weiterbildungsstipendium.de](http://www.weiterbildungsstipendium.de)

### 6. Ausbildungsrichtlinie – Zusatzqualifikationen

(Bundesland Thüringen)

Die Förderung erfolgt als Projektförderung im Wege der Festbetragsfinanzierung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses mit Durchschnittsausgabenwerten pro Teilnehmer und Lehrgangstag. Pro Arbeits- bzw. Ausbildungstag wird ein Festbetrag pro Teilnehmer in Höhe von 23 Euro in kaufmännischen und Dienstleistungs-/ Verwaltungsberufen und in Höhe von 26 Euro in gewerblich-technischen Berufen gewährt. Förderfähig sind jeweils 15 Lehrgangstage im 2. und im 3. Ausbildungsjahr.

❖ Bitte wenden Sie sich an Ihren Ansprechpartner in der jeweiligen Bildungseinrichtung.  
Die Förderrichtlinie finden Sie im Internet unter: [Ausbildungsrichtlinie](#)

### 7. Ausbildungsrichtlinie – Insolvenzlehrlinge

(Bundesland Thüringen)

Die Zuwendung wird als nicht rückzahlbarer Zuschuss im Wege der Festbetragsfinanzierung gewährt. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt entsprechend der Restausbildungszeit gemäß Ausbildungsvertrag bzw. bis zum Abschluss der Prüfung. Zuwendungen an Ausbildungsunternehmen können für bis zu zwölf Monate der verbleibenden Ausbildungszeit (Restausbildungszeit) in dem Unternehmen bewilligt werden. Pro Monat wird ein Betrag in Höhe von 250 Euro gewährt. Der maximale Zuschuss beträgt 3.000 Euro

❖ Bitte wenden Sie sich an den Ansprechpartner Ihrer zuständigen IHK bzw. HWK.  
Die Förderrichtlinie finden Sie im Internet unter: [Ausbildungsrichtlinie](#)

### 8. Ausbildungskostenzuschuss für Benachteiligte (AKZ)

(Bundesland Hessen)

Es muss sich um ein Ausbildungsverhältnis mit einer Person handeln, die bei Ausbildungsbeginn mit Hauptwohnsitz in Hessen gemeldet ist, das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und über keine abgeschlossene Berufsausbildung nach dem BBiG, der HwO oder einer vergleichbaren Regelung verfügt.

Die Förderung wird in Form eines Zuschusses gewährt.

Die Höhe der Förderung beträgt 2.000 EUR pro Jahr bzw. 1.000 EUR für das vierte Ausbildungsjahr, maximal jedoch 7.000 EUR.

❖ Mehr Informationen unter: [Ausbildungskostenzuschuss für Benachteiligte \(AKZ\)](#)

## 9. Ausbildungsstellen für Altbewerber/innen

(Bundesland Hessen)

Das Land Hessen gewährt als Anreiz zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für hessische Altbewerber, die die allgemeinbildende Schule höchstens mit einem Hauptschulabschluss verlassen haben, Zuschüsse für die Schaffung von Ausbildungsverhältnissen für diesen Personenkreis. Die Förderung wird als Zuschuss gewährt.

Die Höhe der Förderung beträgt im ersten Ausbildungsjahr 65% und im zweiten Ausbildungsjahr 35% der Ausbildungsvergütung. Im Fall von neugegründeten bzw. übernommenen kleinen und mittleren Unternehmen erhöht sich der Zuschuss um 10%.

❖ Mehr Informationen unter: [Ausbildungsstellen für Altbewerber](#)

## 10. Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung

(Bundesland Hessen)

Um hessischen Auszubildenden bei einer Unterbrechung der Ausbildung durch Insolvenz, teilweise Stilllegung oder Schließung des Erstausbildungsunternehmens sowie bei einem Ausbildungsabbruch aus anderen Gründen möglichst schnell eine Anschlussausbildung zu vermitteln, wird bei der Fortsetzung der Ausbildung eine zeitlich befristete Förderung gewährt.

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt.

Die Höhe des Zuschusses entspricht der geleisteten tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung ab Beginn der Anschlussausbildung für höchstens sechs Monate, im Fall von neugegründeten bzw. übernommenen kleinen und mittleren Unternehmen für höchstens sieben Monate.

❖ Mehr Informationen unter: [Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung](#)

## 11. Ausbildungsstellen für Hauptschüler/innen

(Bundesland Hessen)

Das Land Hessen gewährt Zuschüsse für die Schaffung von Ausbildungsstellen für Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule nach der Klasse 9 mit höchstens einem Hauptschulabschluss verlassen haben, um die Aussichten dieser Jugendlichen auf einen direkten Übergang in eine duale Berufsausbildung zu verbessern.

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die Höhe der Förderung beträgt im ersten Ausbildungsjahr 50% und im zweiten Ausbildungsjahr 25% der Ausbildungsvergütung.

Im Fall von neugegründeten bzw. übernommenen kleinen und mittleren Unternehmen erhöht sich der Zuschuss um 10%.

❖ Mehr Informationen unter: [Ausbildungsstellen für Hauptschüler/innen](#)

# Übersicht über Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung (Auswahl, Stand Mai 2013)

Was wird gefördert?	Wer ist antragsberechtigt?	Bezeichnung der Fördermaßnahme - Link zur Erläuterung
Weiterbildung Erwerbstätiger und Arbeitssuchender (Einkommensabhängige Förderung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ für die Erstattung von Prämienberatungen: anerkannte Beratungsstellen,</li> <li>➤ für die Erstattung von Prämiegutscheinen: Weiterbildungsanbieter mit Sitz in Deutschland,</li> <li>➤ für den Prämien- bzw. Spargutschein: Weiterbildungsinteressierte</li> </ul>	<b>1. Prämiegutschein (Bildungsprämie)</b> <a href="#">Erläuterung Seite 38</a>
		<b>2. Weiterbildungssparen (Bildungsprämie)</b> <a href="#">Erläuterung Seite 38</a>
Weiterbildung für Arbeitslose	Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Ausbildungssuchende	<b>3. Bildungsgutschein</b> <a href="#">Erläuterung Seite 38</a>
		<b>4. Aktivierung, berufliche Eingliederung</b> <a href="#">Erläuterung Seite 39</a>
Aufstiegsorientierte Weiterbildung	Erwerbstätige und Arbeitssuchende mit Berufsabschluss	<b>5. Aufstiegsfortbildungsförderung „Meister-BAföG“</b> <a href="#">Erläuterung Seite 39</a>
		<b>6. Begabtenförderung (Weiterbildungsstipendium)</b> <a href="#">Erläuterung Seite 40</a>
		<b>7. Aufstiegsstipendium</b> <a href="#">Erläuterung Seite 40</a>
Weiterbildung bestimmter Zielgruppen	Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer	<b>8. Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU</b> <a href="#">Erläuterung Seite 40</a>
Weiterbildung von Beschäftigten Im Güterkraftverkehr	Unternehmen, die Güterkraftverkehr im Sinne des Güterkraftverkehrsgesetzes durchführen und Eigentümer oder Halter von in der BRD zugelassenen schweren Nutzfahrzeugen (Gesamtgewicht mind. 12 t) sind	<b>9. Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen</b> <a href="#">Erläuterung Seite 41</a>
Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld	Arbeitgeber des zu restrukturierenden oder entlassenden Betriebs.	<b>10. Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transfer-Kurzarbeitergeld</b> <a href="#">Erläuterung Seite 41</a>

# Übersicht über Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung (Auswahl, Stand Mai 2013)

Was wird gefördert?	Wer ist antragsberechtigt?	Bezeichnung der Fördermaßnahme - Link zur Erläuterung
Beratungsmaßnahmen zur Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern sowie zur Fachkräftesicherung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)	KMU mit weniger als 250 Beschäftigten	<b>11. ESF-Bundesprogramm – unternehmensWert: Mensch</b>  <a href="#">Erläuterung Seite 42</a>
Sicherung und Erweiterung der Qualifikation von Fachkräften (Bundesland Thüringen)	Beschäftigte, Unternehmen, Bildungseinrichtungen, juristische Personen	<b>12. Weiterbildungsrichtlinie</b>  <a href="#">Erläuterung Seite 42</a>
Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bundesland Hessen)	Der Kreis der Antragsberechtigten ergibt sich aus den programmspezifischen Einzelregelungen.	<b>13. Hessische Qualifizierungs-offensive – Förderung der beruflichen Weiterbildung</b>  <a href="#">Erläuterung Seite 43</a>
Berufliche Mobilität in Europa	Ausbildungsinteressierte Jugendliche und arbeitslose jungen Fachkräften aus Europa	<b>14. Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungs-interessierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)</b>  <a href="#">Erläuterung Seite 43</a>

## Hinweise auf Informationsquellen und Recherchemöglichkeiten

[Förderdatenbank – Förderprogramme des Bundes, der Länder und der EU](#)  
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

[Broschüre „Förderprogramme für die gewerbliche Wirtschaft und freien Berufe in Hessen“](#)  
(Förderfibel, Stand Juni 2012)

[Broschüre „Förderfibel“ Freistaat Thüringen](#)  
(Ausgabe 2013)

# Erläuterungen / Links zu den Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung

## 1. Prämiengutschein (Bildungsprämie )

Ziel ist die individuelle Förderung beruflicher Weiterbildung, insbesondere von Zielgruppen mit niedrigem Einkommen. Gefördert werden:

- Beratungsleistungen durch ausgewählte Beratungsstellen (Prämienberatung) sowie
- die Erstattung von Kurs- oder Prüfungsgebührenanteilen für die individuelle berufliche Weiterbildung (Prämiengutscheine).

Ziel ist es, mehr Menschen zur individuellen Finanzierung von Weiterbildung zu motivieren und zu befähigen.

Prämiengutscheine können Erwerbstätige (auch während des Mutterschutzes oder in Elternzeit) erhalten, die durchschnittlich mindestens 15 Wochenstunden erwerbstätig sind und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 EUR (40.000 EUR bei gemeinsam Veranlagten) nicht übersteigt.

- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.bildungspraemie.info/de](http://www.bildungspraemie.info/de)  
Kostenlose Hotline „Bürgerservice Bildungsprämie“ Tel.: 0800 2623-000

## 2. Weiterbildungssparen (Bildungsprämie )

Das Weiterbildungssparen ist ein weiterer Baustein der Bildungsprämie.

Durch Änderung des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) ist seit dem 1. Januar 2009 eine vorzeitige unschädliche Entnahme aus dem nach VermBG angesparten Guthaben möglich, um eine individuelle berufliche Weiterbildung zu finanzieren.

Vom Weiterbildungssparen können unabhängig vom aktuellen Einkommen alle erwerbstätigen Personen profitieren, die sich zuvor in einer Beratungsstelle Bildungsprämie haben beraten lassen und über ein entsprechendes Ansparguthaben verfügen.

Um vom Weiterbildungssparen zu profitieren, sind folgende Schritte – idealerweise in der angegebenen Reihenfolge – notwendig:

1. Schritt: Informationen beim Finanz- oder Anlageinstitut einholen
2. Schritt: Prämienberatung bei einer Beratungsstelle
3. Schritt: Anmeldung zur Weiterbildungsmaßnahme
4. Schritt: Vorzeitige Entnahme im Anlage- bzw. Finanzinstitut

- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.bildungspraemie.info/de](http://www.bildungspraemie.info/de)  
Kostenlose Hotline „Bürgerservice Bildungsprämie“ Tel.: 0800 2623-000

## 3. Bildungsgutschein

Arbeitnehmer können bei einer Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch die Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.

Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung wird in Form eines Bildungsgutscheines bescheinigt. Die Auswahl der Weiterbildungsmaßnahme liegt in der Verantwortung des Arbeitnehmers. Der ausgewählte Träger hat der Agentur für Arbeit den Bildungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen.

Gefördert werden Arbeitnehmer, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um

- sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern,
- eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder
- einen bisher fehlenden Schul- oder Berufsabschluss zu erwerben.

## Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt durch Zahlung eines Unterhalts- bzw. Teilunterhaltsgeldes sowie die Übernahme der Weiterbildungskosten. Dies sind die durch die Weiterbildung unmittelbar entstehenden

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung,
  - Fahrtkosten,
  - Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung,
  - Kosten für die Betreuung von Kindern.
- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
Weiterbildungsinteressierte wenden Sie sich an den Ansprechpartner in Ihrer [Agentur für Arbeit vor Ort](#).

## 4. Aktivierung, berufliche Eingliederung

Arbeitgeber oder Träger mit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung können von der Agentur für Arbeit beauftragt werden, um Ausbildungsuchenden, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden und Arbeitslosen zielgerichtete Unterstützungsangebote zu unterbreiten. Gefördert wird die Teilnahme an Maßnahmen, die die berufliche Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dazu gehören:

- Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
  - Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
  - Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
  - Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
  - Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme .
- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
Interessierte wenden Sie sich an den Ansprechpartner in Ihrer [Agentur für Arbeit vor Ort](#).

## 5. Aufstiegsfortbildungsförderung „Meister-BAföG“

Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden durch Beiträge zu den Kosten der Maßnahme und – bei Bedarf – zu den Kosten des Lebensunterhalts unterstützt.

Gefördert wird die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen öffentlicher und privater Träger in Vollzeit- oder Teilzeitform, die

- einen Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, einen vergleichbaren bundes- oder landesrechtlich geregelten Berufsabschluss oder eine entsprechende berufliche Qualifikation voraussetzen und
- fachlich gezielt auf Fortbildungsabschlüsse nach der Handwerksordnung oder dem Berufsbildungsgesetz, gleichwertige bundes- oder landesrechtlich geregelte Fortbildungsabschlüsse oder Fortbildungsabschlüsse an anerkannten Ergänzungsschulen auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen vorbereiten.

Die Förderung erfolgt als Kombination von Zuschuss und Darlehen zu den Kosten der Maßnahme sowie – bei Vollzeitmaßnahmen – den Kosten des Lebensunterhalts.

- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.meister-bafoeg.info](http://www.meister-bafoeg.info)

### 6. Begabtenförderung berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Teilnahme von jungen Absolventen einer Berufsausbildung an Bildungsmaßnahmen, die auf dem Bildungsmarkt angeboten werden oder speziell zu entwickeln sind.

Ziel ist es, die persönliche und berufliche Entfaltung der Handlungskompetenz begabter und leistungsfähiger junger Menschen nach ihrer Berufsausbildung zu unterstützen.

❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.weiterbildungsstipendium.de](http://www.weiterbildungsstipendium.de)

### 7. Aufstiegsstipendium - Förderung beruflich Begabter während eines Hochschulstudiums

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt beruflich Qualifizierte, die in Ausbildung und Beruf ihr besonderes Talent und Engagement bewiesen haben.

Gefördert wird ein Erststudium, das in Vollzeit oder berufsbegleitend an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule absolviert wird.

Ziel ist es, beruflich Begabten zusätzliche Perspektiven zu eröffnen, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung zu erhöhen und mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel zusätzliche Potenziale für die Gesellschaft zu erschließen.

Die Aufstiegsstipendien ergänzen die bestehende [Begabtenförderung in der beruflichen Bildung \(Weiterbildungsstipendium\)](#) und im Hochschulbereich.

❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.aufstiegsstipendium.de](http://www.aufstiegsstipendium.de)

### 8. Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU

Gefördert werden Weiterbildungen für

- gering qualifizierte Beschäftigte, die zu einem anerkannten Berufsabschluss oder zu einer berufsabschlussfähigen Teilqualifikation führen und
- für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und über ausschließlich arbeitsplatzgezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

Die Angebote des Programms WeGebAU sind ausgerichtet auf

- gering qualifizierte Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, sowie
- Arbeitnehmer, die in KMU mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind.

Die Weiterbildung muss auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln. Qualifizierungen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, sind von der Förderung ausgeschlossen. Bei Beschäftigten in KMU, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, muss der Betrieb mindestens 50% der Lehrgangskosten tragen.

Die Förderung erfolgt in Form

- der Erstattung der Weiterbildungskosten oder als
- Zuschuss zum Arbeitsentgelt für Geringqualifizierte.

❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
Interessierte wenden Sie sich an den Ansprechpartner in Ihrer [Agentur für Arbeit vor Ort](#).

### 9. Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen

Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) fördert die Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen.

Gefördert werden u.a. die allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten in Form von Lehrgängen, Seminaren und Schulungen gemäß [Anlage](#).

Ziel ist es, die Qualifizierung und Einsatzfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu fördern und dem Mangel an qualifiziertem Fachpersonal in der Branche entgegenzuwirken.

#### **Voraussetzungen**

Zuwendungsberechtigt sind KMU, die Güterkraftverkehr im Sinne des § 1 GüKG durchführen und Eigentümer oder Halter von in der Bundesrepublik Deutschland zum Verkehr auf öffentlichen Straßen zugelassenen schweren Nutzfahrzeugen sind.

Unternehmen, die die Anforderungen der [KMU-Definition der EU](#) nicht erfüllen, müssen nachweisen, dass die Zuwendung einen Anreizeffekt auf das Vorhaben bzw. die Tätigkeit ausübt.

Die geplanten Vorhaben dürfen nicht aus anderen öffentlichen Mitteln gefördert werden.

#### **Art und Höhe der Förderung**

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Zu beachten sind die **jährlichen Antragsfristen**.

❖ Weiterführende Informationen auf der Internetseite des [Bundesamtes für Güterverkehr](#)

### 10. Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld

Finanziert werden Maßnahmen für Personen, insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen, die

- Transferkurzarbeitergeld beziehen und bei der zuständigen Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldet sind sowie
- Qualifizierungsdefizite aufweisen.

Ziel ist es, zur Integration in den Arbeitsmarkt beizutragen.

Antragsberechtigt sind Arbeitgeber des zu restrukturierenden oder entlassenden Betriebs.

#### **Voraussetzungen**

Das vorgesehene Qualifizierungskonzept muss durch die jeweiligen Qualifizierungsbedarfe der vorgesehenen Teilnehmer begründet werden. Die Qualifizierungsmaßnahme muss durch einen Bildungsträger durchgeführt werden, der die erforderlichen Zulassungen besitzt.

Die Qualifizierungsmaßnahme muss innerhalb des Bezugszeitraums von Transferkurzarbeitergeld enden. Der Arbeitgeber hat sich an der Finanzierung der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme angemessen zu beteiligen.

#### **Art und Höhe der Förderung**

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Finanziert werden die als angemessen festgestellten Lehrgangskosten. Je Teilnehmer kann zudem eine Fahrkostenpauschale von 3 EUR je Unterrichtstag gewährt werden.

❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
Interessierte wenden Sie sich an den Ansprechpartner in Ihrer [Agentur für Arbeit vor Ort](#).

## 11. ESF-Bundesprogramm – unternehmensWert: Mensch

Ziel des Programms ist es, KMU für die zukünftigen Herausforderungen zu sensibilisieren und sie bei der Entwicklung und Umsetzung einer demografiefesten und lebensphasenorientierten Personalpolitik und Arbeitsorganisation zu unterstützen.

Das Förderprogramm umfasst zwei Phasen.

In der **ersten Förderphase** wurden in 16 Modellregionen regionale Beratungsstellen eingerichtet, die seit Oktober 2012 Erstberatungen für KMU anbieten. Im Rahmen der Erstberatung werden die formalen Voraussetzungen für die Förderung geklärt und der konkrete betriebliche Unterstützungsbedarf herausgearbeitet. In der Regel wird nach der Erstberatung ein Beratungsscheck ausgestellt.

In der **zweiten Förderphase** können KMU Fachberatungen bei einem für das Programm zertifizierten Fachberater zu folgenden vier Handlungsfeldern in Anspruch zu nehmen:

- Strategische Personalführung,
- Chancengleichheit und Diversity,
- Arbeitsfähigkeit und Gesundheit,
- Wissen und Kompetenz.

### Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 80% der Beratungskosten. Gefördert werden maximal 15 Beratertage.

- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.unternehmens-wert-mensch.de](http://www.unternehmens-wert-mensch.de)

## 12. Weiterbildungsrichtlinie (Bundesland Thüringen)

Das Land Thüringen fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die folgenden Maßnahmen zur Sicherung und Erweiterung der Qualifikation von Fachkräften:

- berufliche Anpassungsqualifizierung von Thüringer Arbeitnehmern, Unternehmern und Existenzgründern,
- berufliche Aus- und Fortbildung, auch mit transnationalem oder interregionalem Bezug,
- Einrichtung und Unterhaltung von Netzwerken der Fachkräftesicherung und Weiterbildungsberatung, die im besonderen Landesinteresse liegen, sowie
- Ausbildungs- und Qualifizierungsbegleiter, die bei den Dachorganisationen der Wirtschaft, der Gewerkschaft oder einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege in der Beratung von Betrieben tätig werden,
- Teilnahme von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Selbständigen an Weiterbildungsmaßnahmen („Weiterbildungsscheck“),
- Fernstudium zum Master für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die bereits über einen Bachelor-Abschluss verfügen,
- Modellprojekte, Teilnahmewettbewerbe und Netzwerke, die zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in KMU oder zur Fachkräftesicherung beitragen,
- Projekte zur Fort- und Weiterbildung von Erziehern bzw. Lehrkräften der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen.

Antragsberechtigt für

- Weiterbildungsmaßnahmen, Netzwerke sowie innovative Projekte sind Unternehmen und Bildungseinrichtungen mit Sitz oder Betriebsstätte in Thüringen.
- Ausbildungs- und Qualifizierungsberater sind die zuständigen Stellen für die gewerbliche Wirtschaft

- Ausbildungs- und Qualifizierungsberater sind die zuständigen Stellen für die gewerbliche Wirtschaft nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung (Kammern), Verbände der Thüringer Wirtschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund auf Landesebene sowie ein Spitzenverband der Wohlfahrtspflege auf Landesebene bzw. ein von diesen zur Durchführung bevollmächtigter Dritter.
- den Weiterbildungsscheck sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von in Thüringen ansässigen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Selbständige mit Gewerbeanmeldung oder berufsständischer Kammerangehörigkeit in Thüringen.
- die Förderung des Fernstudiums zum Master sind in Thüringen ansässige KMU für bei ihnen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte.
- Vorhaben zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung und zur Fachkräftesicherung sind juristische Personen des privaten und des öffentlichen Rechts.

Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses.

- ❖ Weiterführende Informationen auf der Internetseite der [gfaw Thüringen - Weiterbildungsrichtlinie](#)

### 13. Hessische Qualifizierungsoffensive – Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bundesland Hessen)

Das Land Hessen fördert mit Unterstützung des [Europäischen Sozialfonds \(ESF\)](#) Maßnahmen zur Qualifizierung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Das Programm besteht aus folgenden Modulen:

- Qualifizierungsschecks,
- Entwicklung und Erprobung von innovativen und/oder regional- bzw. branchenspezifischen Bildungsprodukten.

Ziel der Qualifizierungsschecks ist es, die Chancen von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten, von Teilzeitkräften sowie von betrieblichen Ausbildern durch eine erhöhte Weiterbildungsteilnahme zu steigern.

Mit der Erarbeitung und Umsetzung innovativer Bildungsprodukte sollen strukturelle Defizite vermieden und die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit kleinerer und mittlerer Betriebe gestärkt werden.

Antragsberechtigt sind

- im Programmbereich „Qualifizierungsschecks“: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von KMU und nicht auf Gewinnerzielung ausgerichteten Organisationen mit Hauptwohnsitz in Hessen, die über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit verfügen, älter als 45 Jahre sind oder einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden nachgehen.
- im Programmbereich „Bildungsprodukte“: juristische Personen des öffentlichen Rechts (mit Ausnahme des Landes Hessen und des Bundes) und juristische Personen des privaten Rechts, die auf dem Gebiet der beruflichen Bildung tätig sind.

- ❖ Mehr Informationen im Internet unter: [Hessische Qualifizierungsoffensive](#)

### 14. Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt ausbildungsinteressierte Jugendliche und arbeitslose junge Fachkräfte aus Europa bei der Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung oder qualifizierte Beschäftigung in Deutschland.

Gefördert werden Deutschsprachkurse, Reisekosten, ausbildungsbegleitende Förderungen,

## Fortsetzung Erläuterungen / Links

Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, sozial- und berufspädagogische Ausbildungsbegleitung, Umzugskosten zur Arbeitsaufnahme sowie Kostenübernahme für Anerkennungsverfahren [für reglementierte Engpassberufe](#).

Ziel ist es, einen Beitrag gegen die Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Europäischen Union (EU) zu leisten und den Fachkräftebedarf in Deutschland zu sichern.

- ❖ Mehr Informationen im Internet unter: [The Job of my Life](#)  
[Das Förderprogramm für Fachkräfte finden Sie hier.](#)

# Liste der Hyperlinks

## **Agentur für Arbeit – Partner vor Ort**

[www.arbeitsagentur.de/nn\\_29892/Navigation/Dienststellen/Dienststellen-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29892/Navigation/Dienststellen/Dienststellen-Nav.html)

## **Ausbilderhandbuch**

Informationen aus der Praxis für die Praxis zur Ausbildung schwächerer Jugendlicher, Herausgeber: DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung - Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH und ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

[www.stark-fuer-ausbildung.de/ausbilderhandbuch/einleitung](http://www.stark-fuer-ausbildung.de/ausbilderhandbuch/einleitung)

## **Ausbildungskostenzuschuss für Benachteiligte (AKZ) (Hessen)**

[www.foerderdatenbank.de/Foerder-](http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-)

[DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=0cd2aba219b5966f13f8076a42a7bbed:views:document&doc=8333](http://DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=0cd2aba219b5966f13f8076a42a7bbed:views:document&doc=8333)

## **AusbildungPlus**

Das Portal bietet einen Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung.

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

## **Ausbildungsrichtlinie – GFAW Thüringen**

[www.gfaw-thueringen.de/cms/index.php5?s=gfaw\\_download&pid=1&spid=8&sspid=1&](http://www.gfaw-thueringen.de/cms/index.php5?s=gfaw_download&pid=1&spid=8&sspid=1&)

## **Ausbildungsstellen für Altbewerber (Hessen)**

[www.foerderdatenbank.de/Foerder-](http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-)

[DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=0cd2aba219b5966f13f8076a42a7bbed:views:document&doc=8332](http://DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=0cd2aba219b5966f13f8076a42a7bbed:views:document&doc=8332)

## **Ausbildungsstellen für Hauptschüler/innen (Hessen)**

[www.foerderdatenbank.de/Foerder-](http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-)

[DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=59ee0ca98e5ebef73c7a87d4a2ee79fe:views:document&doc=11377](http://DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=59ee0ca98e5ebef73c7a87d4a2ee79fe:views:document&doc=11377)

## **Ausbildungsstellen zur Förderung des Abschlusses der Berufsausbildung (Hessen)**

[www.foerderdatenbank.de/Foerder-](http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-)

[DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=0cd2aba219b5966f13f8076a42a7bbed:views:document&doc=8331](http://DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=0cd2aba219b5966f13f8076a42a7bbed:views:document&doc=8331)

## **Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Gotha e.V. (ABG)**

[www.abz-bau-gotha.eu](http://www.abz-bau-gotha.eu)

## **Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V.**

[www.bauindustrie-mitte.de](http://www.bauindustrie-mitte.de)

## **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)**

[www.arbeitsagentur.de/nn\\_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Berufsausbildungsbeihilfe-BAB.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/Berufsausbildungsbeihilfe-BAB.html)

## **Bildungsprämie**

[www.bildungspraemie.info/de/](http://www.bildungspraemie.info/de/)

### **BiW - Bildungskatalog der Bauwirtschaft**

[www.biwbau.de/page/de/biw/info\\_material/#Bildungskatalog%20der%20Bauwirtschaft%202012/2013](http://www.biwbau.de/page/de/biw/info_material/#Bildungskatalog%20der%20Bauwirtschaft%202012/2013)

### **BiW - Modulare und AZWV-zertifizierte Qualifizierung in der Bauwirtschaft**

[www.biwbau.de/page/de/biw/info\\_material/#Lehrg%C3%A4nge%20AZWV-zertifiziert](http://www.biwbau.de/page/de/biw/info_material/#Lehrg%C3%A4nge%20AZWV-zertifiziert)

### **BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.**

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

### **CASA-bauen – eine Praxishilfe für Bauunternehmen**

Initiative "Neue Qualität des Bauens" (INQA-Bauen)

[www.casa-bauen.de](http://www.casa-bauen.de)

### **CHECKLISTE Qualität beruflicher WEITERBILDUNG - Wegweiser für Weiterbildungsinteressierte**

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

### **Einstiegsqualifizierung – Informationen des DIHK**

[www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/einstiegsqualifizierungen](http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/einstiegsqualifizierungen)

### **Einstiegsqualifizierung – Informationen des ZDH**

[www.zdh.de/themen/bildung/karriere-im-handwerk/wege-in-ausbildung/einstiegsqualifizierung-tueroeffner-zur-berufsausbildung.html](http://www.zdh.de/themen/bildung/karriere-im-handwerk/wege-in-ausbildung/einstiegsqualifizierung-tueroeffner-zur-berufsausbildung.html)

### **Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU**

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

### **Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)**

[www.thejobofmylife.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/PDFs/Deutsch\\_mobiPro-eu-foerderrichtlinie.pdf](http://www.thejobofmylife.de/fileadmin/user_upload/Downloads/PDFs/Deutsch_mobiPro-eu-foerderrichtlinie.pdf)

### **Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Qualifizierung und Beschäftigung in Unternehmen des Güterkraftverkehrs mit schweren Nutzfahrzeugen**

[www.bag.bund.de/DE/Navigation/Foerderprogramme/AW/aw\\_node.html](http://www.bag.bund.de/DE/Navigation/Foerderprogramme/AW/aw_node.html)

### **Gutes Bauen in Thüringen**

Netzwerk zur Förderung von Qualität im Thüringer Bauwesen

[www.gutes-bauen-thueringen.de](http://www.gutes-bauen-thueringen.de)

### **Gute-Bauunternehmen.de**

Plattform zur Förderung von Qualität und Wirtschaftlichkeit des Bauens

Initiative "Neue Qualität des Bauens" (INQA-Bauen)

[www.gute-bauunternehmen.de](http://www.gute-bauunternehmen.de)

### **INQA-Check „Personalführung“**

#### **Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland**

[www.offensive-mittelstand.de/html/mittelstand/download/inqa-check-personalf.pdf](http://www.offensive-mittelstand.de/html/mittelstand/download/inqa-check-personalf.pdf)

### **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung**

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

[www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

**Leitfaden Mitarbeiterbindung** - Deutsches Handwerksinstitut e.V.

[www.lfi-muenchen.de/lfi/moe/cms/main/ASSETS/bwl\\_pdfs/LFI\\_bwl\\_Leitfaden\\_Mitarbeiterbindung.pdf](http://www.lfi-muenchen.de/lfi/moe/cms/main/ASSETS/bwl_pdfs/LFI_bwl_Leitfaden_Mitarbeiterbindung.pdf)

**Meister-BAföG**

[www.meister-bafoeg.info](http://www.meister-bafoeg.info)

**Portal zur Fachkräfte-Offensive**

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

[www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de)

**SOKA-BAU**

- Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)

- Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK)

[www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)

**THE JOB OF MY LIFE – Informationen für Unternehmen**

[www.thejobofmylife.de/de/gut-zu-wissen/infos-fuer-unternehmen.html](http://www.thejobofmylife.de/de/gut-zu-wissen/infos-fuer-unternehmen.html)

**Toolbox Fachkräftesicherung**

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. - Kompetenzzentrum

[www.fachkraefte-toolbox.de](http://www.fachkraefte-toolbox.de)

**unternehmensWert: Mensch - SF-Modellprogramm**

[www.unternehmens-wert-mensch.de/DE/Startseite/start.html](http://www.unternehmens-wert-mensch.de/DE/Startseite/start.html)

**VERBAND BAUGEWERBLICHER UNTERNEHMER THÜRINGEN E.V.**

[www.vbu-thueringen.de](http://www.vbu-thueringen.de)

**Wegweiser duales Studium**

[www.wegweiser-duales-studium.de](http://www.wegweiser-duales-studium.de)

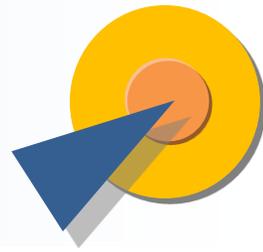
**Weiterbildungsrichtlinie – GFAW Thüringen**

[www.gfaw-thueringen.de/cms/index.php5?s=gfaw\\_download&pid=1&spid=4&sspid=2&](http://www.gfaw-thueringen.de/cms/index.php5?s=gfaw_download&pid=1&spid=4&sspid=2&)

**Weiterbildungsstipendium**

[www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html](http://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html)

# Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen



– Informationen für Unternehmen –

## Warum wir uns engagieren, Unternehmen bei der eigenen Personalentwicklung zu unterstützen

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch und in vielen Wirtschaftsbereichen wird ein Fachkräftemangel erwartet oder er existiert bereits.

Die Situation in der Bauwirtschaft ist diesbezüglich durch folgende Besonderheiten gekennzeichnet:

- eine seit Mitte der 90er Jahre zu verzeichnende dramatische Gesamtentwicklung der deutschen Bauwirtschaft und deren negative Auswirkungen für die Unternehmensstrukturen und das Branchenimage,
- der öffentlichen Wahrnehmung der Bauberufe als Berufe mit vergleichsweise geringer Attraktivität,
- dem Umstand, dass zahlreiche Unternehmen der Bauwirtschaft nicht über eine gezielte und auf längerfristige Zeiträume ausgerichtete Personalentwicklung und ein Personalmanagement verfügen und es potenziellen Bewerbern dadurch erschwert wird, zu erkennen, wo ihre Beschäftigungs- und Entwicklungschancen in der Bauwirtschaft liegen,
- den Auswirkungen der demografischen Entwicklung (erhöhte Ruhestandsfluktuation bei gleichzeitigem Mangel an geeigneten Ausbildungsplatzbewerbern/-innen), mit ihrer besonderen Schärfe in den neuen Bundesländern (Freistaat Thüringen),
- der oft unzureichenden Berufsorientierung – ein Teil der Jugendlichen konzentriert sich bei der Berufswahl auf nur wenige Berufe, die vermeintlich im Trend liegen und
- der mangelnden Ausbildungsreife eines Teils der Schulabgänger.

Unternehmensführung, Organisation und Mitarbeiterführung bestimmen natürlich auch künftig die Leistungsfähigkeit eines Bauunternehmens, aber bei Betrachtung der o. g. Besonderheiten ist zu erwarten, dass die eigene Personalentwicklung enorm an Bedeutung gewinnt, denn **Fachkräfte werden zur zentralen strategischen Ressource**.

Dem drohenden Fachkräftemangel mit eigener Aus- und Weiterbildung zu begegnen ist somit eine zentrale Herausforderung. Gute Personalpolitik und eigene Personalentwicklung sind zukünftig auch für mittelständische Unternehmen überlebenswichtig.

Aus den genannten Gründen haben wir die Zielstellung abgeleitet, ausbildungswillige Unternehmen bei Ihren Anstrengungen zur Fachkräfteentwicklung „passgenau“ zu unterstützen.

## Unsere Angebote für Bauunternehmen

- Wir beraten Sie persönlich vor Ort zu allen Fragen der Ausbildung,
- wir erstellen gemeinsam mit Ihnen ein Anforderungsprofil für die betrieblichen Ausbildungsplätze,
- wir unterstützen Sie bei der Suche nach geeigneten Bewerbern (z. B. durch die Nutzung von Lehrstellenbörsen, Berufsinformationsmessen, Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und im Rahmen schulischer Veranstaltungen),
- wir sichten für Sie oder gemeinsam mit Ihnen Bewerbungsunterlagen,
- wir führen Bewerbungsgespräche und gegebenenfalls Eignungstests durch,
- wir wählen Bewerber/-innen gemäß Ihres Anforderungsprofils aus und vermitteln diese an Ihre Firma,
- wir helfen bei der Erstellung der Ausbildungsverträge,
- wir begleiten und unterstützen bei Fragen und Problemen während der Probezeit und
- wir beraten Sie und die Auszubildenden erforderlichenfalls zur frühzeitigen Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen.

# Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen



– Informationen für Unternehmen –

## Ihr Nutzen:

- Sie sparen Zeit und Kosten bei der Besetzung Ihrer Ausbildungsstellen,
- Sie verringern das Risiko eines Ausbildungsabbruchs,
- Sie sichern Ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften in Ihrem Betrieb.

## Ihre Ansprechpartner:

### Harald Altenburg

Telefon: 0365 4222 – 229

Fax: 0365 4222 – 299

E-Mail: [altenburg@bauindustrie-mitte.de](mailto:altenburg@bauindustrie-mitte.de)

Postanschrift:

Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

Bildungszentrum Ostthüringen

Lange Straße 52

07551 Gera

### Thomas Sühlfleisch

Telefon: 0361 7309 – 132

Fax: 0361 7309 – 207

E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)

Postanschrift:

Verband baugewerblicher Unternehmer

Thüringen e.V.

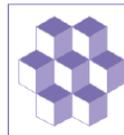
Blosenburgerstraße 4

99096 Erfurt



BAUINDUSTRIEVERBAND  
HESSEN-THÜRINGEN e.V.

VERBAND  
BAUGEWERBLICHER  
UNTERNEHMER  
THÜRINGEN E.V.



Ein Service des

[Bauindustrieverbandes Hessen-Thüringen e.V.](#) und des  
[Verbandes baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V.](#)

Mehr Informationen im Internet unter:

[www.bauindustrie-mitte.de](http://www.bauindustrie-mitte.de)

[www.biw-bauen.de](http://www.biw-bauen.de)

[www.gutes-bauen-thueringen.de/component/content/article/53.html](http://www.gutes-bauen-thueringen.de/component/content/article/53.html)

Die Maßnahme wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



# Einstieg in die duale Berufsausbildung

ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen



# Inhalt

	<b>Seite</b>
<a href="#"><u>Vorwort</u></a>	3
<a href="#"><u>6 Schritte zum Einstieg in die Berufsausbildung</u></a>	4
<a href="#"><u>1. Kontakt zur Kammer aufnehmen und die passende Ausbildung auswählen</u></a>	4
<a href="#"><u>2. Die Ausbildungsordnung beschaffen</u></a>	5
<a href="#"><u>3. Eignung von Betrieb und Ausbilder prüfen</u></a>	5
<a href="#"><u>4. Den betrieblichen Ausbildungsplan erstellen</u></a>	7
<a href="#"><u>5. Geeignete Auszubildende werben</u></a>	7
<a href="#"><u>6. Ausbildungsvertrag abschließen und den Auszubildenden anmelden</u></a>	7
<a href="#"><u>Checkliste zur Berufsausbildung</u></a>	11
<a href="#"><u>Die Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft</u></a>	14
<a href="#"><u>Die Stufenausbildung in der Bauwirtschaft</u></a>	15



## Vorwort

Eine Ausbildung von künftigen Fachkräften im eigenen Haus bietet Unternehmen viele Vorteile: Die Fähigkeiten von selbst ausgebildeten Fachkräften sind optimal auf den Betrieb zugeschnitten. In der Regel sind sie sehr loyal und arbeiten bereits während der Ausbildung produktiv mit. Auf diese Weise bringen sie neue Ideen ein und halten die Belegschaft jung. Außerdem ist der Aufwand einer Ausbildung für Unternehmen moderat.

Die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft wird branchenweit finanziell unterstützt. Das sichert zum einen eine hohe Qualität der Ausbildung, die den Anforderungen des Wirtschaftszweigs gerecht wird, zum anderen wird das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen gefördert. Grundlage hierfür sind die für allgemeinverbindlich erklärten tarifvertraglichen Regelungen in der Bauwirtschaft. Die Finanzierung erfolgt im Umlageverfahren solidarisch durch alle Unternehmen der Bauwirtschaft. Sämtliche Betriebe – ob ausbildend oder nicht – stellen der SOKA-BAU einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme der gewerblichen Arbeitnehmer als Beitrag für die Berufsausbildung zur Verfügung. Die SOKA-BAU erstattet den Ausbildungsbetrieben einen großen Teil der Ausbildungsvergütungen und zusätzlich die Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungszentren im Rahmen der Ausbildungsordnungen.

Mehr Informationen im Internet unter: [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)

Das Reservoir an Schulabgängern wird jedoch zunehmend kleiner und so werden gerade gut qualifizierte und motivierte Ausbildungskandidaten immer knapper. Dieser Leitfaden zeigt, was bis zum Ausbildungsbeginn alles zu beachten ist und gibt Hinweise zur Gewinnung von Bewerbern. Unsere Handlungsempfehlungen können dabei helfen:

- Fachkräfte kostengünstig zu gewinnen, die passgenau qualifiziert sind,
- eine ausgewogene Mischung aus Alt und Jung im Betrieb herzustellen und
- das Ansehen und die Sympathie Ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit zu steigern.

Der Leitfaden zeigt in 6 Schritten auf wie Sie vorgehen können, um erfolgreich in die Berufsausbildung einzusteigen.

Die Informationen wurden im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ zusammengestellt. Projektträger sind der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und der Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V.

Die Maßnahme „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.



Gefördert durch:



# 6 Schritte zum Einstieg in die Berufsausbildung

Die 6 Schritten zeigen Ihnen auf, wie Sie vorgehen können, um erfolgreich in die Berufsausbildung einzusteigen. Die Reihenfolge ist eine Empfehlung, die Schritte können aber auch variabel miteinander verknüpft werden:

## 1. Kontakt zur Kammer aufnehmen und die passende Ausbildung auswählen

- Welche Ausbildungsberufe sind für den Betrieb die Richtigen?
- In welchem Ausbildungsberuf werden die Fähigkeiten vermittelt, die benötigt werden?
- Für welche Ausbildungsberufe ist der Betrieb geeignet?

Antworten auf diese Fragen geben die Ausbildungsberater der zuständigen Kammer. Für eine erfolgreiche Ausbildung ist ein enger Kontakt zur zuständigen Kammer wichtig. Jede Kammer hat eine Ausbildungsberatung. Hier beantworten kompetente Ansprechpartner schnell und kostenlos alle Fragen rund um die Berufsausbildung.

Ein früher Kontakt zu dieser Stelle ist auch deshalb wichtig, weil die Kammer in vielen Bereichen beteiligt werden muss: von der Zulassung des Betriebs und der Ausbilder bis hin zur Abschlussprüfung.

Welche Kammer die für Ihr Unternehmen zuständige Stelle für Berufsbildung ist, ergibt sich in der Regel aus der Mitgliedschaft des Unternehmens. Der richtige Ansprechpartner lässt sich am schnellsten über die Homepage der zuständigen Kammer finden:

### Hessische Kammern:

<b>IHK Darmstadt Rhein Main Neckar</b>	<a href="http://www.darmstadt.ihk.de">www.darmstadt.ihk.de</a>	Tel.: +49 6151 8710
<b>IHK Frankfurt am Main</b>	<a href="http://www.frankfurt-main.ihk.de">www.frankfurt-main.ihk.de</a>	Tel.: +49 69 2197-0
<b>IHK Fulda</b>	<a href="http://www.ihk-fulda.de">www.ihk-fulda.de</a>	Tel.: +49 661 284-0
<b>IHK Gießen-Friedberg</b>	<a href="http://www.giessen-friedberg.ihk.de">www.giessen-friedberg.ihk.de</a>	Tel.: +49 641 7954-0
<b>IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern</b>	<a href="http://www.hanau.ihk.de">www.hanau.ihk.de</a>	Tel.: +49 6181 9290-0
<b>IHK Kassel</b>	<a href="http://www.ihk-kassel.de">www.ihk-kassel.de</a>	Tel.: +49 561 7891-0
<b>IHK Lahn-Dill</b>	<a href="http://www.ihk-lahndill.de">www.ihk-lahndill.de</a>	Tel.: +49 2771 842-0
<b>IHK Limburg a. d. Lahn</b>	<a href="http://www.ihk-limburg.de">www.ihk-limburg.de</a>	Tel.: +49 6431 210-0
<b>IHK Offenbach am Main</b>	<a href="http://www.offenbach.ihk.de">www.offenbach.ihk.de</a>	Tel.: +49 69 8207-0
<b>IHK Wiesbaden</b>	<a href="http://www.ihk-wiesbaden.de">www.ihk-wiesbaden.de</a>	Tel.: +49 611 1500-0
<b>HWK Kassel</b>	<a href="http://www.hwk-kassel.de">www.hwk-kassel.de</a>	Tel.: +49 561 7888-0
<b>HWK Wiesbaden</b>	<a href="http://www.hwk-wiesbaden.de">www.hwk-wiesbaden.de</a>	Tel.: +49 611 136-0
<b>HWK Frankfurt-Rhein-Main</b>	<a href="http://www.hwk-rhein-main.de">www.hwk-rhein-main.de</a>	Tel.: +49 69 97172-0

## Thüringer Kammern:

IHK Erfurt	<a href="http://www.erfurt.ihk.de">www.erfurt.ihk.de</a>	Tel.: +49 361/3484-0
IHK Ostthüringen zu Gera	<a href="http://www.gera.ihk.de">www.gera.ihk.de</a>	Tel.: +49 365/8225-0
IHK Südthüringen	<a href="http://www.ihk-suhl.de">www.ihk-suhl.de</a>	Tel.: +49 3681/362-0
HWK Erfurt	<a href="http://www.hwk-erfurt.de">www.hwk-erfurt.de</a>	Tel.: +49 361/6707-0
HWK für Ostthüringen	<a href="http://www.hwk-gera.de">www.hwk-gera.de</a>	Tel.: +49 365/8553-0
HWK Südthüringen	<a href="http://www.hwk-suedthueringen.de">www.hwk-suedthueringen.de</a>	Tel.: +49 3681/370-0

## 2. Die Ausbildungsordnung beschaffen

Die Ausbildungsordnung ist die Grundlage jeder Ausbildung. Sie ist verbindlich, liegt für jeden anerkannten Ausbildungsberuf vor und regelt mindestens folgende Inhalte (§ 5 BBiG und § 26 HwO):

- Dauer der Ausbildung
- Bezeichnung des Ausbildungsberufes
- Berufsbild (Überblick über Kenntnisse und Fähigkeiten, die erworben werden)
- Ausbildungsrahmenplan (nähere Beschreibung des Berufsbilds und grober zeitlicher Ablauf)
- Prüfungsanforderungen (Inhalte der Zwischen- und Abschlussprüfung beziehungsweise der Gesellenprüfung)

Aus ihr lässt sich auch ersehen, welche Anforderungen an Ausbildungsbetrieb und Ausbilder gestellt sind. Zudem muss auf dieser Basis ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden.

- ❖ Die aktuelle Ausbildungsordnung erhalten Sie sowohl bei der zuständigen Kammer, als auch in elektronischer Form über die folgenden Internetplattformen:

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

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

## 3. Eignung von Betrieb und Ausbilder prüfen

Nur wenn sowohl der Betrieb als auch der Ausbilder geeignet sind, kann ein Unternehmen ausbilden. Ob das der Fall ist, kann anhand der Ausbildungsordnung festgestellt werden. Hier können potenzielle Ausbilder klären, ob sie alle für den Beruf erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Betrieb und in Zusammenarbeit mit der überbetrieblichen Ausbildungsstätte vermitteln können.

Ist das nicht der Fall, so gilt ein Betrieb nur dann als geeignet, wenn der Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (z.B. in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte oder einem anderen Unternehmen) ausgeglichen wird (vgl. § 22 Abs. 2 BBiG, § 23 Abs. 2 HwO). Diese Maßnahmen müssen jedoch im Ausbildungsvertrag ausdrücklich geregelt werden.

### Eignung des Betriebes

Für die Eignung des Betriebs sind folgende Punkte besonders wichtig:

- Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- und Arbeitsverfahren,

- die Ausstattung mit notwendigen Werkzeugen, Maschinen, Apparaten und Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen,
- ausreichender Schutz gegen die Gefährdung von Leben, Gesundheit und sittlicher Gefährdung,
- ein angemessenes Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden.

Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte gilt (§§ 22Abs. 1Nr. 2BBiG, 23 Abs. 1 Nr. 2 HwO):

- 1 bis 2 Fachkräfte = 1 Auszubildender
- 3 bis 5 Fachkräfte = 2 Auszubildende
- 6 bis 8 Fachkräfte = 3 Auszubildende
- je weitere 3 Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender

Die Relation von Ausbildern und Fachkräften zu Auszubildenden kann auch über- bzw. unterschritten werden, allerdings nur sofern die Ausbildung dadurch nicht gefährdet wird.

### **Eignung des Ausbilders**

Neben dem Betrieb muss auch der Ausbilder geeignet sein. Dazu ist zunächst einmal die Unterscheidung zwischen dem Auszubildenden und einem Ausbilder wichtig: Auszubildender ist, wer mit den Auszubildenden den Ausbildungsvertrag schließt, also in der Regel das Unternehmen.

**Ausbilder** ist derjenige, der die Ausbildung persönlich verantwortlich durchführt. In Kleinbetrieben werden diese beiden Funktionen meist von einer Person wahrgenommen. Der Ausbilder muss sowohl persönlich als auch fachlich geeignet sein.

#### **Persönliche Eignungsvoraussetzungen sind:**

- Volljährigkeit,
- kein gesetzliches oder richterliches Verbot, Kinder oder Jugendliche zu beschäftigen,
- keine schweren Gesetzesverstöße gegen das Berufsbildungsgesetz.

#### **Fachliche Eignungsvoraussetzungen sind:**

- berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse,
- arbeitspädagogische Kenntnisse

Für den **Nachweis der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse** benötigt der Ausbilder neben der praktischen Erfahrung eine Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf, eine Prüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule oder einen Abschluss einer deutschen Hochschule. Die Abschlussprüfung muss im gleichen Ausbildungsberuf oder in einem verwandten Beruf abgelegt worden sein.

Zum **Nachweis der arbeitspädagogischen Qualifikation** wurde am 1. August 2009 eine novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) in Kraft gesetzt. Das Kompetenzprofil von Ausbildern und Ausbilderinnen wird darin vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und der berufs- und arbeitspädagogischen Entwicklungen in vier Handlungsfeldern beschrieben, die sich am Ablauf der Ausbildung orientieren:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung werden vom BiW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V. und von den Kammern angeboten.

Wer in einem der 41 zulassungspflichtigen Handwerksberufen ausbilden will, muss die Handwerksmeisterprüfung bestanden haben.

## 4. Den betrieblichen Ausbildungsplan erstellen

Die Ausbildungsordnung kann den Ausbildungsverlauf im Betrieb nicht in allen Einzelheiten regeln. Sie gibt nur die Lernziele und gewisse Zeitspannen vor. Deshalb muss sich jeder ausbildende Betrieb entscheiden, wie er die Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt und wie er diese sachlich und zeitlich am besten gliedert. Bei der Planung sollten die lehrgangsgebundenen und schulgebundenen Ausbildungsabschnitte sowie Urlaubszeiten und Probezeit berücksichtigt werden. Helfende Hinweise zur Erstellung betrieblicher Ausbildungspläne gibt es im Internet unter: [www.ausbildernetz.de](http://www.ausbildernetz.de)

## 5. Geeignete Auszubildende werben

Es gibt verschiedenen Möglichkeiten, um die Auszubildenden auf das Unternehmen aufmerksam zu machen. Die häufigsten Wege sind:

- das Internet (z.B. durch die Nutzung von Lehrstellenbörsen oder der eigenen betrieblichen Homepage),
- Praktika und Ferienjobs,
- Betriebsbesichtigungen und Tage der offenen Tür,
- regionale Veranstaltungen zur Berufsorientierung und Fachkräftegewinnung,
- Kommunikation und Kooperation mit Schulen und Bildungseinrichtungen.

Aber auch die Suche nach geeigneten Bewerbern in anderen europäischen Staaten gewinnt zunehmend an Bedeutung.

### Ausbildungsmarketing

Unabhängig davon, für welche Maßnahme man sich entscheidet, ist die Gestaltung eines betrieblichen Ausbildungsmarketings wichtig. Potenzielle Auszubildende sollten möglichst umfassend über den Betrieb und den Ausbildungsplatz informiert werden. Da die meisten Schulabgänger über keine oder bestenfalls geringe Erfahrungen im Arbeitsleben verfügen, sollten sie aufgeklärt werden über:

- den Betrieb, die Produkte und das Betriebsklima,
- die Ausbildungsberufe und die damit verbundenen Tätigkeiten,
- den Arbeitsalltag konkret,
- die Eignungsvoraussetzungen,
- die Übernahmewahrscheinlichkeit und
- die betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Hier gilt es, eine Balance zwischen seriösen Angaben und einer möglichst anschaulichen Darstellung zu finden. Erfahrungsberichte von Beschäftigten oder ehemaligen Auszubildenden sind sicher spannender als bloßer Fachjargon. Wichtig ist, dass die jungen Menschen den Betrieb und die Ausbildungssituation unmittelbar erleben können.

- ❖ Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie in unserer Information [„Ausbildungsmarketing - ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen“](#) (Anlage 9).

## 6. Ausbildungsvertrag abschließen und den Auszubildenden anmelden

Vor Beginn der Ausbildung muss zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb ein Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen werden. Die Kammern bieten Musterverträge an, in denen alle gesetzlichen Forderungen berücksichtigt werden. Ist der Auszubildende noch nicht volljährig, muss dieser Vertrag vom gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden unterzeichnet werden.

Der Betrieb hat unverzüglich die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen. Dafür reichen Sie bei Ihrer zuständigen Kammer den unterschriebenen Vertrag in 3-facher Ausfertigung mit der sachlichen und zeitlichen Gliederung und bei Jugendlichen mit der Bestätigung der ärztlichen Erstuntersuchung ein.

Schließlich muss der Auszubildende an weiteren Stellen angemeldet werden:

- bei der SOKA-BAU anmelden (Übersendung einer von der Kammer bestätigten Kopie des Berufsausbildungsvertrages),
- bei der zuständigen Berufsschule (Anmeldung mit Formular der Berufsschule),
- bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte (Anmeldung mit Formular der überbetrieblichen Ausbildungsstätte),
- die Anmeldung für die Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung muss binnen zwei Wochen nach Ausbildungsbeginn bei der zuständigen Krankenkasse erfolgen,
- wie bei den übrigen Beschäftigten auch, müssen Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls weitere Steuern an das Finanzamt abgeführt werden.

## **Hinweise zum Ausbildungsvertrag:**

### **Ausbildungsbeginn**

Der Ausbildungsbeginn richtet sich üblicherweise nach dem Berufsschulbeginn nach den Sommerferien (Ferienregelungen der Bundesländer), kann aber auch zu jedem anderen Zeitpunkt erfolgen.

### **Ausbildungszeit**

Die Ausbildungszeit beträgt 36 Monate. Es besteht aber auch die Möglichkeit, die Ausbildung ohne endberufsbezogene Qualifikation bereits nach einer Ausbildungszeit von 24 Monaten als Hochbau-, Tiefbau- bzw. Ausbaufacharbeiter abzuschließen. Sind die Voraussetzungen erfüllt, kann das Ausbildungsverhältnis dann zur Erreichung der endberufsbezogenen Qualifikation um 12 Monate verlängert werden.

Bei der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sind insbesondere für Jugendliche die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Die Arbeitszeit ist demnach grundsätzlich auf 8 Stunden täglich (Ausnahme 8,5 Stunden) und 40 Stunden pro Woche begrenzt. Auch die Freistellung zum Besuch der Berufsschule und den außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen sind hier geregelt.

Die täglich einzuhaltenden Ruhepausen betragen:

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit zwischen 4,5 und 6 Stunden
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden

### **Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung**

Die Ausbildungsstätte muss einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen (sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung), der dem Ausbildungsvertrag als Anlage beizufügen ist. Darin werden die einzelnen Ausbildungsabschnitte, die zu erreichenden Lernziele sowie die dafür jeweils vorgesehene Ausbildungszeit aufgeführt. Dabei sind die verbindlichen Vorgaben der Ausbildungsverordnung und des darin enthaltenen Ausbildungsrahmenplanes zu Grunde zu legen.

### **Probezeit**

Die Probezeit beträgt mindestens einen und höchstens vier Monate. Während der vereinbarten Probezeit können sich beide Vertragsparteien ohne Angabe von Gründen trennen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

### **Ausbildungsvergütungen**

Die Auszubildenden haben Anspruch auf monatliche Zahlung einer angemessenen – und bei Tarifbindung der tarifvertraglichen - Ausbildungsvergütung, auch für die Zeiten der Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Sie wird für jede schuldhaft versäumte Beschäftigungsstunde um 1/173 gekürzt. Wird die vertragliche Ausbildungszeit verlängert, so ist die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres weiterzuzahlen.

## Urlaub

Für Jugendliche gelten die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, für Erwachsene Auszubildende gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Bei Tarifbindung des Unternehmens gelten die tarifvertraglichen Regelungen.

## Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ist der Ausbildungserfolg gefährdet, müssen Nachhilfestunden her. Defizite können etwa durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) ausgeglichen werden. Die Kosten dafür übernimmt die Agentur für Arbeit. Die Verpflichtung, bei schlechten Leistungen an abH teilzunehmen, sollte bereits im Ausbildungsvertrag (unter sonstigen Vereinbarungen) festgehalten werden.

## Rechte und Pflichten

**Der Ausbildende** muss dafür sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Dem Auszubildenden dürfen nur Tätigkeiten übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen.

**Der Auszubildende** ist verpflichtet alles zu tun, um das Ausbildungsziel zu erreichen, die ihm anvertrauten Werkzeuge, Geräte und Maschinen pfleglich zu behandeln, seine Ausbildungsnachweise pünktlich zu schreiben und zur Unterschrift vorzulegen sowie die Berufsschule und die überbetrieblichen Lehrgänge zu besuchen.

## Bereitstellung von Ausbildungs- und Prüfmitteln

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden kostenlos die persönliche Schutzausrüstung, Ausbildungsmittel, sowie Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen. Der Auszubildende hat diese zu tragen bzw. zu benutzen und pfleglich zu behandeln.

## Ausbildungsnachweise

Überprüfen Sie die Verpflichtung des Auszubildenden, ein Berichtsheft zu führen. Die vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Ausbildungsnachweise müssen bei der Zulassung zur Prüfung vorgelegt werden.

## Jugendarbeitsschutzgesetz

Soweit der Auszubildende noch nicht 18 Jahre alt ist, sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Bitte besorgen Sie sich den einschlägigen Gesetzestext.

## Vertragsende

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit bzw. durch Zweckerreichung mit Bestehen der Abschlussprüfung.

Besteht der Auszubildende die Facharbeiterprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.

Auf Antrag beider Vertragsparteien gegenüber der zuständigen Kammer kann die Ausbildungszeit um maximal 1 Jahr verkürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel vorher erreicht oder der Auszubildende bereits einen höherwertigen Schulabschluss (Abitur) besitzt.

Leistungsschwache Auszubildende haben die Möglichkeit, eine Ausbildungsverlängerung bei der IHK zu beantragen und so eine Prüfung zu einem späteren Zeitpunkt abzulegen.

Insgesamt hat der Auszubildende drei Versuche, die Facharbeiterprüfung zu bestehen.

## Achtung:

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiter beschäftigt, ohne dass er eigentlich übernommen werden sollte, so ist damit stillschweigend ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit gegründet.

## **Kündigung**

Nach der Probezeit (je nach Vereinbarung beträgt diese mindestens 1 Monat, maximal 4 Monate) kann das Berufsausbildungsverhältnis vom Arbeitgeber nur aus schwerwiegenden Gründen fristlos gekündigt werden.

Schwerwiegende Gründe, die schon länger als 2 Wochen bekannt sind, können nicht Anlass zur Kündigung sein.

Beziehen Sie den Ausbildungsberater der IHK mit in die Problemlösung ein. Er berät Sie auch beim Verfassen von Abmahnungen, die für eine nicht mehr zu vermeidende Kündigung notwendig sind.

Der Auszubildende kann mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigen, wenn er die Ausbildung aufgeben will oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

# Checkliste zur Berufsausbildung



- Die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb für den Ausbildungsberuf wurde bei der zuständigen Kammer (IHK, HWK) beantragt.
- Der Betrieb ist als Ausbildungsbetrieb von der zuständigen Kammer anerkannt.
- Die persönliche und fachliche Eignung des betrieblichen Ausbildungspersonals wurde von der zuständigen Kammer bestätigt.

## Auszubildender

Name:

Vorname:

geboren am:

Staatsangehörigkeit :

bei ausländischen Bewerber geprüft ob Arbeitserlaubnis vorliegt

Straße:

PLZ / Wohnort:

Telefon:

E-Mail:

Ausbildungsberuf:

Ausbildungsdauer:

Anmerkungen (evtl. Gründe für Lehrzeitverkürzung, Notwendigkeit für abH u.s.w.)

Gespräch mit Bewerber  
geführt am:

Mündlich auf Lehrvertragsabschluss  
geeignet am:

Berufsausbildungsvertrag  
ausgefertigt am:

Betrieblichen Ausbildungsplan  
erstellt am:

Mit der Ausbildung Jugendlicher darf erst begonnen werden, wenn diese innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden sind (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt (§ 32 Abs.1 JArbSchG). Auszubildender (unter 18 Jahren) hat die Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vorgelegt am:

Berufsausbildungsvertrag mit Anschreiben über den Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns dem Auszubildenden  
zugestellt am:

Berufsausbildungsvertrag (unterschrieben vom Auszubildenden und gesetzlichen Vertretern)  
zurück am:

Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das „Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“  
bei der IHK gestellt am:

Berufsausbildungsvertrag wurde von der IHK in das „Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“  
eingetragen am:

Auszubildenden zur Berufsschule angemeldet am:	Auszubildenden im BiW BAU Hessen-Thüringen e.V. angemeldet am:		
Original des Ausbildungsvertrages an SOKA-BAU eingereicht am:	Ausbildungsnachweiskarte von der SOKA-BAU erhalten am:		
Blatt 1 der Ausbildungsnachweiskarte zur Abrechnung der überbetrieblichen Lehrgänge dem BiW BAU Hessen-Thüringen e.V. eingereicht am:			
Ausbildung aufgenommen am:			
Ausbildungsmittel wurden kostenfrei zur Verfügung gestellt:			
– Werkzeug	am: _____	am: _____	am: _____
– Arbeitskleidung	am: _____	am: _____	am: _____
– Berichtshefte	am: _____	am: _____	am: _____
Die Lehrgangseinteilung des BiW BAU Hessen-Thüringen e.V. mit den Zeiten der überbetrieblichen Ausbildung und des Blockunterrichts liegt vor.			<input type="checkbox"/>
Die Fahrtkosten für den Bereich der überbetrieblichen Ausbildungszentren werden vom Auszubildenden im BiW BAU beantragt und namens des Ausbildungsbetriebes an den Auszubildenden ausbezahlt.			<input type="checkbox"/>
Bescheinigung über ärztliche Nachuntersuchung vorgelegt am:			
<small>(Auszubildende dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der Erstausbildung nicht weiterbeschäftigt werden, so lange die Bescheinigung nicht vorliegt; § 33 ArbSchG)</small>			
Anmeldung zur Zwischenprüfung am:		Zwischenprüfung am:	
Ergebnis der Zwischenprüfung zur Personalakte am:			
In Auswertung der Prüfungsleistung das Notwendige veranlasst am:			
Berichtshefführung überprüft			
am: _____	am: _____	am: _____	am: _____
am: _____	am: _____	am: _____	am: _____
Kommt Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit in Frage? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>			
Schriftliche Anmeldung zur Abschlussprüfung (mit Berichtsheften) am:			
<small>Die IHK sendet i.d.R. dem Ausbildungsbetrieb Anmeldeformulare zur Abschlussprüfung zu; und zwar in der Zeit vom 1. bis 10. Februar für den Sommerprüfungstermin und vom 1. bis 10. September für den Winterprüfungstermin. Sollten in dieser Zeit die Anmeldeformulare nicht eingehen, ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, von sich aus die Anmeldung vorzunehmen.</small>			
Abschlussprüfung am:			
Wird Arbeitsverhältnis nach der Abschlussprüfung fortgesetzt? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>			

Mitgeteilt am:	Kenntnisnahme von Auszubildendem schriftlich bestätigt am:
Abschlussprüfung bestanden? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
Bescheinigung des Prüfungsausschusses über das Nichtbestehen der Prüfung liegt vor? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
Berufsausbildungsverhältnis wird auf Wunsch des Auszubildenden verlängert bis zum: (Ausbildungsvergütung 3. Ausbildungsjahr)	
Verlängerung von der IHK beglaubigt am:	Verlängerung bei der SOKA-BAU eingereicht am:
Termin für die 1. Wiederholungsprüfung:	zur 1. Wiederholungsprüfung angemeldet am:
Abschlussprüfung bestanden? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
Bescheinigung des Prüfungsausschusses über das Bestehen der Prüfung liegt vor <input type="checkbox"/>	
Facharbeiterbrief vorgelegt am:	Lohn wird gezahlt ab:
Betriebliches Zeugnis über die Ausbildungszeit wurde ausgestellt und zusammen mit Blatt 15 der Ausbildungsnachweiskarte dem Auszubildenden ausgehändigt am:	
In Arbeitsverhältnis übernommen am:	
Aus dem Betrieb ausgeschieden am:	

# Die Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft

(mit Angabe der Lehrzeit in Monaten)

innerhalb der Stufenausbildung	außerhalb der Stufenausbildung
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Hochbaufacharbeiter (24)</li><li>➤ Tiefbaufacharbeiter (24)</li><li>➤ Ausbaufacharbeiter (24)</li><li>➤ Maurer (36)(FHR)</li><li>➤ Beton- und Stahlbetonbauer (36)(FHR)</li><li>➤ Feuerungs- und Schornsteinbauer (36)(FHR)</li><li>➤ Bauwerksmechaniker für Abbruch und Betontrenntechnik (36)(FHR)</li><li>➤ Zimmerer (36)(FHR)</li><li>➤ Stukkateur (36)(FHR)</li><li>➤ Fliesen-, Platten- und Mosaikleger (36)(FHR)</li><li>➤ Estrichleger (36)(FHR)</li><li>➤ Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer(36)(FHR)</li><li>➤ Straßenbauer (36)(FHR)</li><li>➤ Brunnenbauer (36)(FHR)</li><li>➤ Trockenbaumonteur (36)(FHR)</li><li>➤ Rohrleitungsbauer (36)(FHR)</li><li>➤ Kanalbauer (36)(FHR)</li><li>➤ Spezialtiefbauer (36)(FHR)</li><li>➤ Gleisbauer (36)(FHR)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Isolierfacharbeiter (36)</li><li>➤ Asphaltbauer (36)</li><li>➤ Baugeräteführer (36)(FHR)</li><li>➤ Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik (42)(FHR)</li><li>➤ Bauwerksabdichter (36)</li><li>➤ Betonfertigteilbauer (36)</li><li>➤ Industriemechaniker (Fachrichtung Betriebstechnik) (42)</li><li>➤ Konstruktionsmechaniker (42)</li><li>➤ Anlagenmechaniker (Fachrichtung Versorgungstechnik) (42)</li><li>➤ Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (42)</li><li>➤ Mechatroniker (42)</li><li>➤ Metallbauer (42)</li><li>➤ Bauzeichner (36)</li><li>➤ Baustoffprüfer (36)</li><li>➤ Straßenwärter (36)(FHR)</li><li>➤ Berg- und Maschinenmann (24)</li><li>➤ Industriekaufmann (36)</li><li>➤ Bürokaufmann (36)</li></ul>

Alle Ausbildungsberufe stehen Frauen wie Männern offen.

## Hinweis auf die Möglichkeit zur Doppelqualifizierung:

Für Auszubildende in den mit (FHR) gekennzeichneten Berufen besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen die Möglichkeit, bereits während der Berufsausbildung zusätzlich die **Fachhochschulreife** zu erwerben. Voraussetzungen sind:

- für Auszubildende die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen (Realschulabschluss mit einem Notendurchschnitt von mind. 2,5 und in den Fächern Mathe, Deutsch, Englisch mind. Note 3),
- die Genehmigung der Klassenbildung durch das Kultusministerium (genügend Teilnehmer für eine Klassenbildung).

Die aktuelle Ausbildungsordnung erhalten Sie sowohl bei der zuständigen Kammer, als auch in elektronischer Form über die folgenden Internetplattformen:

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

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

# Die Stufenausbildung in der Bauwirtschaft

Die Ausbildung dauert 24 oder 36 Monate und endet mit der Gesellenprüfung.

Die erste Stufe dauert 24 Monate, dient der beruflichen Grund- und Fachbildung und schließt mit der Prüfung als Hochbau-, Ausbau- oder Tiefbaufacharbeiter ab.

Die zweite Stufe dauert 12 Monate. In dieser Stufe erfolgt eine Spezialisierung im gewählten Ausbildungsberuf.

In der Ausbildung gibt es drei Bereiche, die sich gegenseitig ergänzen: Die betriebliche Ausbildung, die überbetriebliche Ausbildung und die Berufsschule. In der überbetrieblichen Ausbildung erlernt der Auszubildende die Grundfertigkeiten seines Berufes. Die Anwendung und Vertiefung der erworbenen Fähigkeiten erfolgt im Ausbildungsbetrieb. Im begleitenden Berufsschulunterricht werden die theoretischen Grundlagen vermittelt.

## Übersicht

2. Stufe (1 Jahr)	<b>3. Ausbildungsjahr</b>  <b>Berufliche Fachbildung II</b>  Begleitender Berufsschulunterricht in Teilzeit oder Blockform  Überbetriebliche Vertiefung und Ergänzung (4 Wochen)	Zimmerer(in)	Stukkateur(in)	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger(in)	Estrichleger(in)	Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer(in)	Trockenbaumonteur(in)	Maurer(in)	Beton- und Stahlbetonbauer(in)	Bauwerksmechaniker(in)	Feuerungs- und Schornsteinbauer(in)	Straßenbauer(in)	Rohrleitungsbauer(in)	Kanalbauer(in)	Brunnenbauer(in)	Spezialtiefbauer(in)	Gleisbauer(in)
	1. Stufe (2 Jahre)	<b>2. Ausbildungsjahr</b>  <b>Berufliche Fachbildung I</b>  Begleitender Berufsschulunterricht in Teilzeit oder Blockform  Überbetriebliche Vertiefung und Ergänzung (11–13 Wochen)	Ausbaufacharbeiter Schwerpunkte			Hochbau- facharbeiter Schwerpunkte			Tiefbaufacharbeiter Schwerpunkte								
Zimmerarbeiten		Stukkateurarbeiten	Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten	Estricharbeiten	Wärme-, Kälte- und Schallschutzarbeiten	Trockenbauarbeiten	Maurerarbeiten	Beton- und Stahlbetonarbeiten	Feuerungs- und Schornsteinbauarbeiten	Straßenbauarbeiten	Rohrleitungsbauarbeiten	Kanalbauarbeiten	Brunnenbau- und Spezialtiefbauarbeiten	Gleisbauarbeiten			
1. Stufe (2 Jahre)	<b>1. Ausbildungsjahr</b>  <b>Berufliche Grundbildung</b>  Begleitender Berufsschulunterricht in Teilzeit oder Blockform  Überbetriebliche Grundbildung (17–20 Wochen)	berufsbezogene Vertiefung															
		gleichlautende Ausbildungsinhalte im ...															
		Bereich <b>Ausbau</b>					Bereich <b>Hochbau</b>					Bereich <b>Tiefbau</b>					
		gleichlautende Ausbildungsinhalte für alle Bauberufe (Berufsfeldbreite Grundbildung)															



# Passgenaue Vermittlung Auszubildender

– Anforderungsprofil des Betriebes an den zukünftigen Auszubildenden -



Angaben zum Unternehmen	
Firmenbezeichnung/Anschrift/Stempel	Ansprechpartner/in:
	Telefon:
	Telefax:
	E-Mail:
	Internet:
Anzahl der Mitarbeiter einschl. Inhaber:	Anzahl der Auszubildenden:
Es gibt eine Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel:	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Ausbildungsberuf:	
Fachrichtung/Schwerpunkt:	
Kurze Angaben zum Tätigkeitsprofil:	
Besteht die Möglichkeit im Vorfeld ein Schülerpraktikum/Ferienarbeit/Praktikum zu absolvieren? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
Wenn ja, in welchem Zeitraum:	
Anforderungen an den Bewerber	
Schulabschluss des/der künftigen Auszubildenden:	
Nicht qualifizierender Hauptschulabschluss	erforderlich <input type="checkbox"/> nicht erforderlich <input type="checkbox"/>
Qualifizierender Hauptschulabschluss	erforderlich <input type="checkbox"/> nicht erforderlich <input type="checkbox"/>
Realschulabschluss (Mittlere Reife)	erforderlich <input type="checkbox"/> nicht erforderlich <input type="checkbox"/>
Abitur	erforderlich <input type="checkbox"/> nicht erforderlich <input type="checkbox"/>
Sonstiger Schulabschluss:	
Wichtige Schulfächer mit Notenangabe:	
Notwendige persönliche Eigenschaften und Kompetenzen	Bewertung 1 = weniger wichtig, 2 = wichtig, 3 = sehr wichtig, 4 = unabdingbar (zutreffendes bitte kennzeichnen)
Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Interesse, Aufmerksamkeit	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Ausdauer, Leistungsbereitschaft	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Körperliche Kraft und Belastbarkeit	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Geschicklichkeit	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Umgangsformen, Höflichkeit	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Sorgfalt, Sinn für Ordnung	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Auffassungsvermögen, Lernfähigkeit	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
Selbständigkeit	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>

# Passgenaue Vermittlung Auszubildender

– Anforderungsprofil des Betriebes an den zukünftigen Auszubildenden -



Organisationsfähigkeit	1	2	3	4
Flexibilität	1	2	3	4
Kommunikationsvermögen	1	2	3	4
Kritikfähigkeit (Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik)	1	2	3	4
Teamfähigkeit	1	2	3	4
Konfliktfähigkeit	1	2	3	4
Sehkraft	1	2	3	4
Hörfähigkeit	1	2	3	4
Arbeitsgenauigkeit	1	2	3	4
Technisches Verständnis	1	2	3	4
Mathematische Kenntnisse	1	2	3	4
Sprachbeherrschung / Ausdruck	1	2	3	4
Texte lesen und verstehen	1	2	3	4
Rechtschreibung und Grammatik	1	2	3	4
Räumliches Vorstellungsvermögen	1	2	3	4
Fremdsprachenkenntnisse	1	2	3	4
Computerkenntnisse	1	2	3	4
Wenn erforderlich bitte weitere notwendige persönliche Eigenschaften und Kompetenzen angeben:				

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

Bitte das Anforderungsprofil per Post, Fax oder E-Mail an einen der nachfolgend genannten Ansprechpartner senden:

Harald Altenburg  
 Telefon: 0365 4222 – 229  
 Fax: 0365 4222 – 299  
 E-Mail: [altenburg@bauindustrie-mitte.de](mailto:altenburg@bauindustrie-mitte.de)  
 Postanschrift:  
 Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.  
 Bildungszentrum Ostthüringen  
 Lange Straße 52  
 07551 Gera



Bauindustrieverband  
 Hessen-Thüringen e.V.

Thomas Sühlfleisch  
 Telefon: 0361 7309 – 132  
 Fax: 0361 7309 – 207  
 E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)  
 Postanschrift:  
 Verband baugewerblicher Unternehmer  
 Thüringen e.V.  
 Blossenburgstraße 4  
 99096 Erfurt

VERBAND  
 BAUGEWERBLICHER  
 UNTERNEHMER  
 THÜRINGEN e.V.



Die Maßnahme wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.

# Passgenaue Vermittlung Auszubildender

– Ausbildungsplatz online anbieten –



Bitte per Fax senden an: 0361 64495 29

oder per E-Mail senden an: [info@biw-bau.de](mailto:info@biw-bau.de)

Wir bitten Sie, folgende Ausbildungsplätze auf der Internetseite [www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de) zu veröffentlichen:

Berufsbezeichnung	Anzahl	Ausbildungsbeginn

## Hinweise für Bewerber:

Es besteht die Möglichkeit im Vorfeld ein Praktikum zu absolvieren: ja  nein

Wir bieten Ferienjobs an: ja  nein

### In der Lehrstellenbörse soll:

-der Ausbildungsbetrieb benannt werden ja  nein

- der betriebliche Ansprechpartner benannt werden, ja  nein

wenn ja, Name des Ansprechpartners: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

- eine Verlinkung zu unserem Unternehmen erfolgen, ja  nein

wenn ja, bitte die Internetadresse angeben: \_\_\_\_\_

## Sie sind an einer Veröffentlichung in weiteren Lehrstellenbörsen interessiert?

Eine Auswahl weiterer kostenfrei nutzbarer [Lehrstellenbörsen](#) finden sie in unserem [Fachkräftekompass](#), Anlage 9 Ausbildungsmarketing – ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen.

## Unternehmen / Anschrift (Stempel)

Die Maßnahme wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



EUROPÄISCHE UNION

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

zurück



# Bau-Camp 2014

vom 21. bis 25. Juli



**BiW**  
BILDUNGSWERK BAU  
Hochschul-Thüringen e.V.

Eine spannende Woche  
erwartet dich!



Deine Chance  
für eine Ausbildung  
mit Perspektive  
in der Bauwirtschaft!

Name/Vorname: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Straße/Nr.: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

Telefon/Mail: \_\_\_\_\_

## Aus- und Fortbildungszentrum Erfurt



Apoldaer Straße 03  
99091 Erfurt  
Tel.: 0361 7309-201  
Fax: 0361 7309-207  
E-Mail: [erfurt@biw-bau.de](mailto:erfurt@biw-bau.de)  
**Frau Bleil**

## Deine Berufswünsche am Bau!

### Hochbauberufe:

- Beton- und Stahlbetonbauer/-in  
 Maurer/-in

### Ausbauberufe:

- Fliesen-, Platten und Mosaikleger/-in  
 Trockenbauer/-in  
 Zimmerer/Zimmerin

### Tiefbauberufe:

- Rohrleitungsbauer/-in  
 Straßenbauer/-in  
 Kanalbauer/-in  
 Gleisbauer/-in

### Sonstige Berufe:

- Baugeräteführer/-in  
 Dualer Studiengang

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Bei Jugendlichen unter 18 Jahren ist die Zustimmung eines Erziehungsberechtigten erforderlich.

## Bildungszentrum Ostthüringen Gera



Lange Str. 52  
07551 Gera  
Tel.: 0365 4222-220  
Fax: 0365 4222-299  
E-Mail: [bzo@biw-bau.de](mailto:bzo@biw-bau.de)  
**Herr Altenburg**

## Aus- und Fortbildungszentrum Walldorf



Industriestraße 08  
99639 Walldorf  
Tel.: 03693 8986-0  
Fax: 03693 8986-17  
E-Mail: [walldorf@biw-bau.de](mailto:walldorf@biw-bau.de)  
**Herr Blau**

**Sende deine Anmeldung frühzeitig an das  
Ausbildungszentrum deiner Wahl und  
sichere dir deinen Platz!**

## Das Camp für Zukunftsbauer



- Mit dem Bau-Camp möchten wir dir zeigen, welche Chancen dir die modernen Bauberufe bieten.
- Bauunternehmen, die mit einer Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungsplätze aufwarten, wollen im Verlauf des Camps motivierte Bewerber auswählen.
- Während des Camps vereinbaren diese Firmen mit den Teilnehmern des Bau-Camps Vorstellungstermine.

Es lohnt sich! Attraktive Ausbildungsplätze warten auf dich, denn gute Fachkräfte werden gesucht!

## Ausbildungsvergütung

(Tarif Baugewerbe Thüringen, gültig ab 01.05.2013)

- |                    |        |
|--------------------|--------|
| 1. Ausbildungsjahr | 587 €  |
| 2. Ausbildungsjahr | 805 €  |
| 3. Ausbildungsjahr | 1017 € |



## Finde deinen Ausbildungsplatz

Ein aktuelles Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze findest du in unserer Lehrstellenbörse unter: [www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de)

## Deine spannende Woche

21.07. bis 25.07.2014 jeweils von 7:30 bis 15:00 Uhr

Das Bau-Camp 2013 bietet dir Gelegenheit dich:

- über Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft zu informieren,
- in den unterschiedlichen Bauberufen auszuprobieren,
- in der Praxis zu beweisen und eigene Erfahrungen für deine Berufswahl zu sammeln,
- bei der richtigen Entscheidung zur Berufswahl zu unterstützen und dich gleichzeitig bei Ausbildungsbetrieben zu empfehlen.



Während des Bau-Camps führen wir auch gemeinsame Freizeitaktivitäten durch, zum Beispiel:

- Exkursionen in Bauunternehmen,
- gemeinsames Grillen bzw. sportliche Aktivitäten.

## Veranstalter

Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.,  
im Internet unter: [www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de)



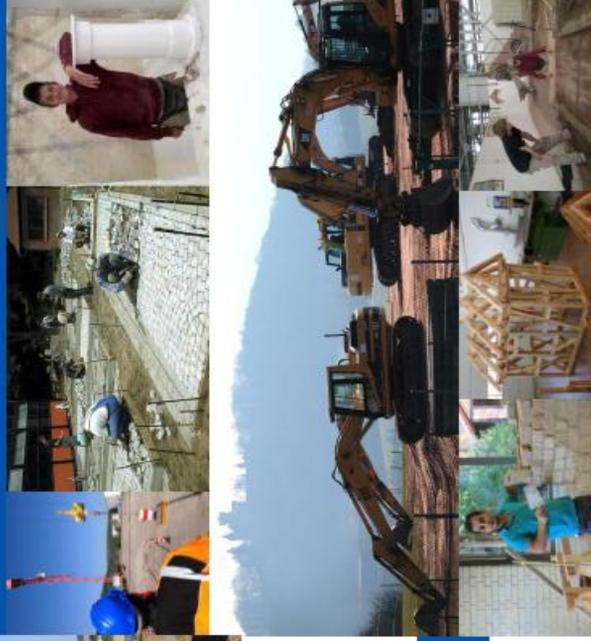
## Was Auszubildende sagen

Antworten auf die Frage: „Warum hast du diesen Beruf gewählt?“

1. Weil ich den Beruf interessant finde.
2. Weil ich gerne praktisch und handwerklich tätig bin.
3. Weil ich körperlich aktiv bin und mich gern bewege.
4. Weil mich Bauen interessiert.
5. Weil ich gerne an der frischen Luft arbeite.
6. Weil mich Technik interessiert.
7. Weil ich als Facharbeiter gutes Geld verdiene.
8. Weil ich viel Gutes über den Beruf gehört habe.
9. Weil ich eine gute Ausbildungsvergütung bekomme.
10. Weil ich praktische Erfahrungen machen konnte.

Die Reihenfolge der Antworten ist das Ergebnis einer Befragung aus dem Jahr 2012. Befragt wurden 363 Auszubildende des 1. Lehrjahres, die ihre überbetriebliche Ausbildung im BiW BAU absolvieren.

## Interessant - handwerklich - technisch



## Wir sind dabei – Du auch?

BauCamp im  
EBL Bildungszentrum Frankfurt  
Termin: 28.07. bis 08.08.2014  
jeweils 07:30 bis 15:00 Uhr

### Ausbildungsberufe:

**Hochbau:** Beton- u. Stahlbetonbauer,  
Maurer, Hochaufarbeiter  
**Tiefbau:** Straßenbauer, Kanalbauer,  
Rohrleitungsbauer, Tiefbauarbeiter  
**Ausbau:** Zimmerer, Fliesen, -Platten  
und Mosaikleger, Ausbaufacharbeiter  
**Dualer Studiengang** zum Bauingenieur  
in Kombination mit den o.g. Berufen

## Finanzielle Förderung

„Verbesserung des Ausbildungsumfeldes“  
aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für  
Wirtschaft, Verkehr und Landesent-wicklung  
und der Europäischen Union  
-Europäischer Sozialfonds-

**Qualifizierungsoffensive**  
des hessischen Wirtschaftsministeriums

Programme zur beruflichen Bildung



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen

EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

## Kontakt

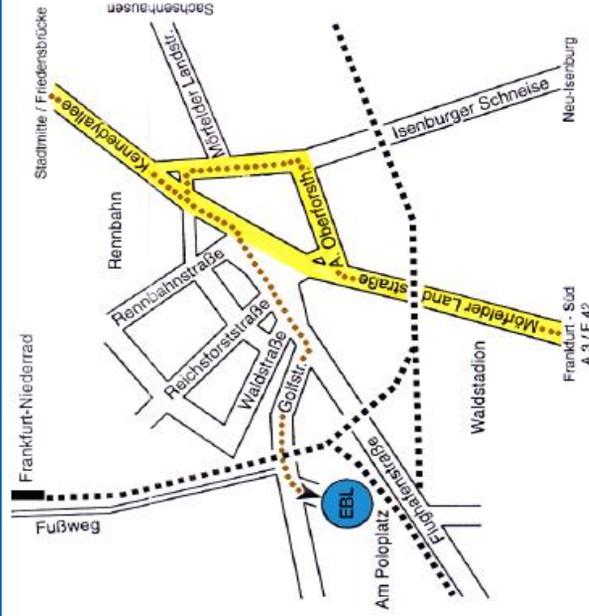
BiW Bildungswerk BAU  
Hessen-Thüringen e.V.  
EBL Bildungszentrum Frankfurt

Am Poloplatz 4  
60528 Frankfurt am Main

☎ (069) 66 90 06 - 0  
✉ (069) 66 90 06 - 44  
[eb1@biw-bau.de](mailto:eb1@biw-bau.de)  
[www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de)

Ihre Ansprechpartner:  
Herr Gurth und Frau Roland  
☎ (069) 669006 - 39  
[gurth@biw-bau.de](mailto:gurth@biw-bau.de) • [roland@biw-bau.de](mailto:roland@biw-bau.de)

## Anfahrt



Anlage 6

[zurück](#)



# BauCamp

Ausbildung  
ab  
August/September  
2014

Deine Chance...!  
Eine Ausbildung mit  
Perspektive in der  
Bauwirtschaft





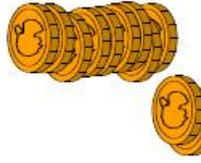
Das BauCamp 2014 bietet Dir die Gelegenheit, Dich

- über Ausbildungsberufe der Bauwirtschaft zu informieren
- in der Praxis zu beweisen und
- bei Ausbildungsbetrieben zu empfehlen

Es lohnt sich! Die Firmen warten auf Dich, denn der Bedarf ist groß!

### Ausbildungsvergütungen

1. Lehrjahr € 669,--
  2. Lehrjahr € 1028,--
  3. Lehrjahr € 1299,--
- Facharbeiter ab € 2500,--



➤ Mit dem BauCamp möchten wir Dir zeigen, welche Chancen Dir die modernen Bauberufe bieten.

➤ Die Unternehmen, die mit einer Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungsplätze aufwarten, haben die Möglichkeit, im Verlauf des Camps motivierte Bewerber auszuwählen.

➤ Während des Camps vereinbaren Firmen mit den Teilnehmern des BauCamp Vorstellungstermine.

➤ Beim letzten BauCamp haben mehr als zwei Drittel der Teilnehmer einen Ausbildungsplatz bekommen.

Vor- u. Nachname:

Straße, Nr.:

PLZ/Ort:

Geb.-Datum/Ort:

Telefon/Handy:

Schulabschluss:

E-Mail:

Eine Ausbildung könnte ich im August 2013 beginnen:

Ja

Nein

Berufswunsch (Mehrfachnennungen sind möglich):

- Maurer
- Rohrleitungsbauer
- Zimmerer
- Fliesen,-Platten- und Mosaikleger
- Beton- und Stahlbetonbauer
- Straßenbauer
- Kanalbauer
- Duales Studium

Ort, Datum

Unterschrift

# Empfehlung

(Bitte zusammen mit der Bewerbung dem Ausbildungsbetrieb oder dem Berater für die passgenaue Vermittlung übergeben)

## Die Empfehlung kommt von:

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

geboren am: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Ausbildungsbetrieb: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

## Mein/e Nachfolger/Nachfolgerin

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

geboren am: \_\_\_\_\_

Ausbildungsbetrieb: \_\_\_\_\_

## Hinweis für den Ausbildungsbetrieb:

Wird die Empfehlung zusammen mit einer Bewerbung im Ausbildungsbetrieb abgegeben, so bitten wir um Übersendung der Empfehlung an die Berater für die passgenaue Vermittlung.

# Was ist zu tun?

- Freunde und Bekannte ansprechen und informieren
- Interessenten, die sich bewerben wollen, eine „Empfehlung“ mit deinem Namen übergeben
- den Kontakt zu deinem Ausbildungsbetrieb und zu den Beratern für passgenaue Vermittlung empfehlen

Ausbildungsinteressierte und deren Eltern können sich von den Beratern für die passgenaue Vermittlung kostenfrei beraten lassen und ihnen die Bewerbungsunterlagen übergeben.

## Deine Berater für die passgenaue Vermittlung:

**Harald Altenburg**

Telefon: 0365 4222 – 229

Fax: 0365 4222 – 299

E-Mail: [altenburg@bauindustrie-mitte.de](mailto:altenburg@bauindustrie-mitte.de)

**Thomas Sühlfleisch**

Telefon: 0361 7309 – 132

Fax: 0361 7309 – 207

E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)

## Postanschrift:

Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V.  
Blosenburgstraße 4  
99096 Erfurt

Die Maßnahme „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.

# Azubi sucht Nachfolger



**Unterstütze  
deinen Ausbildungsbetrieb**



**und sichere dir  
deine Gutscheine!**

# Die Initiative

Bauunternehmen brauchen qualifizierte Fachkräfte, aber die guten Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Baubranche werden von vielen jungen Leuten nicht wahrgenommen.

Die Initiative „Azubi sucht Nachfolger“ unterstützt Ausbildungsplatzsuchende auf Augenhöhe und hilft ihnen, sich über das Ausbildungspotenzial der Baubranche und der einzelnen Baubetriebe zu informieren.



BAUINDUSTRIEVERBAND  
HESSEN-THÜRINGEN e.V.

VERBAND  
BAUGEWERBLICHER  
UNTERNEHMER  
THÜRINGEN E.V.



BIW  
BAUGEWERBLICHE  
BILDUNGSWEKRE  
BAU  
HESSEN-THÜRINGEN

Eine Initiative des Bauindustrieverbandes Hessen-Thüringen e.V. und des Verbandes baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V. im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“.

Die Initiative wird unterstützt vom BIW Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

Mehr Informationen im Internet unter:

[www.bauindustrie-mitte.de](http://www.bauindustrie-mitte.de)

# Mach mit!

Du bist ein engagierter Azubi und absolviert deine Ausbildung in einem Bauunternehmen in Thüringen oder Hessen?

Prima – dann laden wir dich ein mitzumachen!



- **Sprich** einfach deine Freunde und Bekannten an, die einen Ausbildungsplatz suchen und die du für geeignet hältst.
- **Informiere** sie darüber, dass die Baubranche gute Leute sucht und ordentliche Perspektiven bietet.
- **Berichte** wahrheitsgetreu über deine eigenen Eindrücke und Erfahrungen.
- **Gebe Tipps** zu weiteren Informations- und Beratungsmöglichkeiten und darüber, wo man eine Bewerbung abgeben kann.

# Was bringt es dir?

**Fürs Mitmachen gibt es drei gute Gründe:**

1. Wenn auf der Grundlage deiner Empfehlung ein Ausbildungsverhältnis mit einem Bauunternehmen in Thüringen oder Hessen zu Stande kommt und der Azubi im BIW BAU Hessen-Thüringen e.V. die überbetriebliche Ausbildung absolviert, erhältst du vom BIW attraktive Gutscheine im Wert von insgesamt 50 €.



2. Die Leistungsfähigkeit deines Ausbildungsbetriebes und der gesamten Baubranche Deutschlands hängt stark vom Fachkräfteniveau ab. Mit deinem Engagement machst du deinen Arbeitsplatz sicherer und du verbesserst deine beruflichen Perspektiven.



3. Du hilfst jungen Leuten sich beruflich zu orientieren, damit sie eine zukunftssichere Berufswahlentscheidung treffen können.

# „Azubi sucht Nachfolger“

## Mach mit und sichere dir deine Gutscheine!



### Die Initiative:

Bauunternehmen brauchen qualifizierte Fachkräfte und du kannst ihnen helfen, sie zu finden!

### Mach mit!

Du bist ein engagierter Azubi und absolvierst deine Ausbildung in einem Bauunternehmen in Thüringen oder Hessen?

**Prima – dann laden wir dich ein mitzumachen!**

### Was ist zu tun?

- ▶ **Sprich** einfach deine Freunde und Bekannten an, die einen Ausbildungsplatz suchen und die du für geeignet hältst.
- ▶ **Informiere** sie darüber, dass die Baubranche gute Leute sucht und ordentliche Perspektiven bietet.
- ▶ **Berichte** wahrheitsgetreu über deine eigenen Eindrücke und Erfahrungen.
- ▶ **Gib Tipps** zu weiteren Informations- und Beratungsmöglichkeiten und darüber, wo man eine Bewerbung abgeben kann.
- ▶ **Empfehle** den Kontakt zu deinem Ausbildungsbetrieb und zu den Beratern für passgenaue Vermittlung!
- ▶ **Gib** Interessenten, die sich bewerben wollen, eine „Empfehlung“ mit deinem Namen.

### Was bringt es dir?

- ▶ Wenn auf der Grundlage deiner Empfehlung ein Ausbildungsverhältnis mit einem Bauunternehmen in Thüringen oder Hessen zu Stande kommt und der Azubi im BiW BAU Hessen-Thüringen e.V. die überbetriebliche Ausbildung absolviert, erhältst du vom BiW **attraktive Gutscheine im Wert von 50 €**.
- ▶ Die Leistungsfähigkeit deines Ausbildungsbetriebes und der gesamten Baubranche Deutschlands hängt stark vom Fachkräfteniveau ab. Durch dein Engagement wird sie verbessert – **dein Arbeitsplatz wird sicherer**.
- ▶ **Du hilfst jungen Leuten** sich beruflich zu orientieren, damit sie eine zukunftssichere Berufswahlentscheidung treffen können.



### Kontakt - Berater für passgenaue Vermittlung

Harald Altenburg

Telefon: 0365 4222 – 229

Fax: 0365 4222 – 299

E-Mail: [altenburg@bauindustrie-mitte.de](mailto:altenburg@bauindustrie-mitte.de)

Thomas Sühlfleisch

Telefon: 0361 7309 – 132

Fax: 0361 7309 – 207

E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)

Die Maßnahme „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.

Gefördert durch:



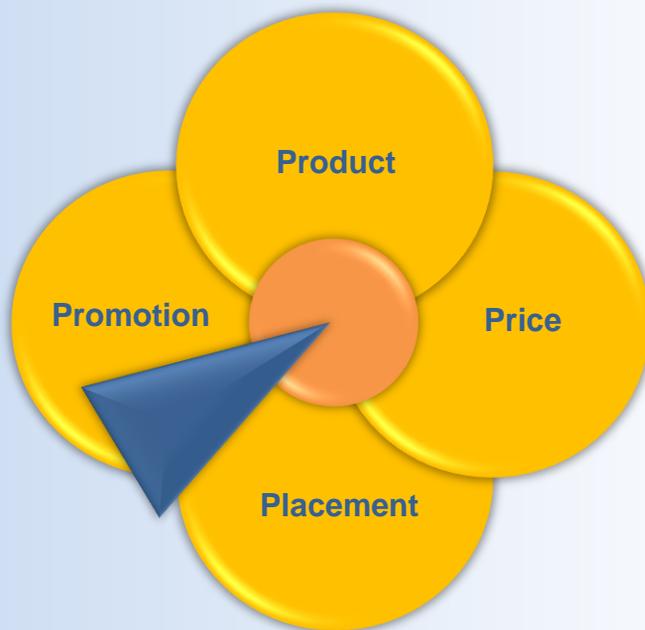
aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



EUROPÄISCHE UNION

zurück





# Ausbildungsmarketing

ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen



# Inhalt

	<b>Seite</b>
<b><u>Vorwort</u></b>	3
<b><u>„Ausbildungsmarketing“ – Modewort oder aktuelle Herausforderung?</u></b>	4
<b><u>Marketing und Ausbildungsmarketing im Vergleich</u></b>	4
<u>Produkt- und Leistungs politik</u>	4
<u>Preis politik</u>	5
<u>Vertriebs politik</u>	5
<u>Kommunikations politik</u>	6
<b><u>Was sagen Auszubildende – Ranking der Antworten aus einer Befragung zur Berufswahl</u></b>	7
<b><u>Systematisch vorgehen – logische Struktur eines Konzeptes</u></b>	8
<u>1 Analysieren der internen und externen Ausgangssituation</u>	8
<u>2 Definieren der Personalentwicklungsziele</u>	9
<u>3 Entwickeln einer Marketingstrategie</u>	10
<u>4 Auswählen der Maßnahmen und Instrumente</u>	10
<u>5 Durchführen der Maßnahmen, Einsetzen der Instrumente</u>	10
<u>6 Wirkungskontrolle</u>	11
<b><u>Maßnahmen und Instrumente des Ausbildungsmarketings</u></b>	12
<b><u>Handlungsfeld Produkt- und Leistungs politik</u></b>	12
<u>Die richtigen Ausbildungsberufe wählen</u>	12
<u>Die Eignung der Bewerber beurteilen</u>	12
<u>Individuelle Ausbildungsangebote schaffen oder nutzen</u>	12
<u>Die Ausbildungsqualität als Image-Faktor beachten</u>	15
<u>Lernortkooperation als Potenzial erschließen</u>	15
<u>Beschäftigungsperspektiven bieten</u>	16
<u>Ein Leitbild für die betriebliche Ausbildung entwickeln</u>	16
<b><u>Handlungsfeld Preis politik</u></b>	17
<u>Die Ausbildungsvergütung bemessen</u>	17
<u>Kosten und Nutzen der Ausbildung optimieren</u>	17
<b><u>Handlungsfeld Vertriebs politik</u></b>	19
<u>Anforderungsprofile an die zukünftigen Auszubildenden erstellen</u>	19
<u>– Zielgruppen identifizieren</u>	19
<u>Kommunikation mit Mitarbeitern und Auszubildenden nutzen</u>	19

# Inhalt

	<b>Seite</b>
<a href="#"><u>Das Internet nutzen</u></a>	19
<a href="#"><u>Unternehmenseigene Veranstaltungen nutzen</u></a>	22
<a href="#"><u>Berufsorientierende Veranstaltungen nutzen</u></a>	22
<a href="#"><u>BiW-Bau-Camps nutzen</u></a>	22
<a href="#"><u>Zusammenarbeit mit Schulen aufbauen</u></a>	22
<a href="#"><u>Angebote der Agentur für Arbeit nutzen</u></a>	22
<a href="#"><u>Angebote der Kammern nutzen</u></a>	22
<a href="#"><u>Regionale Medien nutzen</u></a>	22
<a href="#"><u>International denken</u></a>	23
<b><a href="#"><u>Handlungsfeld Kommunikationspolitik</u></a></b>	24
<a href="#"><u>Mit wem wollen wir kommunizieren?</u></a>	24
<a href="#"><u>Was wollen wir kommunizieren?</u></a>	24
<a href="#"><u>Wie wollen wir die Kommunikation gestalten?</u></a>	25
<a href="#"><u>Leitfaden Kommunikationskonzept</u></a>	26



## Vorwort

„Lehrlinge finden, erfolgreich ausbilden und als Fachkräfte an die Firma binden“ ist eines der wichtigsten Themen für die Zukunft.

Baubetriebe werden sich am Markt immer dann gut behaupten können, wenn sie ihre Stärken wie Kreativität, Problemlösungskompetenz, Kundennähe und Qualitätsarbeit zur Entfaltung bringen. Entscheidend hierfür ist das Potenzial der Mitarbeiter.

Im Zuge der demographischen Entwicklung wird es für Baubetriebe aber immer schwieriger, geeigneten Nachwuchs zu finden. Zum einen gibt es weniger Schulabgänger und zum anderen mangelt es vielen Schulabgängern an der notwendigen Ausbildungsreife. Hinzu kommen eine sich verschärfende Konkurrenzsituation am Nachwuchsmarkt, ein vergleichsweise schlechtes Branchenimage und die Trends zu höheren Bildungsabschlüssen sowie zu Büroberufen und sogenannten „Modeberufen“. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass oft gut ausgebildete und qualifizierte Arbeitskräfte nach der Gesellenprüfung in andere Betriebe bzw. in andere Wirtschaftsbereiche abwandern.

Dieser Entwicklung können die Betriebe mit vielfältigen Aktivitäten entgegenwirken. Gerade für Baubetriebe ist der motivierende, fördernde und positive Umgang mit den Lehrlingen die beste Visitenkarte und die günstigste Werbung. Nur gut ausgebildete und motivierte Lehrlinge werden zu Fachkräften, die sich für Ihren Betrieb einsetzen und sich an ihn gebunden fühlen. Damit zahlt sich die Investition in die Ausbildung von Lehrlingen für den Betrieb aus.

Der vorliegende Leitfaden zeigt zum einen Ausbildungsbetrieben die vielfältigen Möglichkeiten zur Nachwuchswerbung auf, zum anderen gibt er Anregungen, wie gut ausgebildete Fachkräfte in den Betrieb integriert werden können.

Die Chance für jeden Betrieb liegt darin, durch passende eigene Aktionen als guter Ausbildungsbetrieb mit attraktiven Arbeitsplätzen in seiner Region wahrgenommen zu werden.

Die Informationen wurden im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ zusammengestellt. Projektträger sind der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und der Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V.

Die Maßnahme „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.



Gefördert durch:



# „Ausbildungsmarketing“ – Modewort oder aktuelle Herausforderung?

Der Grundgedanke des Marketings ist die konsequente Ausrichtung des gesamten Unternehmens an den Bedürfnissen des Marktes. Heutzutage ist es unumstritten, dass auf wettbewerbsintensiven Märkten die Bedürfnisse der Nachfrager im Zentrum der Unternehmensführung stehen müssen. Marketing stellt somit eine unternehmerische Denkhaltung dar. Darüber hinaus ist Marketing eine unternehmerische Aufgabe, zu deren wichtigsten Herausforderungen das Erkennen von Marktveränderungen und Bedürfnisverschiebungen gehört, um rechtzeitig Wettbewerbsvorteile aufzubauen. (Quelle: Gabeler Wirtschaftslexikon).

Ausgehend von diesem Grundgedanken umfasst „Ausbildungsmarketing“ alle Aktivitäten, die dazu beitragen, die angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen, diese erfolgreich auszubilden und nach Bedarf in das Unternehmen zu integrieren.

Aus der Sicht der Unternehmen kommt es darauf an, aus der Vielzahl von Handlungsmöglichkeiten die jeweils passenden auszuwählen und umzusetzen. Auf Grund der Komplexität des Themas erhebt dieser Leitfaden jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er kann aber dazu beitragen, geeignete Handlungsmöglichkeiten und „Werkzeuge“ zu identifizieren, die eigenen Aktivitäten zu priorisieren und geeignete Maßnahmen durchzuführen.

## Marketing und Ausbildungsmarketing im Vergleich

Im Marketing stellt sich immer die Grundfrage **wen ich mit welchem Angebot, zu welchem Preis, über welche Wege, mit Hilfe welcher Kommunikationsform, als Kunde/als Kundin gewinnen kann. Aus dieser Fragestellung** ergibt sich der klassische Marketing-Mix in Form der vier Säulen: **Produkt- und Leistungs politik , Preispolitik , Vertriebspolitik , Kommunikationspolitik.**

### Produkt- und Leistungs politik

#### Marketing

Unternehmen verkaufen Produkte oder Leistungen, um Gewinne zu erzielen. Kunden/innen kaufen die Produkte oder Leistungen, um ihre Bedürfnisse zu befrieden, also einen Nutzen davon zu haben.

Produkt- und Leistungs politik ist daher die Zusammenfassung aller unternehmerischen Möglichkeiten, um ein Produkt oder Leistung den Marktbedürfnissen anzupassen.

#### Beispielhafte Fragen:

- Wie soll das Angebot idealer Weise gestaltet sein, um die Bedürfnisse und Nutzenerwartungen zu erfüllen?
- Wie sollte eine Leistungspalette - also die Produkte und Leistungen - insgesamt aussehen?
- Mit welchen Angeboten, Produkten oder Leistungen kann die Organisation in Zukunft den Absatz sichern oder gar ausweiten?
- Auf welche Leistungen sollen bzw. können wir verzichten?
- Welche neuen Produkte oder Leistungen können aufgenommen werden?

#### Ausbildungsmarketing

Unternehmen bieten Ausbildungsleistungen an, um Auszubildende zu gewinnen und diese zu Fachkräften zu entwickeln. Qualifizierte Fachkräfte sind der wichtigste Wettbewerbsfaktor für Unternehmen, um Gewinne zu erzielen. Auszubildende erhalten als Nutzen eine Qualifizierung und eine Beschäftigungsperspektive.

Produkt- und Leistungs politik ist daher die Zusammenfassung aller unternehmerischen Möglichkeiten, um Qualifizierung und Beschäftigungsperspektive – unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange – an die Marktbedürfnisse anzupassen.

#### Beispielhafte Fragen:

- Wie soll das Ausbildungsangebot gestaltet sein, um die betrieblichen Ziele zu erreichen?
- Welche Qualifikationen , welche Ausbildungsberufe werden benötigt?
- Welche Ausbildungsqualität ist erforderlich?
- Welche Kooperationen sind möglich und notwendig?
- Welche Bewerber werden benötigt?
- Wie muss das Ausbildungsangebot gestaltet sein, um die benötigten Bewerber zu gewinnen?

# Preispolitik

Marketing	Ausbildungsmarketing
Die Preisgestaltung für ein Produkt oder eine Leistung, die Gestaltung von Zahlungsbedingungen oder von Rabatten unter Berücksichtigung aller Einflussfaktoren.	Die Preisgestaltung für die Ausbildungsleistung unter Berücksichtigung aller betrieblichen und außerbetrieblichen Einflussfaktoren.
<b>Beispielhafte Fragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wie ist die Zahlungsbereitschaft unserer Kunden/innen ?</li> <li>➤ Welche psychologischen Effekte der Preiswahrnehmung durch unsere Kunden/innen gibt es?</li> <li>➤ Wie hoch sind die Produktkosten zur Herstellung unserer Produkte/ zur Erbringung unserer Leistungen?</li> <li>➤ Wie agieren die Mitbewerber/innen?</li> </ul>	<b>Beispielhafte Fragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Welche Ausbildungsvergütung muss mindestens gezahlt werden?</li> <li>➤ Welche Vergütung wird in anderen Branchen, Unternehmen, Regionen gezahlt?</li> <li>➤ Wie hoch sind die Kosten für die Erbringung unserer Ausbildungsleistung? Was zahlt der Betrieb an die SOKA, was wird von der SOKA für die Ausbildung erstattet?</li> <li>➤ Welche Erwartungen haben Bewerber an ihren Ausbildungsplatz?</li> <li>➤ Wie agieren die Mitbewerber/innen?</li> </ul>

# Vertriebspolitik

Marketing	Ausbildungsmarketing
Im Rahmen der Vertriebspolitik wird entschieden, wie das Produkt bzw. die Leistung zum Kunden gelangt.  Grundsätzlich gilt, dass die Kunden auf ein Angebot so leicht und unkompliziert wie möglich zurückgreifen können und dadurch die Handlungsbereitschaft zur Nutzung eines Produktes oder einer Leistung gefördert wird.	Im Rahmen der Vertriebspolitik wird entschieden, wie das Ausbildungsangebot zum geeigneten Bewerber gelangt.  Grundsätzlich gilt, dass die passenden Bewerber auf ein Ausbildungsplatzangebot aufmerksam gemacht werden sollen und dadurch die Handlungsbereitschaft zur Nutzung dieses Ausbildungsangebotes gefördert werden soll.
<b>Beispielhafte Fragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Welche Kunden / Zielgruppen haben wir?</li> <li>➤ Wie erreichen unsere Leistungen die dafür bestimmten Kunden?</li> <li>➤ Wie platzieren wir das richtige Produkt, bzw. die passenden Leistungsangebote zur richtigen Zeit, mit der geeigneten Qualität, am richtigen Ort, zum optimalen Preis?</li> </ul>	<b>Beispielhafte Fragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Welche Zielgruppen (potenzielle Bewerber) haben wir?</li> <li>➤ Wie erreichen unsere Ausbildungsangebote die von uns ermittelten Zielgruppen?</li> <li>➤ Wie platzieren wir unser Ausbildungsangebot zur richtigen Zeit, mit der geeigneten Qualität, am richtigen Ort, zum optimalen Preis?</li> </ul>

# Kommunikationspolitik

Marketing	Ausbildungsmarketing
Im Rahmen der Kommunikationspolitik geht es darum, dass die Kunden die Leistungen und Produkte positiv wahrnehmen, beurteilen und letztendlich auch in Anspruch nehmen.	Im Rahmen der Kommunikationspolitik geht es darum, dass die Kunden (potenzielle Bewerber, Auszubildende) das Ausbildungsangebot / die Ausbildungsleistung positiv wahrnehmen, beurteilen und letztendlich auch in Anspruch nehmen und aktiv mitwirken.
<b>Beispielhafte Fragen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Wer kommuniziert? (das Unternehmen, wer im Unternehmen)</li><li>➤ Was wird kommuniziert? (die Botschaft)</li><li>➤ Unter welchen Bedingungen wird kommuniziert? (Umwelt- und Wettbewerbssituation)</li><li>➤ Über welche Kanäle? (Kommunikationsinstrumente)</li><li>➤ Auf welche Art und Weise (Gestaltung der Botschaft)</li><li>➤ Zu wem? (Zielgruppen)</li><li>➤ Mit welcher Wirkung? (Kommunikationserfolg)</li></ul> (In Anlehnung an HD Lasswell , 1948)	<b>Beispielhafte Fragen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Wer kommuniziert? (das Unternehmen, wer im Unternehmen)</li><li>➤ Was wird kommuniziert? (die Botschaft)</li><li>➤ Unter welchen Bedingungen wird kommuniziert? (Umwelt- und Wettbewerbssituation)</li><li>➤ Über welche Kanäle? (Kommunikationsinstrumente)</li><li>➤ Auf welche Art und Weise (Gestaltung der Botschaft)</li><li>➤ Zu wem? (Zielgruppen)</li><li>➤ Mit welcher Wirkung? (Kommunikationserfolg)</li></ul> (In Anlehnung an HD Lasswell , 1948)

Die vergleichende Darstellung von Marketing und Ausbildungsmarketing verdeutlicht, dass Ausbildungsmarketing nichts abstraktes - also nicht nur ein Modewort - ist, sondern eigentlich ein Bestandteil eines guten betrieblichen Marketingkonzeptes sein sollte.

Voraussetzung für ein erfolgreiches Marketing / Ausbildungsmarketing ist, dass die Marketingstrategien zur Unternehmenskultur passen. Gelebtes Marketing ist daher immer mit den Zielen, Visionen und Werten eines Unternehmens oder einer Organisation verbunden. Dadurch wird nicht nur ein stimmiger Marktauftritt erreicht; es wird auch das Unternehmen authentisch wahrgenommen. Diese Authentizität schafft wiederum Identifikation, Vertrauen und damit gute Reputation, die sich in Form von Erfolg bezahlt macht.

# Was sagen Auszubildende – Ranking der Antworten aus einer Befragung zur Berufswahl

Befragt wurden 363 Lehrlinge des 1. Ausbildungsjahres, die einen Bauberuf erlernen und ihre überbetriebliche Ausbildung im BiW BAU Hessen-Thüringen durchführen. Die Befragung wurde 2012 durchgeführt. Die Reihenfolge ergibt sich aus der Häufigkeit der Antworten.

## Wie hast du von dem Ausbildungsberuf erfahren?

1. Über Freunde und Bekannte.
2. Über das Internet.
3. Über deine Eltern und/oder deine Geschwister.
4. Über Schülerpraktika.
5. Über die Agentur für Arbeit.
6. Über praktische Berufsorientierung in Bildungsstätten.
7. Über Veranstaltungen zur Berufsorientierung.
8. Über die Schule.
9. Über Ferienjobs.
10. Über Zeitungen und Zeitschriften .

## Wie hast du von deinem Ausbildungsbetrieb erfahren?

1. Über Freunde und Bekannte.
2. Über das Internet.
3. Über deine Eltern und/oder deine Geschwister.
4. Über die Agentur für Arbeit.
5. Über Schülerpraktika.
6. Über Veranstaltungen zur Berufsorientierung.
7. Über praktische Berufsorientierung in Bildungsstätten.
8. Über Zeitungen und Zeitschriften.
9. Über die Schule.
10. Über Ferienjobs.

## Warum hast du diesen Beruf gewählt?

1. Weil ich den Beruf interessant finde.
2. Weil ich gerne praktisch und handwerklich tätig bin.
3. Weil ich körperlich aktiv bin und mich gern bewege.
4. Weil mich Bauen interessiert.
5. Weil ich gerne an der frischen Luft arbeite.
6. Weil mich Technik interessiert.
7. Weil ich als Facharbeiter gutes Geld verdiene.
8. Weil ich viel Gutes über den Beruf gehört habe.
9. Weil ich eine gute Ausbildungsvergütung bekomme.
10. Weil ich praktische Erfahrungen machen konnte.

Aus dem Ranking der Antworten können wichtige Rückschlüsse für ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing gezogen werden.

# Systematisch vorgehen – logische Struktur eines Handlungskonzeptes



Im Wesentlichen entsprechen die einzelnen Schritte einer Marketingkonzeption den Schritten, die auch im klassischen Projektmanagement anzuwenden sind. Sie bilden den roten Faden für das richtige Vorgehen.

## Erläuterungen:

### 1. Analysieren der internen und externen Ausgangssituation - Wo stehen wir?

Die **Analyse der Ausgangssituation** liefert alle relevanten Informationen für die Entwicklung langfristiger Personalentwicklungsziele und die dafür notwendigen Marketingstrategien. Hier wird die eigene Organisation und ihre Positionierung am Markt kritisch hinterfragt. Dabei werden die Bedürfnisse der potentiellen und vorhandenen Bewerber und die Leistungen der Mitbewerber analysiert. Dies sollte im Kontext zu den gesellschaftlichen Entwicklungen erfolgen, die wiederum eine Weiterentwicklung und zukunftsweisende Positionierung des Unternehmens notwendig machen können.

#### Die interne Ausgangssituation - Unternehmensanalyse

Wie nehmen wir unser Unternehmen wahr? Welche Mission haben wir und welche Grundsätze „leben“ wir. Wo sind unsere Stärken und Schwächen? Wo liegen unsere Chancen und Risiken? Wie halten wir es mit unseren Zielen? Was möchten wir als Organisation erreichen? Sind unsere Leistungen zeitgemäß und entsprechen sie unserem qualitativen und inhaltlichen Anspruch?

Welche Altersstruktur haben wir? Welche Mitarbeiter scheiden zu welchem Zeitpunkt aus? Wie ist es um die Mitarbeiterzufriedenheit bestellt?

All diese Fragen sind Teil der kritischen Auseinandersetzung mit dem Unternehmen. Sie sind Teil der Bestandsaufnahme, die wiederum die noch zu nutzenden Potentiale bewusst macht, welche für die Entwicklung einer Marketingstrategie dringend gebraucht werden.

### **Die externe Ausgangssituation – Umfeldanalyse**

Wie entwickelt sich das Bewerberpotenzial? Welches Bewerberpotenzial (qualitativ und quantitativ) gibt es? Welche Erwartungen haben potenzielle Bewerber? Wie agieren konkurrierende Unternehmen? Welcher Einzugsbereich ist realistisch? Welche Kooperationsmöglichkeiten und Unterstützungsstrukturen gibt es?

Für marktorientierte Unternehmen ist das Kennen des marktrelevanten Umfeldes unverzichtbar, um kundenorientiertes Marketing zu betreiben. Die ständige Beobachtung und „Erforschung“ des Marktes ist die wichtigste Voraussetzung für eine fundierte Marketingplanung.

Zitat: **„Marketing ist die Kunst Chancen aufzuspüren, sie zu entwickeln und davon zu profitieren.“**

*Philip Kotler*

## **2. Definieren der Personalentwicklungsziele - Was wollen wir erreichen?**

**Personalentwicklungsziele aus Unternehmenssicht können sein:**

- Sicherung des notwendigen Fach- und Führungskräftebestandes,
- Erkennen und Vorbereiten von Nachwuchsführungskräften und Spezialisten,
- Anpassung an die technologischen und marktlichen Erfordernisse,
- größere Unabhängigkeit von externen Arbeitsmärkten,
- Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation,
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit,
- Verbesserung der Leistungsmotivation,
- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit,
- Aufdecken von Fehlbesetzungen und Defiziten,
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen,
- Erhöhung der Bereitschaft Änderungen zu verstehen und herbeizuführen,
- geringere Personalbeschaffungskosten durch geringere Fluktuation,
- Erhöhung der innerbetrieblichen Kooperation und Kommunikation,
- Sicherung des Mitarbeiterbestandes,
- Bindung von Mitarbeitern.

Ausbildungsziele sind Bestandteil der Personalentwicklungsziele und sollten aus diesen abgeleitet werden.

Zitat: **„Mitarbeiter können alles: wenn man sie weiterbildet, wenn man ihnen Werkzeuge gibt, vor allem aber, wenn man es ihnen zutraut.“**

*Hans-Olaf Henkel*

### 3. Entwickeln einer Marketingstrategie – Mit welchem Vorgehen erreichen wir unsere Ziele?

Nach dem Definieren der Personalentwicklungs- und Ausbildungsziele wissen wir, was wir erreichen wollen. Nun müssen wir uns mit dem **wie** auseinandersetzen, also mit dem Weg, den wir einschlagen, um diese Ziele zu erreichen. Eine Marketingstrategie ist ein Verhaltensplan zur Erreichung der Unternehmensziele. Er wird auf der Grundlage eines gewissen Informationsstandes (interne und externe Ausgangssituation) - der aber niemals vollständig sein kann - erstellt. Die unternehmensinternen Bedingungen müssen berücksichtigt werden. Der Verhaltensplan sollte langfristig ausgerichtet sein und bei Bedarf kontinuierlich an die Erfordernisse angepasst werden.

Zitat: „**Die besten Ideen kommen mir, wenn ich mir vorstelle, ich bin mein eigener Kunde.**“  
*Charles Lazarus*

### 4. Auswählen der Maßnahmen und Instrumente – Womit erreichen wir die Ziele?

Die Palette der möglichen Maßnahmen und Instrumente des Ausbildungsmarketings ist sehr bunt. Eine Zusammenstellung möglicher Maßnahmen und Instrumente finden Sie auf den Seiten 12 bis 26. Aus der Vielzahl von Möglichkeiten gilt es, die für den Betrieb passenden auszuwählen.

Die Prioritäten sollten sinnvollerweise so gesetzt werden, dass es gelingt:

- Stärken auszubauen,
- Chancen zu nutzen,
- vor Gefahren zu schützen und
- Schwächen abzubauen.

Die ausgewählten Maßnahmen und Instrumente sollten im Einklang mit der betrieblichen Marketingstrategie stehen und zu den relevanten Zielgruppen passen. Zur Erzielung guter Ergebnisse ist Kontinuität erforderlich - einmalige Aktionen bringen i. d. R. wenig bis nichts. Die Aktivitäten sollten gut koordiniert sein und klare Botschaften vermitteln.

Zitat: „**Der Mensch ist ja nicht der, der er ist, sondern der, der er sein will. Wer ihn an seinen Wünschen packt, hat ihn.**“  
*Martin Walser*

### 5. Durchführen der Maßnahmen, Einsetzen der Instrumente – Wir setzen die Instrumente konkret ein!

Zitate:

„**Der Durchschnittsmensch wartet immer darauf, dass etwas geschieht, anstatt sich selbst an die Arbeit zu machen, damit etwas geschieht.**“

*Alan Alexander Milne (\*1882 – †1956)*

„**Die größten Meister sind diejenigen, die nie aufhören, Schüler zu sein.**“

*Ignaz Anton Demeter (\*1773 – †1842)*

„**Keine Erfindung, keine Gewalt der Welt hat das getan, was Begeisterung vollbrachte.**“

*Peter Rosegger (\* 1843 – † 1918)*

„**Menschen sollten auf Basis ihrer Leistung beurteilt werden, nicht aufgrund ihrer Nationalität, Persönlichkeit, Bildung, Eigenschaften und Fähigkeiten.**“

*Marvin Bower, Manager der Unternehmensberatung McKinsey (\* 1903 – † 2003)*

## 6. Wirkungskontrolle

### – Haben wir die Ziele erreicht? Was können wir besser machen?

Im Rahmen der Wirkungskontrolle können Abläufe innerhalb der Marketingumsetzung reflektiert und Ergebnisse sichtbar gemacht werden. Dadurch können wir unsere Strategie einerseits laufend auf dem Weg zu unseren Zielen steuern und beurteilen, andererseits Erfahrungen für die künftige Arbeit ableiten.

Die Wirkungskontrolle unterstützt uns:

- bei der Messung der Zielerreichung (Vergleich des Soll- mit dem Ist-Zustand),
- bei der Auswahl der richtigen Maßnahmen und Instrumente,
- bei der Verbesserung der Qualität der Bildungsleistung,
- beim Aufspüren von Defiziten,
- bei der Weiterentwicklung und Anpassung unserer Leistungsangebote,
- bei der Reflexion, „was gut und was schlecht gelaufen ist“.

Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick, welche Wirkungen der Marketingstrategie beurteilt werden können:

Perspektive	Wirkungen
Sicht des Unternehmens (Führungskräfte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erreichung der Zielgruppe(n), also der Bewerber (Feedback)</li> <li>➤ Anzahl der eingegangenen Bewerbungen</li> <li>➤ Qualität der eingegangenen Bewerbungen</li> <li>➤ Eignung der durchgeführten Maßnahmen und eingesetzten Instrumente</li> <li>➤ Kosten – Nutzen Verhältnis</li> <li>➤ Ungenutzte Potenziale</li> <li>➤ Sonstiges Feedback (Eltern, Öffentlichkeit, Schulen, Agentur für Arbeit)</li> </ul>
Sicht der beteiligten Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erreichung der Zielgruppe(n), also der Bewerber (Feedback)</li> <li>➤ Eingegangene Bewerbungen</li> <li>➤ Qualität der eingegangenen Bewerbungen</li> <li>➤ Eignung der durchgeführten Maßnahmen und eingesetzten Instrumente</li> <li>➤ Kosten – Nutzen Verhältnis</li> <li>➤ Ungenutzte Potenziale</li> <li>➤ Sonstiges Feedback (Eltern, Öffentlichkeit, Schulen, Agentur für Arbeit)</li> </ul>
Sicht der Bewerber	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wahrnehmung des Ausbildungsangebotes (wie haben sie davon erfahren)</li> <li>➤ Eindrücke von Praktika</li> <li>➤ Eindrücke von Ferienjobs</li> </ul>
Sicht der Auszubildenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hinterfragen, ob die Ausbildung den Erwartungen entspricht</li> <li>➤ Hinterfragen, welche Verbesserungspotenziale gesehen werden</li> </ul>
Sicht der Ausbildungspartner (BiW BAU, Berufsschule)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zusammenarbeit und Lernortkooperation</li> <li>➤ Wahrnehmung des Ausbildungsmarketings</li> <li>➤ Wahrnehmung der Ausbildungsqualität</li> </ul>
Sicht der Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wahrnehmungen zum Firmenimage</li> <li>➤ Berichterstattung über die Firma</li> </ul>

Zitat: „Den Fortschritt verdanken wir den Nörglern. Zufriedene Menschen wünschen keine Veränderung.“

*Herbert George Wells*

# Maßnahmen und Instrumente des Ausbildungsmarketings

## Handlungsfeld Produkt- und Leistungspolitik

### Die richtigen Ausbildungsberufe wählen

Wie soll das Ausbildungsangebot gestaltet sein, um die betrieblichen Ziele zu erreichen?  
Welche Qualifikationen, welche Ausbildungsberufe werden benötigt?

Weiterführende Informationen:

- ❖ Eine Übersicht über die [wichtigsten Ausbildungsberufe](#) und die [Stufenausbildung in der Bauwirtschaft](#) finden sie auf den Seiten 14 und 15 im Leitfaden „Einstieg in die duale Berufsausbildung“.
- ❖ Informationen zu den Möglichkeiten des [dualen Studiums](#) finden Sie in der Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten – ein Kompass für Bauunternehmen“, Seite 14.

### Die Eignung der Bewerber beurteilen

Im Vorfeld einer Ausschreibung ist es lohnenswert, ein Anforderungsprofil des Betriebes an den zukünftigen Auszubildenden zu erstellen.

Zur Beurteilung der Eignung von Bewerbern sind Bewerbungsunterlagen nur begrenzt aussagekräftig.

Das Betriebspraktikum für Schüler ist meist der beste Weg den geeigneten Lehrling zu finden und die Eignung zu beurteilen. Auch Ferienjobs sind eine gute Möglichkeit, um Bewerber zu beurteilen.

Sollten im Betrieb keine eigenen Möglichkeiten für Schülerpraktika und Ferienarbeit bestehen, so kann den Schülern auch in Absprache mit dem BiW BAU ein Praktikum mit Kompetenzfeststellung im BiW angeboten werden. Möglich ist es auch, das BiW-Bau-Camp für die Beurteilung der Eignung potenzieller Bewerber zu nutzen.

Weiterführende Informationen:

- ❖ Vordruck [Anforderungsprofil](#) des Betriebes an den zukünftigen Auszubildenden (Anlage 3 zur Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten - ein Kompass für Bauunternehmen“)
- ❖ [Flyer BiW-Bau-Camps](#) (Anlagen 5 und 6 zur Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten - ein Kompass für Bauunternehmen“)

### Individuelle Ausbildungsangebote schaffen oder nutzen

#### ➤ Ausbildungsbegleitende Hilfen nutzen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) haben das Ziel, den Ausbildungserfolg bzw. den Erfolg der Einstiegsqualifizierung zu sichern. Sie können bei Bedarf zu Beginn und jederzeit während der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung gewährt werden. Ein spezieller Unterricht und gegebenenfalls begleitende sozialpädagogische Betreuung tragen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten bei und/oder fördern das Erlernen fachtheoretischer Kenntnisse und fachpraktischer Fertigkeiten. Dabei entstehen Ihnen keinerlei Kosten. Der Zeitaufwand für abH beträgt 3–8 Stunden pro Woche. Es besteht die Möglichkeit der Förderung einer Zweitausbildung mit abH, sofern diese zu einer dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist.

- ❖ Weiterführende Informationen bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit und im Internet unter: [Ausbildungsbegleitende Hilfen \(abH\)](#)

## ➤ **VerA – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung**

### **Grund zum Handeln**

In Deutschland bricht jeder fünfte Jugendliche seine Ausbildung vorzeitig ab, oft schon im ersten Lehrjahr – keine guten Nachrichten für den Arbeitsmarkt, aber ein guter Grund zu handeln.

Ende 2008 hat der Senior Experten Service (SES) – eine der größten deutschen Ehrenamtsorganisationen für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand – zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Industrie, des Handwerks und der freien Berufe die Initiative VerA aufgelegt. VerA wird im Rahmen der Initiative Bildungsketten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

### **Das Angebot**

VerA ist ein Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und mit dem Gedanken spielen, ihre Lehre abzubrechen. Auf Wunsch stellt der SES diesen Jugendlichen berufs- und lebenserfahrene Senior Expertinnen und Experten zur Seite – Profis im Ruhestand, die auf ihre Aufgabe gezielt vorbereitet werden.

SES-Ausbildungsbegleiter sind ehrenamtlich tätig, kennen die Sorgen junger Menschen und helfen individuell: Sie beantworten fachliche Fragen, begleiten Übungen für die Berufspraxis, unterstützen die Vorbereitung auf Prüfungen, kümmern sich um den Ausgleich sprachlicher Defizite, fördern die soziale Kompetenz und Lernmotivation und stärken das Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildendem und Ausbilder.

### **Kostenlose Hilfe für jede Seite**

Der SES nimmt **Anfragen** nach Ausbildungsbegleitern von jeder Seite entgegen – **von den Auszubildenden oder deren Eltern, den Beratern bei den Kammern, den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen**. Die Auswahl des Begleiters trifft der SES. Hunderte Expertinnen und Experten engagieren sich für VerA. Sie werden auf ihre Aufgabe konkret vorbereitet und bringen das Fachwissen aus Industrie, Handwerk und vielen technischen, kaufmännischen und sozialen Berufen mit.

Eine VerA-Begleitung ist für den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieb **kostenlos**. Sie läuft zunächst über zwölf Monate, kann aber bis zum Abschluss der Lehre verlängert werden. Die Ziele der Ausbildungsbegleitung legen die Senior Experten und Jugendlichen im Einzelfall und gemeinsam fest.

SES-Experten helfen auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet wird. Im Tandem geht die Suche nach einem geeigneten neuen Ausbildungsplatz leichter von der Hand.

Das VerA-Angebot gilt für ganz Deutschland. Die Initiative läuft vorerst bis Ende 2013.

- ❖ Weiterführende Informationen sowie die Kontaktdaten der regionalen und überregionalen Ansprechpartner finden Sie im Internet unter:

[www.vera.ses-bonn.de](http://www.vera.ses-bonn.de)

## ➤ **Einstiegsqualifizierung nutzen**

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) wurde im Rahmen des Ausbildungspaktes entwickelt, um Bewerbern mit eingeschränkter Vermittlungsperspektive als Brücke in die Berufsausbildung zu dienen. Als betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten bietet sie Bewerbern die Möglichkeit zu zeigen, was in ihnen steckt, und den Betrieben die Chance, den potentiellen Fachkräftenachwuchs näher kennen zu lernen und mehr zu sehen als Schulzeugnisse aussagen. Idealerweise sollte die EQ so terminiert werden, dass ein nahtloser Übergang in eine Ausbildung zum Beginn des nächsten Ausbildungsjahres möglich ist. Im Einzelfall kann auf Antrag des Betriebes die Qualifizierung auf eine nachfolgende Ausbildung angerechnet werden.

Es können sich ebenfalls Betriebe an der Einstiegsqualifizierung beteiligen, die zum Beispiel aufgrund ihrer Spezialisierung nicht alle Anforderungen für eine duale Ausbildung erfüllen.

Die Einstiegsqualifizierung wird zwischen Betrieb und Jugendlichen vertraglich geregelt. Die Inhalte und Tätigkeiten sind eng an die staatlichen Ausbildungsberufe geknüpft.

Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Auszubildenden gefördert werden.

❖ Weiterführende Informationen, zum Beispiel: Flyer, Übersicht über die Qualifizierungsbausteine, Merkblatt für Betriebe, Häufig gestellte Fragen, Mustervertrag u.s.w. im Internet unter:

[www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/einstiegsqualifizierungen](http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/einstiegsqualifizierungen)

oder

[www.zdh.de/themen/bildung/karriere-im-handwerk/wege-in-ausbildung/einstiegsqualifizierung-tueroeffner-zur-berufsausbildung.html](http://www.zdh.de/themen/bildung/karriere-im-handwerk/wege-in-ausbildung/einstiegsqualifizierung-tueroeffner-zur-berufsausbildung.html)

## ➤ **Zusatzqualifikationen anbieten**

Durch eine attraktive Gestaltung der Ausbildung mit Zusatzqualifikationen bietet der Ausbildungsbetrieb Anreize für besonders engagierte Jugendliche. Damit verbessert er seine Möglichkeiten, besonders leistungsstarke und leistungsbereite Jugendliche für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen und sich als innovativer Ausbildungsbetrieb zu präsentieren.

Darüber hinaus ermöglichen Zusatzqualifikationen eine optimale Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung von zukünftigen Fachkräften. Auszubildende können gezielt auf den spezifischen Qualifikationsbedarf im Betrieb hin ausgebildet werden. Künftige Fachkräfte werden frühzeitig für anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten qualifiziert, um die wachsenden betrieblichen Anforderungen abdecken zu können. Der betriebsspezifische Nutzen wird gesteigert durch flexible Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung im Betrieb.

Zusatzqualifikationen ermöglichen eine engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Bestandteile anerkannter Weiterbildungen können bereits während der Ausbildung vermittelt werden. Die dadurch gewonnene Zeitersparnis kommt dem Betrieb zugute, da der Auszubildende früher qualifizierte Tätigkeiten ausüben kann. Nach Abschluss der Ausbildung fallen weniger Einarbeitungskosten an, wenn die benötigten spezifischen Qualifikationen bereits vermittelt wurden.

❖ Weiterführende Informationen im Internet unter:

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

## ➤ **Berufsausbildung mit Fachhochschulreife anbieten**

In bestimmten Ausbildungsberufen kann während der regulären Ausbildungszeit durch zusätzlichen Unterricht die Fachhochschulreife erreicht werden. Ausbildungs- und Lernorte sind neben dem Unternehmen das Bildungswerk BAU Hessen- Thüringen e. V. und das Berufsbildungszentrum Meiningen.

Die Berufsausbildung mit Fachhochschulreife ermöglicht den Ausbildungsbetrieben ihre Attraktivität für leistungsstarke Schüler zu erhöhen und ganzheitliche Konzepte für die Gewinnung von Fach- und Führungskräften zu entwickeln.

Zugangsvoraussetzungen sind: Realschulabschluss (ø 2,5), ein Ausbildungsvertrag in einem der bestimmten Berufe sowie die Zustimmung des Ausbildungsbetriebes.

❖ Weiterführende Informationen:

Eine [Übersicht](#) über die Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft, die für den Erwerb der Fachhochschulreife vorgesehen sind, finden Sie auf Seite 14 des Leitfadens „Einstieg in die duale Berufsausbildung“ (Anlage 2 zur Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten – ein Kompass für Bauunternehmen“)

## Die Ausbildungsqualität als Image-Faktor beachten

Eine gute Ausbildung spricht sich herum. Unter Jugendlichen selbst, von Eltern zu Eltern, im Bekanntenkreis, in der Berufsschulklasse von Auszubildenden zu Auszubildenden. Diese Effekte lassen sich sehr gut für das Ausbildungsmarketing nutzen.

Ausbildungsqualität ist jedoch ein sehr umfangreiches Thema und in Deutschland nicht einheitlich definiert. Dennoch ist es für Ausbildungsbetriebe wichtig zu wissen, mit welchen Erwartungen Schulabgänger heute auf dem Lehrstellenmarkt agieren.

### Unternehmensruf und Betriebsklima wichtiger als Vergütung und Firmengröße

Unter dem Titel „**Was erwarten junge Schulabsolventen von ihren zukünftigen Ausbildungsunternehmen?**“ hat die IHK Siegen im Februar 2013 die Ergebnisse einer Befragung von 2000 Schulabgängern sichtbar gemacht. Die Umfrage förderte zahlreiche interessante Details für die betriebliche Personal- und Ausbildungsarbeit zutage und die IHK Siegen leitet daraus Konsequenzen für die betriebliche Personal- und Ausbildungsarbeit ab.

Auszug aus dem Vorwort:

„Der Markt kehrt sich also um. Und damit auch die „Machtverhältnisse“ auf diesem Markt. Zugunsten junger Leute. Die Unternehmen müssen dies verinnerlichen. Sie müssen erkennen, dass es sträflich wäre, in den nächsten Jahren auf ein einigermaßen geordnetes Vorgehen in der betrieblichen Personal- und Ausbildungsarbeit zu verzichten. Sie werden sicherlich auch gut beraten sein, ihre Anforderungen schrittweise an das Leistungsvermögen und den Leistungswillen der zukünftigen Lehrlinge anzupassen und ihre Erwartungen neu zu justieren. Mit anderen Worten: Sie müssen sich wesentlich intensiver mit den kommenden Jahrgängen von Schulabsolventen beschäftigen, wenn sie aus diesen Jahrgängen ihren Fachkräftenachwuchs der Zukunft sicher rekrutieren wollen. Sie müssen sich auf diese jungen Leute, die vielfach anders sind als die Generationen vor ihnen, aktiv einstellen, sie umwerben, sich mit ihnen auseinandersetzen und sich auf sie einlassen. Genau an dieser Stelle will die IHK Siegen mit der hier vorgelegten Untersuchung Handreichungen für betriebliche Ausbildungspraxis bieten.“

❖ Die Broschüre finden Sie im Internet unter:

[www.ihk-siegen.de/fileadmin/Geschaeftsfelder/Ueber\\_uns/Presse/Publikationen/103-Broschuere-Schulabsolventen.pdf](http://www.ihk-siegen.de/fileadmin/Geschaeftsfelder/Ueber_uns/Presse/Publikationen/103-Broschuere-Schulabsolventen.pdf)

❖ Instrumentensammlungen zur Entwicklung der Ausbildungsqualität finden Sie im Internet unter:

[www.foraus.de/html/3658.php](http://www.foraus.de/html/3658.php) und unter: [www.ghoch3.net/index.php/instrumentensammlung.html](http://www.ghoch3.net/index.php/instrumentensammlung.html)

## Lernortkooperation als Potenzial erschließen

Unter Lernortkooperation wird das technisch-organisatorische und das pädagogische Zusammenwirken des Lehr- und Ausbildungspersonals der beteiligten Lernorte verstanden.

Auf die Berufsausbildung in der Baubranche bezogen heißt dies beispielsweise, dass Berufsschule, Betrieb und überbetriebliche Bildungsstätten zusammenarbeiten.

Jeder dieser Lernorte hat eine spezifische Ausprägung, bestimmte Aufgaben und stellt eine eigene Rechtsfigur dar. Von der Idee her auf das Erreichen gemeinsamer Ausbildungsergebnisse, den Prüfungserfolg der Auszubildenden und die Bewährung im beruflichen Handlungsfeld gerichtet,

unterscheiden sich die Lernorte in ihrer institutionellen und rechtlichen Zuordnung, den Leitzielen für das berufspädagogische Handeln und den organisatorischen Strukturen zum Teil erheblich.“

Diese Definition hebt die unterschiedlichen Lernorte in der beruflichen Ausbildung hervor. Jeder Lernort hat seine Besonderheiten und Vorzüge. Alle zusammen sollen jedoch in die gleiche Richtung arbeiten, um den Ausbildungserfolg zu gewährleisten.

Die Vorteile gelebter Lernortkooperation sind:

- bessere Ausbildungsergebnisse,
- gesteigerte Flexibilität, z.B. bei der Integration aktueller Entwicklungen in allen Bereichen der Berufsausbildung,
- Abbau von Lernbarrieren,
- Verbesserte Motivation der Auszubildenden,
- Bessere Förderung lebenslanger Lernfähigkeit,
- Steigerung der Ausbildungsqualität,
- Verbesserte Transparenz zwischen Schule und Betrieb,
- Vermeidung von Doppelungen und verbesserte Nutzung von Synergien,
- eine neue Qualität des Unterrichtens und Ausbildens.

(Quelle: Dr. Dieter Kassner)

- ❖ Weiterführende Informationen im Internet unter: [www.foraus.de/html/3832.php](http://www.foraus.de/html/3832.php)

## Beschäftigungsperspektiven bieten

Jugendliche wollen mit der Ausbildung auch den Grundstein für eine gute und sichere berufliche Entwicklung legen. Sie erachten es als sehr wichtig, dass ihr Ausbildungsbetrieb ihnen nach einer erfolgreichen Ausbildung auch einen sicheren Arbeitsplatz bietet.

Die meisten Jugendlichen wünsche sich auch, dass der Betrieb schon während der Ausbildung die weitere Karriere gemeinsam mit ihnen plant. Eine gute Verzahnung von Aus- und Weiterbildung und eine gelebte strategische Personalpolitik sind deshalb wichtige Attraktivitätsmerkmale.

- ❖ Weiterführende Informationen u. a. zu den Themen:

**Personalführung** (Führung & Kommunikation, Partizipation & Motivation, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit),

**Chancengleichheit & Diversity** (Familie & Beruf, Demografie, Frauenförderung),

**Gesundheit** (Physische & psychische Gesundheit, Organisationelle & individuelle Resilienz),

**Wissen & Kompetenz** (Personalentwicklung, Lebenslanges Lernen, Wissenstransfer),

finden Sie im Internet unter: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

- ❖ Das Weiterbildungsangebot des BiW BAU Hessen-Thüringen finden Sie im Internet unter: [www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de)

## Ein Leitbild für die betriebliche Ausbildung entwickeln

Ein Leitbild für die betriebliche Ausbildung ist ein wesentliches Steuerungsinstrument für Unternehmen. Es bildet den Ausgangspunkt für eine Selbstverständigung und kontinuierliche Selbstvergewisserung des eigenen Handelns. Durch den Prozess der Leitbildentwicklung schärfen Unternehmen ihr eigenes Profil, in dem sie ihr Ausbildungsangebot und ihre Leistungen offenlegen. Sie definieren, für welchen Bedarf sie ein Angebot machen und skizzieren darauf bezogen ihr jeweiliges Handlungskonzept. Da die Unternehmen im Leitbild ihr Selbstverständnis und ihre Identität als Ausbildungsbetrieb herausarbeiten, ist es der Ausgangs- und Bezugspunkt für weitere Prozesse der Qualitätsentwicklung.

- ❖ Weiterführende Informationen und einen Leitfaden zur Leitbildentwicklung finden Sie im Internet unter: [www.foraus.de/html/4078.php](http://www.foraus.de/html/4078.php) und speziell für KMU unter: [www.foraus.de/html/3657.php](http://www.foraus.de/html/3657.php)

## Die Ausbildungsvergütung bemessen

Jeder Auszubildende hat Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Diese ist nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich ansteigt (§ 17 Abs. 1 BBiG). Es ist Sache des Ausbildenden und des Auszubildenden sowie der Tarifvertragsparteien, die Ausbildungsvergütung im einzelnen, namentlich ihre Höhe, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eigenverantwortlich festzulegen. Soweit Tarifsätze Anwendung finden, hat der Auszubildende mindestens Anspruch auf die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung. Eine Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 % unterschreitet.

Die Zahlung übertariflicher Zuschläge ist möglich.

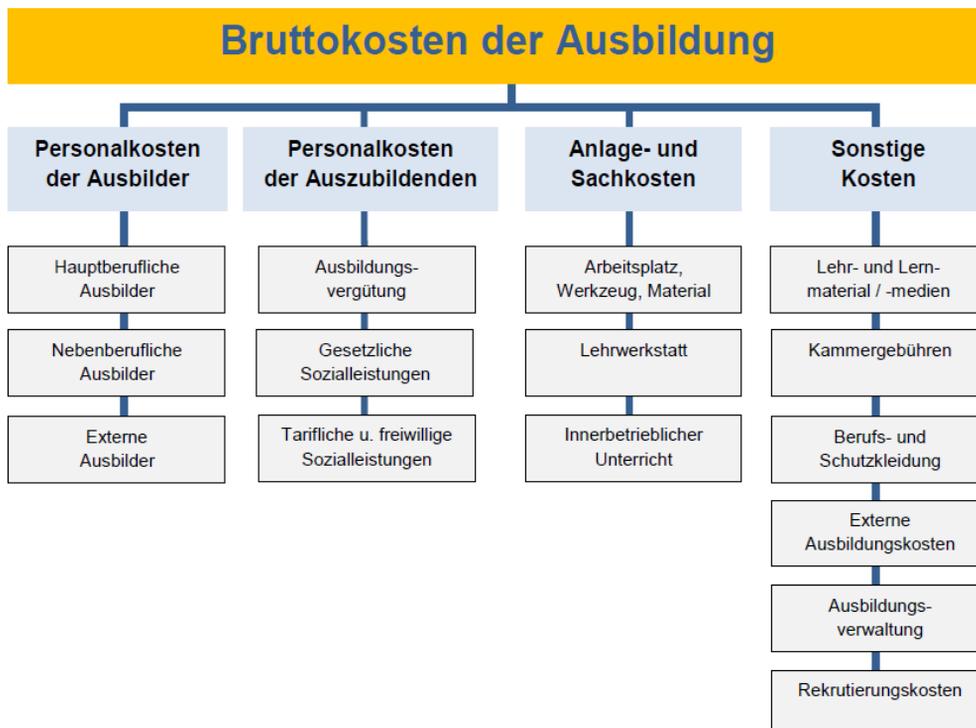
Da die Vergütungshöhe oft auch als Attraktivitätsmerkmal gesehen wird ist es sinnvoll, sich unter Beachtung regionaler und branchenbezogener Besonderheiten zu orientieren.

- ❖ Ausbildungsvergütungen in Thüringen: [www.thueringen.de/th6/tmwat/arbeit/recht/service/index.aspx](http://www.thueringen.de/th6/tmwat/arbeit/recht/service/index.aspx)
- ❖ Ausbildungsvergütungen in Hessen: [www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/beratung/ausbilderinfos/verguetung/index.html](http://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/beratung/ausbilderinfos/verguetung/index.html)
- ❖ Weiterführende Informationen: <http://www.bibb.de/dav>

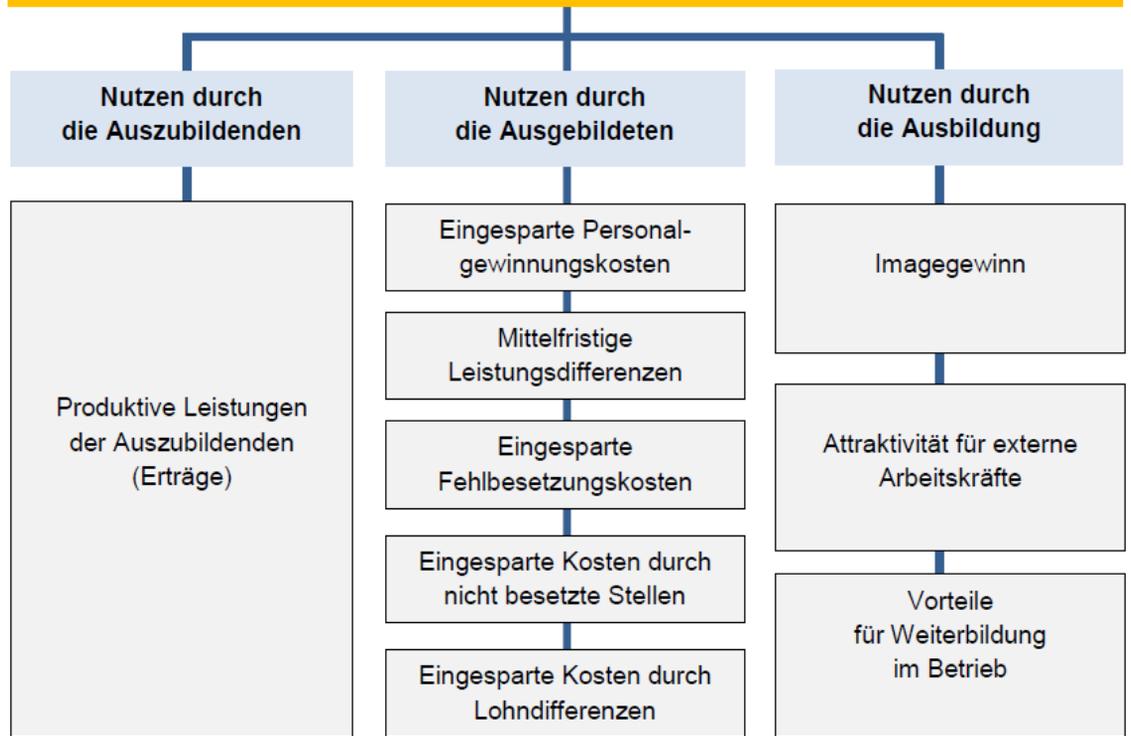
## Kosten und Nutzen der Ausbildung optimieren

Wie teuer ist Ausbildung wirklich (Kosten)? Was erwirtschaften die Azubis in meinem Betrieb (Produktive Leistungen)? Wie hoch ist der Nutzen, den mein Betrieb kurz-, mittel-, und langfristig hat, wenn Auszubildende eingestellt werden (Kosten-Nutzen-Bilanz)? Durch welche Maßnahmen können ggf. Kosten reduziert und der Nutzen verbessert werden?

Die Übersichten über Kosten und Nutzen unterstützen eine ganzheitliche betriebliche Einschätzung.



# Nutzen der Ausbildung



## Anforderungsprofile an die zukünftigen Auszubildenden erstellen – Zielgruppen identifizieren

Für ein erfolgreiches Ansprechen potenzieller Bewerber ist es erforderlich, ausgehend von den betrieblichen Anforderungen Anforderungsprofile des Betriebes an Ausbildungsplatzbewerber zu definieren. Dies erleichtert es, geeignete Zielgruppen zu identifizieren und anzusprechen. Darüber hinaus können diese Anforderungsprofile auch zur Unterstützung der Zusammenarbeit mit Partnern genutzt und damit weitere „Vertriebswege“ erschlossen werden.

### ❖ Weiterführende Informationen:

Vordruck [„Anforderungsprofil des Betriebes an den zukünftigen Auszubildenden“](#) (Anlage 3 zur Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten - ein Kompass für Bauunternehmen“)

## Kommunikation mit Mitarbeitern und Auszubildenden nutzen

Freunde, Bekannte und Eltern spielen eine tragende Rolle bei der Herausbildung einer Ausbildungsentscheidung. Der Unternehmensruf und das wahrgenommene Betriebsklima sind dabei ganz entscheidende Einflussfaktoren.

### ➤ Mitarbeiter/innen als Botschafter

Motivierte Mitarbeiter können die besten Fürsprecher für ein Unternehmen in der Öffentlichkeit sein. Wer Mitarbeiter als wichtige Multiplikatoren gewinnt, schafft damit auch gute Handlungsmöglichkeiten für die Nachwuchsgewinnung. Voraussetzungen dafür sind eine gute Unternehmenskultur und die damit verbundene gute Mitarbeiterkommunikation.

### ➤ Auszubildende als Botschafter

Auszubildende, die engagiert und erfolgreich arbeiten und lernen sind besonders prädestiniert, geeignete junge Leute zu identifizieren und anzusprechen und auf Ausbildungsangebote aufmerksam zu machen. Eine solche Ansprache ist sicherlich viel zielgruppengerechter als die Schaltung einer Annonce. Die Initiative „Azubi sucht Nachfolger“ unterstützt die Nutzung der Kommunikation mit Mitarbeitern und Auszubildenden beim Ansprechen potenzieller Bewerber.

### ❖ Weiterführende Informationen:

Information zur BiW-Aktion [„Azubi sucht Nachfolger“](#) (Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten - ein Kompass für Bauunternehmen“, Seite 10)

## Das Internet nutzen

Praktisch alle Jugendlichen (98 Prozent) nutzen das Internet zumindest gelegentlich. Dies gilt bereits für die Altersgruppe der 10- bis 12-Jährigen (96 Prozent).

Jugendliche nutzen das Internet gleichermaßen als Informations-, Kommunikations- und Unterhaltungsmedium. Die am weitesten verbreiteten Tätigkeiten im Internet sind die Suche nach Informationen für die Schule oder Ausbildung (insgesamt 76 Prozent), das Anschauen von Filmen und Videos (73 Prozent), das Chatten mit Freunden (65 Prozent) und das Hören von Musik (63 Prozent). (Quelle: Jugend 2.0 - eine repräsentative Untersuchung zum Internetverhalten von 10- bis 18-Jährigen, BITKOM, 2011)

### ➤ Unternehmenseigener Internetauftritt

Das Internet hat sich zu einem der wichtigsten Informationskanäle für Ausbildungssuchende entwickelt. Die Unternehmenswebsite ist der virtuelle Eingang zu Ihrem Unternehmen, 24 Stunden „geöffnet“ und Visitenkarte zugleich.

Somit ist es auch ein guter Ort, um das Thema Ausbildung zu platzieren und Ausbildungsplatzangebote zu publizieren. Ziel ist es, über Ihre Unternehmenswebsite zukünftige Auszubildende schnell und aktuell über Ausbildungsabsichten zu informieren. Ihr Unternehmen hat damit den Vorteil, dass die angebotenen Ausbildungsplätze einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Vorteilhaft ist darüber hinaus, dass die Daten leicht aktualisierbar sind.

## ➤ **Lehrstellenbörsen**

Die einfachste Möglichkeit für Bewerber nach Ausbildungsplätzen zu suchen sind Lehrstellenbörsen im Internet. Auch die [BiW-Befragung](#) der Auszubildenden ergab, dass das Internet eine der wichtigsten Informationsquellen für Bewerber ist. Ausbildungsbetriebe sollten ihre Ausbildungsplätze deshalb frühzeitig in geeigneten Lehrstellenbörsen sichtbar machen. Die folgenden Lehrstellenbörsen (Auswahl) können kostenfrei genutzt werden:

### ▪ **Die BiW-Lehrstellenbörse:**

[www.biwbau.de/page/de/lehrstellenboerse](http://www.biwbau.de/page/de/lehrstellenboerse)

#### ❖ Informationen zur Nutzung:

Die Nutzung ist für BiW-Kunden und Mitglieder der Verbände (Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V. kostenfrei). Unternehmen füllen einfach das Formular „[Ausbildungsplatz online anbieten](#)“ (Anlage 4 zur Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten - ein Kompass für Bauunternehmen“) aus und senden dies per E-Mail, Fax oder Post an die Geschäftsstelle des BiW-Bau.

### ▪ **Die IHK Lehrstellenbörse:**

[www.ihk-lehrstellenboerse.de/public/fuerUnternehmen.html](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de/public/fuerUnternehmen.html)

#### ❖ Informationen zur Nutzung:

Unternehmen (Mitglieder der IHK) wenden Sie sich an Ihre örtlich zuständige IHK. Sie erreichen diese ganz einfach über das [Kontaktformular](#). Die erforderlichen Zugangsdaten erhalten Sie von Ihrer IHK.

### ▪ **Die Lehrstellenbörsen der Handwerkskammern:**

[www.handwerkskammer.de/service/lehrstellenboerse.html](http://www.handwerkskammer.de/service/lehrstellenboerse.html)

#### ❖ Informationen zur Nutzung:

Unternehmen (Mitglieder der HWK) wenden Sie sich an Ihre örtlich zuständige Handwerkskammer. Die Kontaktdaten erhalten Sie über den o. g. Link.

### ▪ **Die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit:**

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

#### ❖ Informationen zur Nutzung:

Ausführliche Informationen zur Nutzung erhalten Sie unter:

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=ag>

### ▪ **Die SOKA-BAU Ausbildungsplatzbörse**

[www.bau-ausbildung.de/ABI/](http://www.bau-ausbildung.de/ABI/)

#### ❖ Informationen zur Nutzung:

Diese Seite ist eine kostenfreie Plattform zur Berufsausbildung in der Bauwirtschaft und enthält die aktuellen Ausbildungsbetriebe des Bauhauptgewerbes in ganz Deutschland. Mit über 15.000 Einträgen ist sie bundesweit eine der größten Ausbildungsplatzbörsen mit dem Ziel, Interesse für die Bau-Ausbildung zu wecken, die Ausbildungsbetriebe der Bauwirtschaft bekannt zu machen und Baubetriebe bei der Suche nach neuen Auszubildenden zu unterstützen.

Ausführliche Informationen zur Nutzung erhalten Sie unter:

[www.bau-ausbildung.de/ABI/Dispatcher?command=INFO\\_AG](http://www.bau-ausbildung.de/ABI/Dispatcher?command=INFO_AG)

Somit ist es auch ein guter Ort, um das Thema Ausbildung zu platzieren und Ausbildungsplatzangebote zu publizieren. Ziel ist es, über Ihre Unternehmenswebsite zukünftige Auszubildende schnell und aktuell über Ausbildungsabsichten zu informieren. Ihr Unternehmen hat damit den Vorteil, dass die angebotenen Ausbildungsplätze einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Vorteilhaft ist darüber hinaus, dass die Daten leicht aktualisierbar sind.

### ➤ **Ausbildungsmarketing im Web 2.0: Neue Medien nutzen**

Zwar findet sich das Web 2.0, also das so genannte „Mitmach-Web“, bei der Azubi-Suche (noch) kaum wieder, doch kein anderes Medium zeigt derzeit so große Wachstumsraten. Während es in Amerika schon selbstverständlich ist, das Web 2.0 als Rekrutings-Instrument zu nutzen, sind es in Deutschland bisher vor allem die DAX-Unternehmen. Für Jugendliche, die den Großteil ihrer Freizeit im Internet verbringen, ist das Web 2.0 das Informationsmedium Nr. 1.

#### **Doch wie kann das Web 2.0 für ein erfolgreiches Azubi-Rekrutings genutzt werden?**

Über Twitter können Unternehmen beispielsweise die aktuellen Stellenangebote veröffentlichen. Die „tweets“, also Kurznachrichten von 140 Zeichen, enthalten z. B. einen Link zur Stellenanzeige des Unternehmens und bieten dem „Follower“ (Verfolger) so die Möglichkeit der ersten Kontaktaufnahmen.

Auch in sozialen Netzwerken wie Facebook, Studi.vz oder Xing können sich Unternehmen präsentieren und direkten Kontakt mit potenziellen Auszubildenden herstellen. Eigene Beiträge der Mitarbeiter, beispielsweise in Videos auf Youtube oder den sozialen Netzwerken, können das Image des Arbeitgebers gezielt verbessern. Denn gerade die „Marke“ eines Arbeitgebers (employer branding) spielt bei der Berufswahl von Jugendlichen eine immer wichtigere Rolle. Große Unternehmen wie die Bertelsmann AG, die Deutsche Telekom oder die BASF AG präsentieren sich auch als Arbeitgeber überall im Internet – auf Portalen wie Facebook, Twitter, Youtube oder Xing, eben genau dort, wo die Zielgruppe täglich zu finden ist.

Doch bei all den Chancen, die das Web 2.0 bei der Bewerbersuche bietet, müssen auch die Gefahren erkannt werden. Aufgrund der Schnelligkeit ist die Handhabung schwer kontrollierbar. Daher ist eine Abwägung der Vor- und Nachteile bzw. Gefahren erforderlich und immer auf das jeweilige Unternehmen zu beziehen.

(Quelle: IHK Nord Westfalen)

#### ❖ Weiterführende Informationen:

Leitfaden Social Media, BITKOM Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V., 2010 im Internet unter:

[www.bitkom.org/de/themen/36444\\_66014.aspx](http://www.bitkom.org/de/themen/36444_66014.aspx)

## Unternehmenseigene Veranstaltungen nutzen

### ➤ Tag der Ausbildung – die Ausbildung des Unternehmens wird präsentiert

Am Tag der Ausbildung öffnet sich das Unternehmen für die Öffentlichkeit und lädt die beabsichtigten Zielgruppen, wie beispielsweise Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrer/-innen zu sich ein. Ausbildungsberufe, Ausbildungsablauf und Besonderheiten werden durch Präsentationen und/oder interaktive Erlebnisstationen vorgestellt. Hierzu werden die eigenen Auszubildenden in der Regel sehr stark mit in die Organisation und Durchführung einbezogen. Neben der reinen Sachinformation sind vor allem alters- sowie schülergerechte Angebote, Aufgaben mit Erlebnischarakter für den Erfolg der Veranstaltung ausschlaggebend.

### ➤ Tag der offenen Tür – das Unternehmen wird präsentiert

Ähnliche Struktur besitzt der Tag der offenen Tür. Er unterscheidet sich vom Tag der Ausbildung insofern, dass er sich auf die Darstellung des gesamten Unternehmens konzentriert. Das Thema Ausbildung ist dann ein Bestandteil von mehreren. Auch hier gilt die Empfehlung, diesen Tag sehr erlebnisorientiert zu gestalten

### ➤ Angebot eines Betriebserkundungstages

Beim Angebot eines Betriebserkundungstages steht die Erkundung des Unternehmens mit seinen berufsrelevanten Bereichen und Funktionen im Mittelpunkt. In der Regel richtet er sich auch an eine spezielle abgegrenzte Zielgruppe, beispielsweise interessierte Schüler einer Klasse, Klassenstufe oder auch Schule. Die Erkundung steuert sich beispielsweise über eine vorgegebene Aufgabenstellung (Schüler müssen Interviews mit Mitarbeitern/Vorgesetzten führen) und/oder bekommen Vorführungen (Produkte, Prozessabläufe...) aufgezeigt. Die Eindrücke, Aufgabenlösungen werden gegen Ende präsentiert, diskutiert und somit abschließend nachbereitet. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

## Berufsorientierende Veranstaltungen nutzen

Berufsorientierende Veranstaltungen bieten Unternehmen die Möglichkeit, selbst präsent zu sein und in eigener Sache um Nachwuchs zu werben!

❖ Eine Übersicht über berufsorientierenden Veranstaltungen in Thüringen und Hessen finden Sie im Internet unter: [www.gutes-bauen-thueringen.de/images/stories/downloads/int\\_pv9\\_veranstaltungen%20zur%20bo\\_13\\_14.pdf](http://www.gutes-bauen-thueringen.de/images/stories/downloads/int_pv9_veranstaltungen%20zur%20bo_13_14.pdf)

## BiW-Bau-Camps nutzen

Berufsorientierungscamps eröffnen Schülern ein bis zwei Jahre vor der Schulentlassung die Möglichkeit, sich unter Einbindung externer Partner und bestenfalls in einem außerschulischen Lernumfeld intensiv mit ihrer beruflichen Zukunft auseinander zu setzen und so bspw. ihre berufskundlichen Kenntnisse zu verbessern, ihre eigenen Entscheidungsstrukturen kennen zu lernen, Selbstvertrauen, Auftreten, Arbeitsmarktkennnisse und berufliche Motivation für den Einstieg in die Arbeitswelt zu stärken. Dabei sind es gerade die besonderen Rahmenbedingungen eines Camps, die den erlebnis- und handlungsorientierten Zugang zum Thema ermöglichen und so eine motivierte und interessierte Lernhaltung fördern.

Ausbildungsbetriebe können in Kooperation mit dem BiW BAU die Camps nutzen, um geeignete Bewerber zu gewinnen und die Eignung der Bewerber zu beurteilen.

❖ Weiterführende Informationen:

Flyer BiW-Bau-Camps (Bildungszentren Erfurt, Gera und Walldorf, Anlage 5 und EBL-Bildungszentrum Frankfurt, Anlage 6 zur Informationsschrift „Fachkräfte gewinnen, entwickeln und halten – ein Kompass für Bauunternehmen“)

## Zusammenarbeit mit Schulen aufbauen

Eine Partnerschaft zwischen Schule und Betrieb besteht dann, wenn beide Seiten im Rahmen eines konkreten Projektes miteinander kooperieren. Hierzu bedarf es nicht zwingend einer formellen Vereinbarung, sondern diese Partnerschaft sollte vielmehr vor Ort „gelebt werden“ und möglichst auf Dauer angelegt sein.

Beispiele einer Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb sind Betriebsführung, Betriebserkundung, Betriebsbesichtigung, Berufsfelderkundung, vertiefende Schülerpraktika, Schnupperpraktika, Tagespraktika, Ferienpraktika, Fachvorträge, Expertenvorträge, Projektarbeiten, Facharbeiten, Referate, aber auch Elternabende und Schulveranstaltungen.

Im Ergebnis sollten beide Seiten – also Schule wie Betrieb – durch die Kooperation profitieren und damit Jugendlichen in der Region eine gute berufliche Perspektive eröffnen. Wie eine solche Partnerschaft konkret aussehen kann und welche Möglichkeiten dafür bestehen, kann dem „Leitfaden Partnerschaften zwischen Schule und Betrieb“ entnommen werden, den der DIHK herausgegeben hat.

❖ Der Leitfaden im Internet unter:

[www.partner-schule-betrieb.de/pdf/Leitfaden\\_Partnerschaften.pdf](http://www.partner-schule-betrieb.de/pdf/Leitfaden_Partnerschaften.pdf)

## Angebote der Agentur für Arbeit nutzen

Der Arbeitgeber-Service, kurz AG-S, ist eine Einrichtung der Agentur für Arbeit, die sich vorrangig um die Vermittlung von Arbeitnehmern und Auszubildenden an Arbeitgeber kümmert. Die regionalen Mitarbeiter des AG-S unterstützen Sie durch Beratung, die Vorauswahl und Vermittlung von Bewerbern auf der Grundlage abgestimmter Anforderungsprofile und bei der Nutzung der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit.

❖ Mehr Informationen im Internet unter:

[www.arbeitsagentur.de/nn\\_27528/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27528/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildung-Nav.html)

## Angebote der Kammern nutzen

IHKs und HWKs bieten ihren Mitgliedsbetrieben vielfältige Unterstützungsleistungen und die Nutzung regionaler Lehrstellenbörsen / Praktikumsbörsen zur Gewinnung von Bewerbern an.

❖ Die Kontaktdaten Ihrer zuständigen IHK im Internet unter:

[www.dihk.de/ihk-finder](http://www.dihk.de/ihk-finder)

❖ Die Kontaktdaten Ihrer zuständigen HWK im Internet unter:

[www.zdh.de/handwerksorganisationen/handwerkskammern/deutschlandkarte.html](http://www.zdh.de/handwerksorganisationen/handwerkskammern/deutschlandkarte.html)

## Regionale Medien nutzen

Jugendliche sind nicht unbedingt Leser von Tageszeitungen. Da aber oft auch Eltern, Großeltern und ältere Geschwister die Ausbildungsplatzsuche unterstützen, ist eine Anzeige in der Lokalzeitung durchaus sinnvoll. Zielen Sie mit Ihrem Ausbildungsmarketing deshalb möglichst auch auf alle (Mit)Entscheider! Das gesamte private Umfeld spielt bei der Wahl des Berufs und des Ausbildungsunternehmens eine wesentliche Rolle.

## International denken

Ausbildungssuchende aus dem europäischen Ausland bieten deutschen Betrieben ein großes Arbeitskräftepotenzial. Kleine und mittlere Unternehmen nutzen bislang kaum die Möglichkeiten, ihre Auszubildenden im Ausland zu finden und diese zu integrieren. Je schwieriger die Gewinnung geeigneter Bewerber im Inland wird, desto wichtiger wird diese Alternative jedoch auch für kleine und mittelständische Unternehmen.

### ➤ **Das Förderprogramm MobiPro**

Das Programm MobiPro-EU fördert junge Menschen aus Europa mit Interesse an einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Es soll zur Mobilität Jugendlicher und junger Erwachsener aus anderen EU-Staaten in den deutschen Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt beitragen.

Durchgeführt wird das Programm von der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit.

Mit diesem Programm sollen Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus den EU-Staaten Ausbildungs- und qualifizierte Beschäftigungschancen in Deutschland eröffnet werden. Das Programm verfolgt dabei drei Ziele:

1. Förderung der Mobilität auf dem europäischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
2. Erhöhung der Fachkräftebasis in Deutschland und
3. Schaffung von beruflichen Perspektiven für Jugendliche und junge Erwachsene aus Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit.

Entscheidendes Element des Sonderprogramms ist dabei die Sprachförderung, die sowohl im Herkunftsland, als auch ausbildungs- und beschäftigungsbegleitend in Deutschland erfolgt. Teilnehmen können ausbildungsinteressierte Jugendliche und arbeitslose junge Erwachsene (in der Regel 18 bis 35 Jahre) aus EU-Staaten, die in ihren Herkunftsländern nur geringe berufliche Perspektiven haben.

### ➤ **Willkommenskultur als Voraussetzung**

Mit einer gelebten Willkommenskultur sind Sie für Auszubildende und Fachkräfte aus dem Ausland und für Personen mit Migrationshintergrund ein attraktiver Arbeitgeber. Unterstützen Sie Ihre neuen Auszubildenden/Mitarbeiter bei der betrieblichen und gesellschaftlichen Integration. So gewinnen Sie produktive und loyale Fachkräfte. Dafür müssen alle im Unternehmen mithelfen.

Eine Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen zu etablieren bedeutet:

- die Mitarbeit von Fachkräften aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund als bereichernden Mehrwert zu begreifen,
- die Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance für alle im Unternehmen zu verstehen und
- für diese Werte nach innen und nach außen zu werben.

### ➤ **Jugendliche aus der EU in Deutschland ausbilden und integrieren - ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen**

Der im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung“ erstellte Leitfaden zeigt betriebliche Handlungsmöglichkeiten auf und erleichtert Ihnen die Orientierung in diesem umfangreichen Handlungsfeld. Darüber hinaus veranschaulicht er die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Berater für passgenaue Vermittlung.

- ❖ [Anlage 10: Jugendliche aus der EU in Deutschland ausbilden und integrieren - ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen](#)

In der Kommunikationspolitik geht es im Wesentlichen um die 3 Fragen:

- Mit wem wollen wir kommunizieren?
- Was wollen wir kommunizieren?
- Wie wollen wir die Kommunikation gestalten?

## 1. Mit wem wollen wir kommunizieren?

Antworten auf diese Frage können beispielsweise aus dem [Ranking der Antworten der im Jahr 2012 durchgeführten BiW-Befragung](#) (Seite 7) abgeleitet werden. Wichtige Zielgruppen sind demnach:

- Schüler, Schulabgänger, junge Menschen,
- Freunde und Bekannte,
- Eltern und Geschwister,
- Mitarbeiter,
- Lehrkräfte kooperierender Bildungseinrichtungen,
- Berufsberater,
- Schulleiter und Lehrer,
- sonstige Personen, die Öffentlichkeit.

## 2. Was wollen wir kommunizieren?

Um diese Frage zu beantworten müssen wir uns verdeutlichen, was für unsere potenziellen Bewerber und was aus der Sicht unseres Unternehmens wichtig ist.

### Wichtig für Bewerber:

Anhaltspunkte dafür, was für die potenziellen Bewerber wichtig ist, können beispielsweise aus den Ergebnissen der Befragung [„Was erwarten junge Schulabsolventen von ihren zukünftigen Ausbildungsunternehmen?“](#) der IHK Siegen abgeleitet werden.

Daraus ergab sich beispielsweise folgendes Ranking:

1. Umgang mit Mitarbeitern und Auszubildenden (Führung mit Respekt und Menschlichkeit)
2. Betriebsklima (Teamgeist, Zusammengehörigkeitsgefühl, Atmosphäre usw.)
3. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Bezahlung, Karriereaussichten usw.)
4. Ausbildungsqualität (Inhalte, Struktur und Organisation der Ausbildung)
5. Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Arbeitsplatz usw.)
6. Unternehmensimage (Glaubwürdigkeit, Ruf, Stolz auf das Produkt usw.)

### Wichtig für Unternehmen:

Was für das Unternehmen wichtig ist wird natürlich im Unternehmen selbst entschieden. Notwendig ist es jedoch, sich über die Ziele, Voraussetzungen, geeigneten Methoden und die Zusammenarbeit in der Ausbildung zu verständigen. Die im Betrieb an der Ausbildung Beteiligten sollten einbezogen werden. Dies regt an, über die eigenen Vorstellungen zur Ausbildung nachzudenken und ermöglicht, die unterschiedlichen Perspektiven, Erwartungen und Schwerpunkte der Beteiligten, der Auszubildenden, der Ausbildenden und der Unternehmensleitung kennen zu lernen, zu verstehen und zu verhandeln. Die Ergebnisse können dann nach innen und außen kommuniziert werden.

Gute Anhaltspunkte zur Vorgehensweise finden sich in den Informationen und Leitfäden zur ausbildungsbezogenen Leitbildentwicklung (Links auf Seite 15). Ein ausbildungsbezogenes Qualitätsleitbild ist eine hilfreiche Basis und ein gemeinsamer Bezugsrahmen für die weitere Entwicklung der Qualität in der Ausbildung und für eine erfolgreiche Kommunikation.

### 3. Wie wollen wir die Kommunikation gestalten?

„Man kann nicht *nicht* kommunizieren!“

(Paul Watzlawick)

*"Man kann nicht nicht kommunizieren, denn jede Kommunikation (nicht nur mit Worten) ist Verhalten und genauso wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man nicht nicht kommunizieren."*

(Quelle: [Die Axiome von Paul Watzlawick](#) )

Diese Erkenntnis verdeutlicht, dass eine unternehmensbezogene Kommunikation – ob gewollt oder ungewollt – immer stattfindet. Die reale Kommunikation entscheidet ganz wesentlich darüber, wie ein Unternehmen arbeitet und wie es in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird.

Die Chancen einer bewusst gestalteten Kommunikationspolitik liegen also in der Entwicklung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens und in einer besseren Wahrnehmung des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Beides ist auch für die Nachwuchsgewinnung wichtig.

#### **Externe Kommunikation – interne Kommunikation – integrierte Kommunikation**

Die Möglichkeiten der Unternehmenskommunikation sind sehr vielfältig. Vor der Auswahl geeigneter Maßnahmen und Instrumente für ein zum Betrieb passendes Ausbildungsmarketing ist es wichtig, sich die folgenden Wechselwirkungen zu verdeutlichen:

##### ➤ **Externe Kommunikation:**

Die externe Kommunikation dient in erster Linie der Ansprache von Kunden, aber auch Lieferanten, Kooperationspartnern oder allgemein der Öffentlichkeit. Damit dient sie auch der Ansprache von potenziellen Ausbildungsplatzbewerbern. Eine Auswahl möglicher Kommunikationsmaßnahmen und –instrumente finden Sie im Handlungsfeld Vertriebspolitik auf den Seiten 18 bis 21.

##### ➤ **Interne Kommunikation:**

Gute und motivierter Mitarbeiter werden heute meist als die wichtigste Quelle für den Erfolg eines Unternehmens gesehen. Die interne Kommunikation ist deshalb einer der wirkungsvollsten Hebel der Personal- und Unternehmensführung und bestimmend für die Unternehmenskultur. Damit hat sie auch Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und auf die Außenwirkung von Mitarbeitern und Auszubildenden. Vor dem Hintergrund des Stellenwertes, der Freunden, Bekannten, Eltern und dem Image des Unternehmens beizumessen ist (siehe Ranking der BiW-Befragung, Seite 7), gewinnt die Mitarbeiterkommunikation eine hohe Bedeutung für ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing.

##### ➤ **Integrierte Kommunikation:**

Wir leben und arbeiten heute in einer Informationsgesellschaft. Die Informationsmenge wächst rasant und Informationen werden umfassend verfügbar. In dieser Informationsgesellschaft reicht es nicht aus, nur schöne werbende Botschaften zu versenden. Wenn die externe und interne Kommunikation als Einheit betrachtet wird und beides auf einer gelebten und breit akzeptierten Unternehmenskultur fußt, bestehen die besten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing.

❖ Weiterführende Informationen:

[Gute interne Kommunikation ist gewinnrelevant](#)

[- Zehn Prinzipien und 30 Regeln der Mitarbeiterkommunikation \(Dr. Martin-Niels Däfler, 2011\)](#)

# Leitfaden Kommunikationskonzept

## 1. Definieren Sie Ihre Ziele!

Was wollen Sie erreichen? - Formulieren Sie Ihr Ziel möglichst in einem Satz!

## 2. Legen Sie Ihre Zielgruppe fest!

Wen wollen Sie ansprechen? - Überlegen Sie, welches Ihre Zielgruppe(n) ist/sind!

## 3. Beschreiben Sie Ihre Zielgruppe!

Schreiben Sie alles auf, was Ihnen zu Ihrer Zielgruppe einfällt – was denkt, fühlt, wünscht, hofft sie, was für Hobbys hat sie? Lassen Sie sich auch von anderen (z. B. Mitarbeitern, Auszubildenden) inspirieren, es gibt nichts, was richtig oder falsch wäre...

Sammeln Sie:

- Welche Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse hat unsere Zielgruppe?
- Welches Vorwissen besitzt sie?
- Welche Vorurteile hat sie?
- Welchen Nutzen können Sie der Zielgruppe bieten?
- Welche Nachteile sieht die Zielgruppe?
- Wie möchte unsere Zielgruppe angesprochen werden?

## 4. Entwickeln Sie Ihre Strategie!

Sammeln und entwickeln Sie Ideen und werten Sie diese aus. Suchen Sie sich dazu aus, was Ihnen am wichtigsten ist.

Priorisieren Sie:

- Auf welche Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse können Sie eingehen, um Ihre Ziele zu erreichen?
- Welchen Nutzen für die Zielgruppe möchten Sie in den Vordergrund stellen, um Ihre Ziele zu erreichen?
- Welche Hindernisse müssen Sie berücksichtigen, wenn Sie die Zielgruppe gewinnen wollen?

Formulieren Sie:

- die inhaltlichen Zugänge, die Sie in der Kommunikation nutzen wollen!
- eine Kernbotschaft, die Sie vermitteln wollen!

## 5. Planen Sie Ihre Maßnahmen!

- Überlegen Sie, welche Wege/Instrumente geeignet sind, um Ihre Botschaft zu übermitteln.
- Welche Kooperationspartner kommen in Frage?
- Welche Medien und Methoden können eingesetzt werden?
- Welche Orte und Zeitpunkte eignen sich?

## 6. Kontrollieren Sie Ihr Konzept!

- Welche Zielgruppe (welches Milieu) erreichen wir damit voraussichtlich?
- Stimmen Inhalt und Form überein?
- Welche Wirkung haben die geplanten Maßnahmen auf die Zielgruppe?
- Welche Vorteile und welchen Nutzen hat die Zielgruppe davon?
- Welche Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse der Zielgruppe erfüllen wir?
- Wird das Vorwissen der Zielgruppe berücksichtigt?
- Gehen wir auf die Vorurteile der Zielgruppe hinreichend ein?



# Jugendliche aus der EU in Deutschland ausbilden und integrieren

ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen

# Inhalt

	<b>Seite</b>
<a href="#"><u>Vorwort</u></a>	3
<a href="#"><u>Argumente für die Ausbildung von jungen Menschen aus dem EU–Ausland</u></a>	4
<a href="#"><u>Das Programm Mobi Pro-EU</u></a>	5
<a href="#"><u>Welche Personen sind förderfähig?</u></a>	5
<a href="#"><u>Wie wird die Gewinnung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland und die Vorbereitung auf die Ausbildung unterstützt?</u></a>	5
<a href="#"><u>Was wird gefördert?</u></a>	5
<a href="#"><u>Übersicht über die Förderleistungen des Programms MobiPro</u></a>	6
<a href="#"><u>Welche Handlungsoptionen zur Gewinnung von EU-Jugendlichen gibt es für Unternehmen?</u></a>	7
<a href="#"><u>Nutzung der Dienstleistungen des BiW-BAU</u></a>	7
<a href="#"><u>Die Serviceleistungen der Partner</u></a>	7
<a href="#"><u>1. Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)</u></a>	7
<a href="#"><u>2. Eichenbaum - Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR und Bildung mbH</u></a>	8
<a href="#"><u>3. Thüringer Stiftung für Bildung und berufliche Qualifizierung</u></a>	9
<a href="#"><u>Was können Unternehmen tun, damit die EU-Jugendlichen ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren</u></a>	10
<a href="#"><u>Willkommenskultur im Unternehmen etablieren</u></a>	10
<a href="#"><u>Deutsches Berufsbildungssystem erklären</u></a>	10
<a href="#"><u>Unterstützung durch die „Berater für passgenaue Vermittlung“</u></a>	12
<a href="#"><u>Nützliche Links für Unternehmen und die Jugendlichen</u></a>	13
<a href="#"><u>Vordruck „Ausbildungsplätze im EU-Ausland anbieten“</u></a>	16



## Vorwort

Ausbildungssuchende aus dem europäischen Ausland bieten deutschen Betrieben ein großes Arbeitskräftepotenzial. Kleine und mittlere Unternehmen nutzen bislang kaum die Möglichkeiten, ihre Auszubildenden im Ausland zu finden und diese zu integrieren. Je schwieriger die Gewinnung geeigneter Bewerber im Inland wird, desto wichtiger wird diese Alternative jedoch auch für kleine und mittelständische Unternehmen.

Der vorliegende Leitfaden zeigt betriebliche Handlungsmöglichkeiten auf und erleichtert Ihnen die Orientierung.

Die Informationen wurden im Rahmen des Projektes „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ zusammengestellt. Projektträger sind der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. und der Verband baugewerblicher Unternehmer Thüringen e.V.

Die „Berater für passgenaue Vermittlung“ stehen Ihnen bei Bedarf gerne unterstützend zur Seite.

### Ihre Ansprechpartner:

#### Harald Altenburg

Telefon: 0365 4222 – 229

Fax: 0365 4222 – 299

E-Mail: [altenburg@bauindustrie-mitte.de](mailto:altenburg@bauindustrie-mitte.de)

Postanschrift:

Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.

Bildungszentrum Ostthüringen

Lange Straße 52

07551 Gera



#### Thomas Sühlfleisch

Telefon: 0361 7309 – 132

Fax: 0361 7309 – 207

E-Mail: [suehlfleisch@vbu-thueringen.de](mailto:suehlfleisch@vbu-thueringen.de)

Postanschrift:

Verband baugewerblicher Unternehmer

Thüringen e.V.

Blosenburgerstraße 4

99096 Erfurt



Die Maßnahme „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.



# Argumente für die Ausbildung von jungen Menschen aus dem EU–Ausland

Eine Ausbildung von ausländischen Jugendlichen ist zwar mit einem vergleichsweise höherem Aufwand verbunden, bietet aber auch viele Vorteile:

- Unternehmen gewinnen geeignete und motivierte Auszubildende: Die Jugendlichen, die sich für eine Ausbildung in Deutschland entscheiden, beweisen durch diesen Schritt ihre große Motivation, einen Beruf zu lernen. Sie haben in ihrem Heimatland eine solide schulische Bildung erhalten. Die fehlenden Sprachkenntnisse können sie dank der guten Unterstützung durch das Programm MobiPro-EU rasch erwerben. MobiPro-EU bietet den Jugendlichen intensive Sprachkurse: bereits vorab im Heimatland, als Intensivkurs bei der Ankunft in Deutschland, während des Praktikums und auch während der Ausbildung. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass sich Sprachhürden relativ schnell beseitigen lassen. Auch Jugendliche, die z. B. über Kammerkooperationen nach Deutschland kommen oder von Unternehmen direkt im Ausland rekrutiert werden, können Leistungen aus dem Förderprogramm MobiPro-EU in Anspruch nehmen, sofern die Fördervoraussetzungen erfüllt werden.
- Die Zahl der Ausbildungsbewerber sinkt: Unternehmen können durch die Ausbildung ausländischer Jugendlicher dem Mangel an Auszubildenden nachhaltig entgegenwirken. Bereits im Ausbildungsjahr 2011/2012 konnten nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit rund 33.000 Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Die tatsächliche Zahl wird auf etwa 75.000 geschätzt, weil nicht alle Unternehmen über die Arbeitsagenturen ihre Auszubildenden suchen.
- Passgenaue Fachkräfte lassen sich vor allem durch Ausbildung gewinnen: Ausbildungsbetrieben ist bewusst, dass sie durch die betriebliche Ausbildung zusätzliche Fachkräfte gewinnen, die genau den Anforderungen im Unternehmen entsprechen. Beim Rekrutieren von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt stehen die deutschen Unternehmen zusätzlich in einem scharfen Wettbewerb mit Unternehmen aus anderen Ländern, die u. U. attraktivere Konditionen bieten können.
- Kulturelle Vielfalt nutzen: Die Sprachfertigkeiten und die interkulturelle Kompetenz junger Menschen aus dem europäischen Ausland erweisen sich beim Umgang mit internationalen Kunden als sehr wertvoll. Ihr landeskundliches und kulturelles Wissen bzw. ihr sicheres Verhalten in anderen Kulturkreisen nutzt beim Ausbau ausländischer Geschäftsaktivitäten. Diese Kompetenzen gewinnen auch im Inland an Bedeutung: Hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund schätzen es, auch von Fachkräften aus ihrem Kulturkreis bedient zu werden. Weiterhin bringen internationale Auszubildende neue Blickwinkel in die Unternehmen. Das kann auch die Innovationskraft des Unternehmens stärken. (vielfältige Belegschaft bzw. Diversity).
- Unternehmensimage stärken: Wenn Unternehmen jungen Menschen aus Europa eine Perspektive geben, zeigen sie sich als weltoffen und zukunftsorientiert - nicht nur gegenüber Kunden, Lieferanten und der eigenen Belegschaft, sondern auch in der Öffentlichkeit. Sie machen damit deutlich, dass sie sich als Europäer ihrer sozialen Verantwortung als Unternehmer bewusst sind.
- Hohe Jugendarbeitslosigkeit in vielen europäischen Ländern: Im November 2012 lag die Jugendarbeitslosenquote in der Europäischen Union bei 23,7 Prozent. In Griechenland und Spanien ist derzeit mehr als jeder zweite Jugendliche arbeitslos. Für viele dieser jungen Talente ist eine berufliche Zukunft in Deutschland interessant. So meldet das Goethe-Institut eine Rekordnachfrage von Menschen, die Deutsch als Fremdsprache lernen.

# Das Förderprogramm Mobi Pro-EU

## Welche Personen sind förderfähig?

Förderfähig sind Ausbildungsinteressierte:

- aus der EU, die das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit besitzen,
- die zum Zeitpunkt der Antragstellung zwischen 18 – 35 Jahren alt sind,
- die über einen in ihrem Herkunftsland erworbenen Schulabschluss verfügen und
- die noch keine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung in ihrem Herkunftsland haben.

## Wie wird die Gewinnung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland und die Vorbereitung auf die Ausbildung unterstützt?

Die ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit) sucht gezielt auf Grundlage gemeldeter Ausbildungsstellenangebote in Zusammenarbeit mit den europäischen Arbeitsverwaltungen Jugendliche aus. Sie achtet darauf, dass die Ausbildungswilligen in kleinen Gruppen (ab 5 Auszubildende) in eine Region/Stadt kommen. Unternehmen können und sollten sich also auch regional zusammenschließen, wenn sie nur einzelne Jugendliche einstellen möchten. Die [„Berater für passgenaue Vermittlung“](#) können solche Zusammenschlüsse bei Bedarf koordinierend unterstützen.

Ausbildungsinteressenten, die von Unternehmen direkt im Ausland rekrutiert werden, können ebenfalls Leistungen aus dem Förderprogramm MobiPro-EU in Anspruch nehmen, sofern die Fördervoraussetzungen erfüllt werden. Es können also auch Jugendliche, die über andere Kanäle für eine Ausbildung nach Deutschland kommen, an dem Förderprogramm teilhaben, sofern sie die Voraussetzungen erfüllen – eine Vermittlung über die ZAV ist nicht obligatorisch.

Die Jugendlichen erwerben bereits im Herkunftsland während eines Intensivkurses von max. 16 Wochen (max. 400 Unterrichtseinheiten) grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache, bevor sie zu einem Praktikum in den ausbildungswilligen Betrieb kommen. Dieses **Praktikum** in Deutschland (in der Regel drei Monate) ist bei der Förderung einer dualen Berufsausbildung durch MobiPro- EU vorgeschaltet. So können alle Beteiligten prüfen, ob sie sich eine weitere Zusammenarbeit gut vorstellen können. Während des Praktikums soll der Jugendliche seine Sprachkenntnisse durch den Besuch berufsbezogener Deutschkurse weiter verfestigen. Der Betrieb stellt den Ausbildungsinteressenten für die Sprachkurse unter Fortzahlung der Praktikumsvergütung von mind. 200 Euro pro Monat frei.

Am Ende des Praktikums sollten die Unternehmen und die Jugendlichen vereinbaren, ob eine duale Ausbildung zum nächsten Ausbildungsjahr begonnen wird und einen entsprechenden Vertrag schließen. Für Reisen im Zusammenhang mit Praktikum und Ausbildungsaufnahme in Deutschland können die Jugendlichen finanzielle Förderleistungen (Reisekostenpauschale) beantragen.

## Was wird gefördert?

Zusätzlich zur Vergütung während des Praktikums oder der Ausbildung durch das Unternehmen erhalten die Förderberechtigten des Programms MobiPro-EU eine **Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhaltes**. So können Praktikantinnen und Praktikanten oder Auszubildende bis zu 818 Euro pro Monat unter Anrechnung der Vergütung und geldwerter Vorteile (insbesondere bei Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes) erhalten. Weiterhin können Auszubildende Zuschüsse für zwei Familienheimfahrten pro Ausbildungsjahr beantragen.

Ausbildungsbegleitend können die Jugendlichen im Rahmen von MobiPro-EU Unterstützung zum Abbau von Sprachdefiziten sowie sozial- und berufspädagogische Ausbildungsbegleitung erhalten. Entscheidet sich das Unternehmen, eine Bewerberin oder einen Bewerber zu einem **Vorstellungsgespräch** einzuladen, können die **Reisekosten über das Programm MobiPro-EU gefördert** werden.

# Übersicht über die Förderleistungen des Programms MobiPro

Was wird gefördert?	Wie wird gefördert?
1. Finanzierung eines Deutschsprachkurses im Herkunftsland	Bis zu 16 Wochen im Umfang von maximal 400 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten, maximal 12 €/UE (inkl. des Lern- und Lehrmaterials).
2. Finanzierung bzw. Bereitstellung eines praktikumsbegleitenden Deutschsprachkurses	Während des Praktikums bis zu 12 Wochen im Umfang von 210 UE à 45 Minuten; maximal 12 €/UE (inkl. Lern- und Lehrmaterial).
3. Reisekostenpauschalen (Hin- und Rückreise) zum Bewerbungsgespräch, zur Aufnahme eines Praktikums und zum Antritt oder gegebenenfalls zur vorzeitigen Beendigung der betrieblichen Berufsausbildung	Je 200 € bis zu einer einfachen Entfernung von 500 km, 300 € ab 500 km. Für die Aufnahme bzw. die eventuelle vorzeitige Beendigung der betrieblichen Berufsausbildung können jeweils 500 € erstattet werden. Darin enthalten sind etwaige Umzugskosten.
4. Unterstützungsleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts während des ausbildungsvorbereitenden Praktikums bzw. der betrieblichen Berufsausbildung	Maximal 818 € pro Monat unter Anrechnung der Praktikumsvergütung, bis zu drei Monaten (Dauer des Praktikums) bzw. unter Anrechnung der Ausbildungsvergütung. Im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung werden darüber hinaus zwei Familienheimfahrten (Hin- und Rückreise) pro Ausbildungsjahr in Höhe von 200 € bis zu einer einfachen Entfernung von 500 km, 300 € ab 500 km erstattet. Der Bedarf von maximal 818 € erhöht sich um 130 € Kinderbetreuungskosten, wenn die/der Auszubildende eigene Kinder zu betreuen hat.
5. Finanzierung bzw. Bereitstellung einer Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen (Deutschsprachförderung, Nachhilfe zum Berufsschulunterricht sowie sozial- und berufspädagogische Begleitung)	Die Höhe der Übernahme der Kosten für maximal die gesamte Ausbildungszeit richtet sich grundsätzlich nach den BA-Pauschalen für ausbildungsbegleitende Hilfen (abH-Maßnahmen), die regional unterschiedlich sind.
6. Anpassungspraktikumsbegleitende Deutschsprachförderung, sozial- und berufspädagogische Begleitung sowie Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhalts während des Anpassungspraktikums (maximal 12 Monate)	Anpassungspraktikumsbegleitende Deutschsprachförderung, sozial und berufspädagogische Begleitung (Förderleistung siehe o.g. Pkt. 5) sowie Sicherung des Lebensunterhalts während des Anpassungspraktikums unter Anrechnung der Ausbildungsvergütung drittes Ausbildungsjahr (Förderleistung siehe o.g. Pkt. 5) .
7. Beantragung von Förderleistungen durch Dritte  (Neben der Einzelförderung kann eine Projektförderung durch Dritte - so genannte Zuwendungsempfänger - gewährt werden)	Die o.g. Förderleistungen von Nummer 1 bis 6 können durch Dritte beantragt und nach Bewilligung durchgeführt bzw. weitergeleitet werden. Verwaltungskosten in Höhe von bis zu 5 % der Gesamtfördersumme ohne Förderleistungen nach o.g. Pkt. 4 können beantragt werden, wenn eine Gruppengröße von mindestens zehn Auszubildenden erreicht wird. Die Förderfähigkeit ist ferner daran gebunden, dass den jungen Menschen, die eine betriebliche Berufsausbildung anstreben, vom Antragsteller keinerlei Kosten auferlegt werden.

Die finanziellen Leistungen des Förderprogramms können vom ausbildungsinteressierten Jugendlichen selbst , oder durch einen Dritten (Zuwendungsempfänger, z.B. das BiW Bau) beantragt werden. Die Anträge müssen frühzeitig, d.h. z.B. vor Beginn des Sprachkurses oder vor der Anreise zum Vorstellungsgespräch, gestellt werden. Die Antragsformulare erhalten Sie bei der [ZAV](#).

- ❖ Eine vollständige Übersicht über bestehende [Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen](#) finden Sie im Internet unter der Website des Projekts MobiPro-EU: [„The Job Of My Life“](#)

# Welche Handlungsoptionen zur Gewinnung von EU-Jugendlichen gibt es für Unternehmen?

## Nutzung der Dienstleistungen des BiW-BAU

Hessische und Thüringer Bauunternehmen können die Stellenprofile ihrer Ausbildungsplätze dem BiW-BAU direkt melden. Unter Verwendung des Vordruckes „[Ausbildungsplatz im EU-Ausland anbieten](#)“ (Anlage 11 auf Seite 15), können die gewünschten Nutzungsoptionen ausgewählt werden. ***Unter Berücksichtigung organisatorischer, sprachlicher, kultureller und arbeitsmarktpolitischer Aspekte bei der Ansprache und Gewinnung geeigneter Bewerber, der Organisation der Ausbildung, der Betreuung und der Integration, empfehlen wir derzeit das Anbieten der Ausbildungsstellen in Spanien.***

Das BiW-BAU kooperiert zur Gewinnung Jugendlicher aus dem EU-Ausland mit folgenden Partnern:

1. **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit** (kostenfrei)
2. **Eichenbaum Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR und Bildung mbH** (kostenpflichtig)

Das BiW erfasst die Stellenangebote und beauftragt den **Arbeitgeberservice (AGS)** der Agentur für Arbeit mit der Gewinnung von Bewerbern in den Zielregionen. Der AGS beauftragt die ZAV mit der Gewinnung von Bewerbern. Eingehende Bewerbungen werden entgegen genommen und an die interessierten Ausbildungsbetriebe vermittelt. Die „[Passgenauen Vermittler](#)“ stehen den Betrieben beratend und unterstützend zur Seite.

Auf Wunsch des Ausbildungsbetriebes veranlassen die „Passgenauen Vermittler“ die Kontaktaufnahme zur Firma **Eichenbaum Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR und Bildung mbH** mit einem kostenpflichtigen Serviceangebot.

Unbenommen dessen können Ausbildungsbetriebe mit den o. g. Partnern auch selbst direkt in Verbindung treten.

## Die Serviceleistungen der Partner

### 1. Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (kostenfrei)

Unternehmen, die sich bereits gezielt für ausländische Auszubildende interessieren, können ihre Ausbildungsstellen auch direkt dem **Arbeitgeber-Service ihrer örtlichen Agentur für Arbeit** melden. Die Meldung muss jedoch bis **spätestens Ende Oktober** für die Einstellung im Folgejahr erfolgen. Die bundesweite Service-Nummer für Arbeitgeber lautet: +49 1801 / 66 44 66 (3,9 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min).

Der Arbeitgeber-Service informiert auch über die Möglichkeiten und Besonderheiten einer Besetzung der Ausbildungsstelle mit Bewerberinnen und Bewerbern aus einem anderen europäischen Land. In diesen Fällen sucht die ZAV in Zusammenarbeit mit ihren Netzwerkpartnern geeignete Kandidatinnen und Kandidaten und berät diese über Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland. Die Bewerber werden dann direkt an die Firma vermittelt. Wie bereits oben ausgeführt ist aber zu berücksichtigen, dass die ZAV darauf achtet, Ausbildungswillige in kleinen Gruppen (ab 5 Auszubildende) in eine Region/Stadt zu vermitteln.

- ❖ Mit allen Fragen zum Förderprogramm MobiPro-EU können Sie bzw. Ihr Unternehmen sich an die Hotline der [ZAV](#) unter 0228/713 1083 oder per E-Mail an [thejobofmylife@arbeitsagentur.de](mailto:thejobofmylife@arbeitsagentur.de) wenden.

## 2. Das Angebot von Eichenbaum - Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR und Bildung mbH (kostenpflichtig)

Die Eichenbaum GmbH ist ein seit 1996 in Gotha ansässiges privates Bildungs- und Beratungsunternehmen. In Zusammenarbeit mit zahlreichen Kunden und Partnern haben wir uns eine breite Erfahrungsbasis in der Planung und Durchführung nationaler und europäischer Projekte erarbeitet.

Zu unseren Angeboten gehören die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Gestaltungsprojekten sowie die Beratung und Unterstützung von Unternehmen in Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen. Die Handlungsfelder und Arbeitsschwerpunkte sind dabei auf die Begleitung von Betrieben und ihren Beschäftigten bei der Bewältigung von wechselnden und neuen Herausforderungen gerichtet.

Seit 2002 arbeiten wir im internationalen Kontext mit starken Kooperationspartnern, u. a. aus **Spanien, Polen, Italien und Griechenland**, zusammen.

Gemeinsam mit diesen Partnern werden anhand der Profile der zu besetzenden Stellen sehr gezielt geeignete Fachkräfte und Auszubildende ausgewählt und den Unternehmen vorgestellt. Darüber hinaus bieten wir nach der Vermittlung die Beratung zur erfolgreichen Integration der neuen Mitarbeiter in die Unternehmen sowie eine umfassende Betreuung der Arbeitskräfte bei der Eingliederung in das neue soziale Umfeld an.

Unser Leistungsspektrum beinhaltet folgende Dienstleistungen:

- unverbindliches Informations- und Beratungsgespräch,
- Anforderungsanalyse für die vakanten Stellen,
- Matching von Anforderungen der Stelle und Qualifikation der Bewerber,
- Durchführung von Bewerbungstagen inkl. Vorstellungsgespräch und Eignungstest,
- Organisation von Sprach- und Nachhilfekursen für die Arbeitskräfte,
- Organisation eines Vorpraktikums,
- Coaching der Unternehmen zur erfolgreichen Integration von Mitarbeitern,
- umfassende Betreuung der neuen Mitarbeiter vor und während der Ausbildung/Arbeit,
- Unterstützung der neuen Mitarbeiter bei Behördengängen und organisatorischen Aufgaben.

Gemeinsam mit Ihnen ermitteln wir Ihre spezifischen Bedarfe und erstellen passgenaue, individuelle Beratungsangebote. Die Inanspruchnahme unserer Serviceleistungen ist kostenpflichtig. Die Kosten richten sich nach dem Leistungsumfang. Die Leistungen und konkreten Konditionen müssen vereinbart werden.

- ❖ Nähere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter: [www.eichenbaum.de](http://www.eichenbaum.de)  
Bei spezifischen Fragen stehen wir Ihnen gerne persönlich, telefonisch oder per Mail zur Verfügung:

### Kontakt

Uwe Jäger  
E-Mail: [info@eichenbaum.de](mailto:info@eichenbaum.de)  
Telefon: 03621/510-400



### 3. Das Angebot der Thüringer Stiftung für Bildung und berufliche Qualifizierung (kostenpflichtig)

Die Thüringer Stiftung für Bildung und berufliche Qualifizierung wurde im Jahr 2002 gegründet. Sie ist leistungsstarker Partner der Thüringer Wirtschaft und bietet ein zukunftsorientiertes Aus- und Weiterbildungsmanagement zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Thüringen und darüber hinaus an. Dies erfolgt in enger Kooperation mit Ministerien, Institutionen Verbänden u. a. Dabei steht das Partnerunternehmen immer im Fokus unserer Aktivitäten.

Zu unseren Dienstleistungen zählt auch das Projekt: „**Europäischer Ausbildungsverbund**“  
Wir werben Ihre zukünftigen Auszubildenden, indem wir ihnen eine Perspektive geben für eine duale betriebliche Berufsausbildung in einem Thüringer Fachbetrieb: **In Ihrem Unternehmen!**

#### **Erfolgsfaktoren für Ihr Unternehmen:**

- hochmotivierte und lernwillige zukünftige Mitarbeiter
- mehrsprachig talentierte Mitarbeiter entwickeln auch für Ihr Unternehmen neue Möglichkeiten am Markt
- Ausgleich vorhandener quantitativer und qualitativer Bewerberdefizite

Sie nutzen die Koordination durch erfahrene Projektleiter in unserem Netzwerk!

#### **Unsere Dienstleistungen auf dem Gebiet europäische Auszubildende für Sie:**

- Wir führen ein unverbindliches Informations- und Beratungsgespräch mit Ihnen.
- Wir filtern motivierte Bewerber mit einem guten Schulabschluss und ausreichenden Deutschkenntnissen heraus.
- Wir organisieren den Kontakt zu den Bewerbern. Sie erhalten von uns passende Bewerbervorschläge. Sie entscheiden, wen Sie kennenlernen möchten!
- Wir organisieren nach der Vertragsunterzeichnung einen Deutsch- und Integrationskurs vor und während des Praktikums.
- Wir unterstützen die Auszubildenden bei allen Behördengängen, bei der Unterkunftssuche, etc.
- Wir bieten Ihnen als Unternehmen die Möglichkeit, Ihre zukünftigen Bewerber über ein Praktikum bis zum Beginn der Ausbildung kennenzulernen.
- Wir bieten Ihnen während der Ausbildung kontinuierliche Unterstützung und Betreuung – wie „Willkommenskultur“- an.

Die Inanspruchnahme unserer Serviceleistungen ist kostenpflichtig. Die Kosten richten sich nach dem Leistungsumfang. Die Leistungen und konkreten Konditionen müssen vereinbart werden.

❖ Nähere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter:

Thüringer Stiftung für Bildung und berufliche Qualifizierung  
Schwerborner Straße 35  
99086 Erfurt  
Internet: [www.thueringer-stiftung.de](http://www.thueringer-stiftung.de)



#### **Kontakt**

Frank Belkner  
Tel. 0361/7434 700  
Fax 0361/7434 701  
E-Mail: [info@thueringer-stiftung.de](mailto:info@thueringer-stiftung.de)



# Was können Unternehmen tun, damit die EU-Jugendlichen ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren

## Willkommenskultur im Unternehmen etablieren

Damit sich Auszubildende aus dem europäischen Ausland hier wohl fühlen, ist die Entwicklung einer **Willkommenskultur im Unternehmen** äußerst wichtig. Hierbei gilt: Auch kleine Maßnahmen leisten einen Beitrag, es geht nicht um große Konzepte. Die Benennung einer Mentorin oder eines Mentors z. B. zur Unterstützung bei Behördengängen oder die Unterstützung bei der Wohnraumsuche können schon einen großen Beitrag zum Wohlbefinden der neuen Auszubildenden (übrigens auch inländischer Auszubildender) leisten.

Auch die [„Berater für passgenaue Vermittlung“](#) können Sie bei der sozialen und beruflichen Integration der ausländischen Auszubildenden unterstützen.

- ❖ Weitere Informationen und konkrete Gestaltungsvorschläge finden Sie bzw. Ihre Unternehmen in der Handlungsempfehlung [„Willkommenskultur“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung](#).
- ❖ Die **Preisträger des Wettbewerbs zur Willkommenskultur** „Vielfalt. Wachstum. Wohlstand“ des BMWi stellen gute Beispiele für Unternehmen dar, die bereits heute erfolgreich Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren und integrieren. Die Preisträger und die von ihnen praktizierten Maßnahmen wurden in [Videos](#) dargestellt.

## Deutsches Berufsbildungssystem erklären

Das Unternehmen sollte sich bewusst machen, dass jungen Menschen aus dem europäischen Ausland das **Berufsbildungssystem in Deutschland** selten kennen und sich des Wertes einer derartigen Ausbildung nicht bewusst sind. Denn anders als in Deutschland gilt eine betriebliche Ausbildung **vielerorts als nachrangige Alternative**, insbesondere für leistungsschwächere Jugendliche. Daher ist es hilfreich, dass Jugendlichen der **Stellenwert** sowie **die Vorteile und Perspektiven einer dualen Ausbildung** in Deutschland aufgezeigt werden. Auch hierbei können die Betriebe durch die [„Berater für passgenaue Vermittlung“](#) unterstützt werden.

### Empfehlenswerte Informationsquellen für Unternehmen bzw. für die ausländischen Jugendlichen:

- ❖ Website des Projekts MobiPro-EU: [The Job Of My Life](#) (deutsch und englisch)
- ❖ Das Bundesinstitut für Berufsbildung bietet eine **Einführung über das deutsche Berufsbildungssystem** zusätzlich auf seiner Website als [kurzen Film in zehn Sprachen](#) an.
- ❖ Nähere **Informationen über viele europäische Bildungssysteme**, etwa jene in Spanien oder Griechenland, finden Sie im [BQ-Portal](#), dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen. Damit können Sie besser einschätzen, welchen Stellenwert die betriebliche Ausbildung in den jeweiligen Herkunftsländern hat.

### Weitere nützliche Links zum Thema duale Ausbildung:

- ❖ [Berufliche Bildung – Praktisch unschlagbar](#)
- ❖ [Das deutsche Ausbildungs-Infoportal](#)
- ❖ [JOBSTARTER](#)

## **Argumente für die Darstellung des Stellenwerts der betrieblichen Ausbildung in Deutschland:**

- Während der Ausbildung lernen die Auszubildenden an realen Aufgaben aus der Praxis.
- Die Orientierung am Personalbedarf der Unternehmen geht mit einer hohen Übernahmequote von derzeit über 60 Prozent einher. Demnach stehen die späteren Beschäftigungschancen gut, denn das deutsche Berufsprinzip garantiert die bundesweite Beschäftigungsfähigkeit durch einheitliche Standards und hohe Transparenz.
- Eine duale Ausbildung qualifiziert für eine Vielzahl von Berufen und legt zugleich eine gute Basis für das lebenslange Lernen.
- Mit Zusatzqualifikationen oder einem dualen Studium kann die ohnehin hochwertige Ausbildung für leistungsstarke Auszubildende weiter erhöht werden. Sie bietet gute Chancen, in anspruchsvolle Fach- und Führungspositionen aufzusteigen.
- Grundsätzlich sind die Erwerbschancen für qualifizierte Fachkräfte in Deutschland sehr gut. Sie verdienen beispielsweise rund 10.000 Euro mehr pro Jahr als An- und Ungelernte.
- Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist weniger als halb so hoch wie bei Ungelernten. Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss haben sogar das niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko aller Qualifikationsgruppen. Fortgebildete sind ähnlich häufig in leitenden Tätigkeiten wie Absolventinnen und Absolventen einer Fachhochschule.

# Unterstützung durch die „Berater für passgenaue Vermittlung“

Während der Zeit im Unternehmen sollte die europäische Nachwuchskraft in der Regel von einer Mentorin oder einem Mentoren im Unternehmen betreut werden.

Die „[Berater für passgenaue Vermittlung](#)“ stehen Ihnen dennoch bei Notfällen oder Konflikten als **Ansprechpartner und Mediator zur Verfügung**. Sie können zwar die Mentorinnen oder Mentoren in den Unternehmen nicht ersetzen, aber sie können einerseits die Unternehmen im Einzelfall entlasten und andererseits als neutraler Dritter bei Konflikten vermitteln. Das betrifft auch mögliche kulturelle Missverständnisse im Betrieb oder in der Berufsschule. Versuchen Sie, ein Netzwerk mit allen Beteiligten zu knüpfen, den Austausch zu organisieren und gemeinsam Lösungen zu finden.

Mögliche Bereiche, in denen Unternehmen und/oder Jugendliche die „Berater für passgenaue Vermittlung“ nutzen können sind:

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:** So können Sie zum Beispiel unterstützende Maßnahmen wie die Förderung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung (abH) oder Nachhilfe für die Berufsschule anregen. Diese werden im Förderprogramm MobiPro-EU unterstützt.
- **Wohnungssuche:** Die europäischen Jugendlichen haben oft eine sehr enge Bindung an die Familie und an das Zuhause wohnen. Bei der Suche nach Unterbringungsmöglichkeiten gilt es deshalb möglichst familiäre Wohnmöglichkeiten zu finden.
- **Heimweh:** Das Heimweh wird vor allem dann groß, wenn die Jugendlichen isoliert sind. Daher gilt es im Unternehmen - vor allem in der jungen Belegschaft - die Bereitschaft zu fördern, die ausländischen Jugendlichen auch in die Freizeitaktivitäten zu integrieren. Hilfreich ist es auch, wenn sich die Jugendlichen mit ähnlich Betroffenen austauschen können, also mit Landsleuten oder anderen Auszubildenden im Betrieb.
- **Kontakte zu anderen Auszubildenden:** Für eine gute Integration sind Kontakte zu anderen Auszubildenden sehr hilfreich. Hier gilt es beispielsweise, gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit, Patenschaften und/oder Lerngruppen zu organisieren sowie Kontakte zu Migrantenorganisationen oder Kontakte zu bereits erfolgreich integrierten Migrantinnen und Migranten herzustellen, damit diese eine Vorbildfunktion einnehmen können.
- **Gemeinsames Auswertungsgespräch:** Gegen Ende eines Praktikums ist es eine Option, in einem gemeinsamen Gespräch mit dem Unternehmen und der europäischen Nachwuchskraft die gemeinsame Zeit zu reflektieren und weitere Schritte sowie ggf. weitere Unterstützungsmaßnahmen zu besprechen.

# Nützliche Links für Unternehmen und die Jugendlichen

## Leben und Arbeiten in Deutschland allgemein

- ❖ Das Willkommensportal der Fachkräfte-Offensive von BMWi, BMAS und BA für zuwanderungsinteressierte internationale Fachkräfte [„Make it in Germany“](#) enthält viele nützliche Tipps und Links, sowohl vor der Einreise als auch zum Nachschlagen, wenn die Jugendlichen schon hier sind. Beispiel: Kontoeröffnung in Deutsch und Englisch.
- ❖ Die [Website des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge](#) bietet weitere interessante, nicht so auf das Arbeitsleben konzentrierte Informationen zu vielen Themen, in mehreren Sprachen.

## Deutsch lernen

- ❖ Die [Jugendmigrationsdienste](#) werden von gemeinnützigen Organisationen getragen. Sie sind an 431 Standorten deutschlandweit vertreten und helfen bei der Integration nicht mehr Schulpflichtiger bis 27 Jahre, sprachlich, beruflich und sozial.
- ❖ Die [Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch](#) im IQ-Förderprogramm entwickelt Konzepte auch für innerbetriebliche Weiterbildung, informiert zu Qualitätsstandards und bietet Informationen und Qualifizierungen für Trainer „Deutsch als Zweitsprache“.
- ❖ [Deutscher Bildungsserver: Deutschlernen für Erwachsene](#) Hier sind Links zu Anbietern, Verbänden und Kulturinstituten versammelt. Zudem finden sich Online-Kurse, auch in Fremdsprachen, verschiedene Lernmaterialien, Lexika, Chats und Medien.

## Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bei ausländischen Fachkräften ab 2014

Dieser Abschnitt betrifft nicht die ausländischen Auszubildenden. Die Informationen sind aber interessant für ausländische Fachkräfte, die Sie ab 2014 unterstützen werden.

- ❖ [BQ-Portal: Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen](#) enthält Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und ausländischen Berufsprofilen. Das BQ-Portal richtet sich an zuständige Stellen sowie Unternehmen.
- ❖ Anlaufstellen zur Erst- und Verweisberatung für die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen unterhält das [IQ-Netzwerk](#) bundesweit. Es sorgt sowohl für die Vernetzung der Anlaufstellen als auch für ihre fachliche Begleitung und Beratung. Zielgruppe sind Anerkennungssuchende, Beraterinnen und Berater der Regelinstitutionen.
- ❖ [Anerkennung in Deutschland](#): Die Website enthält Informationen zum Verfahren und den zuständigen Stellen. Ein Infolyer liegt in elf Sprachen vor. Zielgruppe: Anerkennungssuchende im In- und Ausland sowie Beraterinnen und Berater der Regelinstitutionen.
- ❖ [Europass](#): Dieser Europäische Standard zur Darstellung von Skills, Sprachkenntnissen sowie europäischer Mobilität erleichtert es ausländischen Fachkräften, ihre Kompetenzen besser zu verdeutlichen. Auf der Website gibt es ein Tool zur Vergleichbarkeit von Zeugnissen. Zielgruppe: Fachkräfte und Auszubildende aus der EU

## Migrantenorganisationen

- ❖ Kontakte zu Migrantenorganisationen vor Ort können geknüpft werden über die örtlichen Integrationsämter, ausländische Beschäftigte im Unternehmen oder die Kirchengemeinden. Das BAMF hat eine erste [Übersicht von Migrantenorganisationen](#) auf seiner Website.

## IQ – Förderprogramm und Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

- ❖ Informationen zu den bundesweiten Unterstützungsmöglichkeiten und Strukturen erhalten Sie auf der Internetseite des Förderprogramms [„Integration durch Qualifizierung – IQ“](#).



### Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Informationen, Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung ist ein Beitrag des BMWi zur Sicherung des Fachkräftebedarfs von kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland. Das Projekt wird vom RKW Kompetenzzentrum und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln gemeinsam durchgeführt.

Auf der Projektwebsite [www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de) finden Sie u. a. Themen, Produkte und Praxisbeispiele, die Ihnen bei der Fachkräftegewinnung und Entwicklung dienen können. Sie finden Leitfäden, die Schritt für Schritt alle wichtigen Informationen liefern. Dabei sind insbesondere die folgenden Themen im Zusammenhang mit der Integration europäischer Auszubildender für Sie interessant:

- ❖ **Willkommenskultur:** Hilfestellungen, wie Unternehmen für Menschen aus dem Ausland und für Menschen mit Migrationshintergrund noch attraktiver werden können, sind in der [Handlungsempfehlung „Willkommenskultur“](#) gesammelt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf möglichen Unterstützungsmaßnahmen bei der Integration in Beruf und Alltag.
- ❖ **Diversity Management:** Die Integration von Auszubildenden aus dem europäischen Ausland ist ein wesentlicher Teil der Förderung einer vielfältigen Personalstruktur in Unternehmen. Hilfestellungen und Praxistipps, wie Unternehmen solche Potenziale Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen können, finden Sie in der Handlungsempfehlung [„Diversity Management“](#).
- ❖ **Rekrutierung aus dem Ausland:** Sollte ein Unternehmen auf eigene Faust Auszubildende oder Fachkräfte im Ausland rekrutieren wollen, findet es Tipps hierzu in der Handlungsempfehlung [„Rekrutierung aus dem Ausland“](#). Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Planung und Durchführung verschiedener Rekrutierungswege, wie Onlinerekrutierung oder die Gestaltung eines Messestands im Ausland. Auch werden einige rechtliche Rahmenbedingungen dargestellt.

**Kontakt:** Geschäftsstelle des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung

Telefon: 06196 495-4041

E-Mail: [fachkraefte@rkw.de](mailto:fachkraefte@rkw.de)

Internet: [www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)



### EURES – Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität

**EURES hilft Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Grenzen zu überwinden:**

EURES (die Abkürzung steht für „EUROpean Employment Services“) ist ein Kooperationsnetz, das die Mobilität von Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum fördern soll; auch die Schweiz arbeitet hier mit. Zu den Partnern des Netzes gehören öffentliche Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Das Netz wird von der Europäischen Kommission koordiniert.

Die Hauptziele von EURES sind:

- Information, Orientierung und Beratung für mobilitätswillige Arbeitskräfte über Arbeitsmöglichkeiten und Lebens- und Arbeitsbedingungen im europäischen Wirtschaftsraum;
- Unterstützung von Arbeitgebern bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus anderen Ländern;
- spezielle Beratung und Hilfestellung für Arbeitskräfte und Arbeitgeber in grenzüberschreitenden Regionen.

- ❖ Mehr Informationen im Internet unter: [EURES](#)



## BDA-Initiative: „career in germany – junge Fachkräfte für Deutschland“

Die BDA-Initiative „career in germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ wendet sich an Verbände, Unternehmen sowie ausbildungsbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland und bündelt wichtige Informationen zur Unterstützung, Vernetzung und zum Engagement im Bereich Zuwanderung.

Die Online-Plattform „career-in-germany.net“ fasst das vielfältige Informationsangebot zusammen und dient als Lotse, indem sie einen Überblick über verschiedenste Angebote und ihre Zielsetzung gibt. Hier soll zudem der Austausch von guten Praxisbeispielen gefördert werden. Viele Unternehmen und Verbände werben bereits aktiv um ausbildungsbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland oder haben ausländische Auszubildende und Fachkräfte erfolgreich in den betrieblichen Alltag integriert.

Das Portal bietet Informationen aus der Perspektive von Unternehmen sowie aus dem Blickwinkel von Fachkräften und Ausbildungsinteressierten.

Sie suchen

- Informationen und Förderleistungen für Unternehmen [...mehr](#)
  - Informationen und Förderleistungen für Auszubildende und Fachkräfte [...mehr](#)
  - Praxisbeispiele aus Verbänden [...mehr](#)
  - Praxisbeispiele aus Unternehmen [...mehr](#)
  - Ausbildung in Deutschland - Informationen für Unternehmen [...mehr](#)
  - Ausbildung in Deutschland – Informationen für ausbildungsbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte [...mehr](#)
- ❖ Mehr Informationen zur **BDA-Initiative** im Internet unter:  
[„career in germany – junge Fachkräfte für Deutschland“](#)





Bitte per Fax senden an: 0361 7309 207 oder per E-Mail senden an: [suehlfleisch@biw-bau.de](mailto:suehlfleisch@biw-bau.de)

Wir bitten Sie, folgende Ausbildungsplätze in den unten gekennzeichneten EU-Ländern zu publizieren:

Berufsbezeichnung	Anzahl	Ausbildungsbeginn

Hinweise für Bewerber:

Die Ausbildungsplätze sollen in folgenden EU-Mitgliedsstaaten angeboten werden:  
(zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="checkbox"/> Spanien	<input type="checkbox"/> Griechenland	<input type="checkbox"/> Portugal
Falls andere Länder erwünscht, bitte angeben:		

Es besteht die Möglichkeit im Vorfeld ein ausbildungsvorbereitendes Praktikum zu absolvieren:  
(zutreffendes bitte ankreuzen)

- ja (bis zu einem Monat)     
  ja (bis zu zwei Monaten)     
  ja (bis zu drei Monaten – empfohlene förderfähige Zeit)
- nein     
 Wenn nein:  Wir sind daran interessiert, zur Absicherung und Durchführung des Praktikums mit dem BiW zu kooperieren.

Unsere betrieblichen Kontaktdaten:

Name des Ansprechpartners: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

Wir sind an einer Kontaktaufnahme der Eichenbaum Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR und Bildung mbH interessiert.   
(zutreffendes bitte ankreuzen)

(Das Leistungsangebot der Eichenbaum Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR und Bildung mbH ist im "Fachkräftekompass", Anlage 10 „Jugendliche aus der EU in Deutschland ausbilden und integrieren, ein Leitfaden für Baubetriebe in Hessen und Thüringen“, beschrieben. Den „Fachkräftekompass“ finden Sie im Internet unter: [www.biw-bau.de](http://www.biw-bau.de) )

Unternehmen / Anschrift (Stempel)

Die Maßnahme wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Technologie



**ESF**  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Unterschrift \_\_\_\_\_

