REGIONALAGENTUR
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM

FACHKRÄFTESICHERUNG –

Unterstützungsmöglichkeiten in der Ausbildung

„SIE WAR DIE BESTE“

Steuerberaterin Petra Karch fand in Hanna Müller die ideale Auszubildende

Steuerberaterin Petra Karch hatte sich zwei Jahre Zeit genommen, um „Karch Consulting“ in Hamm aufzubauen, bevor sie 2017 zum ersten Mal ausbildete. Von der Arbeitsagentur wurden ihr vier Bewerberinnen und Bewerber vermittelt. „Alle vier waren gut“, erinnert sie sich. „Aber Hanna Müller war die Beste. Dass sie die Ausbildung in Teilzeit absolvieren wollte, spielte für meine Entscheidung keine Rolle.“ Im Sommer 2020 wird Hanna Müller ihre Ausbildung zur Steuerfachangestellten abschließen. Eine Übernahme in das Team von acht Mitarbeiterinnen ist geplant.

Als Hanna Müller sich für die Ausbildung entschied, war sie 30 Jahre alt und hatte zwei Kinder. Die Tochter war erst wenige Monate alt, der Sohn drei Jahre. Sie hatte bereits eine Ausbildung zur Friseurin abgeschlossen und gelegentlich in verschiedenen Jobs gearbeitet. „Ich suchte eine Herausforderung für den Kopf“, sagt sie. „Buchführung hat mich immer genervt, weil ich es nicht verstanden habe. Das wollte ich lernen.“ Durch einen Zeitungsartikel war sie auf die Möglichkeit aufmerksam geworden, im Rahmen des Landesprogramms TEP eine vollwertige Berufsausbildung zur Steuerfachangestellten in Teilzeit zu absolvieren. Beim Träger, der Kolping-Bildungszentren Westfalen gem. GmbH, musste sie sich im Bewerbungsgespräch beweisen, um einen der zehn Plätze zu ergattern. Die Begleitung durch die Kolpingwerke empfindet Hanna Müller bis heute als wertvoll:

> Bei mir lief alles glatt. Doch zu wissen, dass ich die betreuende Pädagogin dort, Miriam Baier, jederzeit ansprechen kann, war für mich eine Art psychisches Back-up.

Wenn Hanna Müller keine Berufsschule hat, arbeitet sie täglich von 8 bis 14 Uhr im Steuerbüro. Die Anwesenheit im Betrieb ist um 25 Prozent reduziert. „Im ersten Jahr habe ich das eher als Vorteil empfunden, weil ich selbst dadurch weniger Zeit für die Einarbeitung und Betreuung aufwenden musste“, sagt Petra Karch. Auch die Entlastung bei der formellen Abwicklung kam der viel beschäftigten Chefin entgegen: „Ich musste nur unterschreiben. Um die Formulare hat sich die Arbeitsagentur gekümmert.“ Auch Hanna Müller bereute ihren Schritt zu keinem Zeitpunkt: „Ich würde es anderen Müttern herzlich empfehlen. Es ist definitiv praktikabel, auch mit kleinen Kindern.“

REGIONALAGENTUR
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM

Inhalt

02 | „Sie war die Beste“ Teilzeitberufsausbildung

04 | Netzwerk TEP Teilzeitberufsausbildung

06 | „Genau die richtige Wahl“ Teilzeitberufsausbildung

08 | Gesetzliche Regelungen rund um die Ausbildung

10 | Ausbildungsprogramm NRW

12 | Engagierte Auszubildende Ausbildungsprogramm NRW

14 | Unverhofft den Traumjob gefunden Ausbildungsprogramm NRW

16 | Besser gemeinsam: die Ausbildung im Verbund

18 | Partnerschaftlich eine Ausbildung ermöglichen – Verbundausbildung

20 | Attraktiv als Ausbildungsbetrieb?

22 | Mit Verbundausbildung zum Erfolg Verbundausbildung

24 | Kontaktinfos & Impressum

NETZWERK TEP

Agentur für Arbeit Hamm

Handwerkskammer Dortmund

IHK zu Dortmund

IN VIA Unna e.V.

Jobcenter Kreis Unna

Kolping-Berufsförderungszentrum Hamm

Kommunales Jobcenter Hamm AöR

Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Westfälisches Ruhrgebiet

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH

Der Fachkräftemangel ist längst kein abstraktes Zukunftsthema mehr, sondern wird an vielen Stellen bereits sehr konkret deutlich. Die Gewinnung von Nachwuchskräften ist vor diesem Hintergrund besonders wichtig. Selbst auszubilden ist dabei für Unternehmen ein guter Weg, sich den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Dies ist auch mit der Ausbildungsform der Teilzeitberufsausbildung möglich.

Vor diesem Hintergrund bietet das Arbeitsministerium des Landes NRW unter Einsatz des Europäischen Sozialfonds seit 2009 das Programm

TEP TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG
EINSTIEG BEGLEITEN • PERSPEKTIVEN ÖFFNEN

in ganz NRW an.

TEP richtet sich an junge Erwachsene, meist junge Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben oder Pflege von Angehörigen bisher keine Ausbildung abschließen konnten. Ziel ist es, jungen Menschen mit Familienaufgaben eine Ausbildungsperspektive zu eröffnen und Beruf und Familie „unter einen Hut" bringen zu können. Eine Ausbildung in Teilzeit kann oftmals eine solche Chance bieten.

Das TEP-Netzwerk Kreis Unna/Hamm setzt sich aus den örtlichen Vertreterinnen der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet, den Kammern, der Agentur für Arbeit Hamm, den Jobcentern und den durchführenden Bildungsträgern zusammen, also einer fachlich breit aufgestellten Expertise, die ideal bei der beruflichen Orientierung, der Klärung von z. B. Kinderbetreuungsfragen sowie beim Finden eines geeigneten Ausbildungsplatzes unterstützen können.

TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG

EINSTIEG BEGLEITEN • PERSPEKTIVEN ÖFFNEN

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales stellt im Rahmen des Projekts „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen" TEP-Unternehmen und Ausbildungsplatzsuchenden eine begleitende Beratungsstruktur an die Seite.

In Hamm und im Kreis Unna begleiten zwei Bildungsträger gemeinsam junge Eltern in eine Teilzeitberufsausbildung. Den Unternehmen steht das erfahrene Fachpersonal der Träger auch in den ersten Monaten der Ausbildung als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Das Projekt TEP wird in der Region Kreis Unna/Hamm durch die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet koordiniert. Mit dieser Aufgabe ist auch verbunden, mehr Betriebe, Auszubildende und andere Beratungsinstitutionen über die Möglichkeit und Gestaltung von Teilzeitberufsausbildung zu informieren.

Unternehmen profitieren von dem Projekt insbesondere dadurch, dass sie unterstützt werden, für ihren Bedarf geeignete, engagierte Auszubildende zu finden. Zudem haben sie die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Träger die Rahmenbedingungen der Teilzeitberufsausbildung individuell zu optimieren.

Auf dem Arbeitsmarkt werden dringend Fachkräfte benötigt. Der beste Weg zur Fachkraft: die betriebliche Ausbildung. Insbesondere für erziehende Mütter und Väter bietet eine Ausbildung in Teilzeit eine gute Möglichkeit, beides zu verbinden: Familie und Ausbildung.

Martina Leyer, Agentur für Arbeit Hamm

Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie ist nicht einfach – aber machbar. Wichtig ist, sich vorher über mögliche Unterstützungsangebote zu informieren und beraten zu lassen.

Ulrike Schatto, Jobcenter Kreis Unna

Wir sagen „JA" zur Ausbildung in Teilzeit,

- weil wir so die Chancen für Arbeitgeber vergrößern, eine(n) passende(n) Auszubildende(n) für ihr Unternehmen zu finden.
- weil auch in Teilzeit eine vollwertige Ausbildung absolviert werden kann.

Petra Vonier, Kommunales Jobcenter Hamm AöR

„GENAU DIE RICHTIGE WAHL“

Constanze Fröhlich wird bei der IHK zu Dortmund in Teilzeit zur Verwaltungsfachangestellten ausgebildet.

Constanze Fröhlich absolviert seit Sommer 2018 ihre dreijährige Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Dortmund – und zwar in Teilzeit, denn die 34-Jährige ist zweifache Mutter.

Für Constanze Fröhlich ist es bereits die zweite Ausbildung, zuvor hatte sie den Beruf der Pharmazeutisch-technischen Assistentin erlernt und angefangen, Pharmazie zu studieren. „Nach und nach haben sich aber meine Interessen verschoben, ich wollte eher in den administrativen Bereich, ähnlich wie mein Vater“, erzählt sie. Bis zum Wechsel dauerte es allerdings noch eine gewisse Zeit, denn nach der Hochzeit folgten die Kinder, und für Constanze Fröhlich war es natürlich wichtig, zunächst voll und ganz für den Nachwuchs da zu sein. Als die Kinder alt genug waren und die Betreuungsplätze im Kindergarten zur Verfügung standen, machte sie sich auf die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz. Dabei stellte sie fest, dass die Ausbildung in Teilzeit in vielen Betrieben derzeit leider noch nicht möglich ist. „Das finde ich schade, denn die Unternehmen nutzen so gar nicht das vorhandene Potenzial auf dem Ausbildungsmarkt“, so die 34-Jährige. Für sie selbst kam nur die Teilzeit-Ausbildung in Betracht, denn ihr Mann ist als Ingenieur beruflich stark eingebunden.

Sie wurde schließlich beim Blick in die IHK-Lehrstellenbörse fündig – und zwar direkt bei der IHK, die in insgesamt fünf verschiedenen Berufen ausbildet. Vor anderthalb Jahren fiel für Constanze Fröhlich bei der IHK der Startschuss. „Die Kolleginnen und Kollegen waren anfangs schon neugierig, ich bin für eine Auszubildende ja nicht mehr so jung“, lacht sie. „Aber ich bin sofort mit offenen Armen aufgenommen worden. Es ist ein sehr kollegiales und nettes Miteinander hier und die Arbeit macht mir großen Spaß.“ Ihre Arbeitszeit umfasst sechs Stunden täglich, von 7 bis 13 Uhr. Danach geht´s zum Kindergarten, um die Kinder abzuholen. Natürlich kann es dabei mitunter auch mal hektisch werden, aber für Constanze Fröhlich war die Teilzeitberufsausbildung bei der IHK „die richtige Wahl. Ich würde es genauso wieder machen“.

VORTEILE EINER TEILZEITBERUFS-AUSBILDUNG FÜR UNTERNEHMEN UND AUSZUBILDENDE

Vorteile für Unternehmen	Vorteile für Auszubildende
Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs	Der Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird geöffnet
Teilzeitberufsausbildung in Regelzeit möglich	Selbstverantwortung und finanzielle Unabhängigkeit werden gestärkt
Beratung und Hilfestellung bei Fragen zur Ausbildung in Teilzeitform	Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Ausbildungszeiten
Passgenaue Vermittlung von gut organisierten und hoch motivierten Auszubildenden	Anrechnung bereits geleisteter Ausbildungszeit möglich

Praxisbeispiel:
Auszubildender ist bis zu 21 Stunden in der Woche im Betrieb und geht 1-2 Tage in Vollzeit zur Berufsschule. Dies entspricht einer täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden.

Wir haben mit jungen Müttern, die sich neben der Familie einer Ausbildung stellen, bereits in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht. Sie zeichnen sich durch ein enormes Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und eine hohe Motivation aus und bauen eine intensive Bindung zum Betrieb auf.

Dr. Michael Dannebom,
Geschäftsführer Wirtschaftsförderung Kreis Unna mbH

GESETZLICHE REGELUNGEN

rund um die Ausbildung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist das zentrale Gesetz für die duale Berufsausbildung in Deutschland. Es regelt grundlegende Fragen rund um die Ausbildung und wurde zum 01.01.2020 novelliert. Die wichtigsten Änderungen betreffen die Themen Mindestvergütung und Teilzeitberufsausbildung. Die Regelungen gelten für alle Ausbildungsverträge, die ab dem 01.01.2020 geschlossen wurden.

§ 17 regelt Vergütungsanspruch und Mindestvergütung

Die Mindestvergütung steigt stufenweise an und richtet sich nach dem Jahr des Ausbildungsvertragsabschlusses:

Ausbildungsbeginn im Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
2020	515,00 €	608,00 €	695,00 €	721,00 €
2021	550,00 €	649,00 €	743,00 €	770,00 €
2022	585,00 €	690,00 €	790,00 €	819,00 €
2023	620,00 €	732,00 €	837,00 €	868,00 €

ACHTUNG: Für tarifgebundene Arbeitgeber/-innen gilt die tariflich festgesetzte Höhe der Ausbildungsvergütung (§17 Abs. 3 BBiG). Ist der Ausbildungsbetrieb nicht tarifgebunden, darf er den branchenüblichen Tarif um höchstens 20 Prozent unterschreiten, jedoch nicht die Mindestausbildungsvergütung.

§ 7a Teilzeitberufsausbildung

Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Auf Antrag kann die Ausbildungsdauer verkürzt werden, z. B., wenn die Auszubildende bzw. der Auszubildende gute oder sehr gute Leistungen aufweisen kann.

Bei einer Teilzeitberufsausbildung darf die Mindestausbildungsvergütung prozentual gekürzt werden, jedoch nicht stärker als die Höhe der prozentualen Kürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit.

Urlaubsanspruch

Wie alle Arbeitnehmer/-innen haben auch Auszubildende in einer dualen Ausbildung Anspruch auf jährlichen Urlaub. Die Mindestzahl der Urlaubstage regelt für Minderjährige das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), für Volljährige das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Während des Urlaubs erhält man weiterhin Ausbildungsvergütung.

Auszubildende	Werktage*	Arbeitstage**
unter 16 Jahren:	mindestens 30 Werktage* Urlaub	mindestens 25 Arbeitstage**
unter 17 Jahren:	mindestens 27 Werktage Urlaub	mindestens 23 Arbeitstage
unter 18 Jahren:	mindestens 25 Werktage Urlaub	mindestens 21 Arbeitstage
ab 18 Jahren:	mindestens 24 Werktage Urlaub	mindestens 20 Arbeitstage

* Werktage sind alle Tage, außer Sonntage und Feiertage, von Montag bis Samstag (Sechs-Tage-Woche).
** Arbeitstage sind die Wochentage von Montag bis Freitag (Fünf-Tage-Woche).

Weitere Infos zur dualen Ausbildung

Weitere Infos zum Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Weitere Infos zur Ausbildungsvergütung

AUSBILDUNGSPROGRAMM NRW

Mit einer Ausbildung können Betriebe einerseits ihren Bedarf an Fachkräften sichern, andererseits ist eine abgeschlossene Berufsausbildung die Grundlage für eine solide Beschäftigung und eine selbstbestimmte Lebensführung.

Um die Ausbildungssituation für junge Menschen zu verbessern, fördert das Land NRW seit September 2018 aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds das neue Ausbildungsprogramm NRW.

Vom Landesprogramm profitiert auch das Westfälische Ruhrgebiet mit den Städten Dortmund und Hamm sowie dem Kreis Unna.

Betriebe, die einen zusätzlichen Ausbildungsplatz für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz beziehungsweise den Kammerordnungen einrichten, können dann einen monatlichen Zuschuss für eine Berufsausbildung – unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit durchgeführt wird – für die Dauer von zwei Jahren ab Programmstart erhalten.

Zudem wird eine begleitende Betreuung durch einen lokalen qualifizierten Bildungsträger gefördert. Für jede Region gibt es eine Liste der förderfähigen Ausbildungsberufe.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie von der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet.

Weitere Infos zum Ausbildungsprogramm und Ansprechpartnerinnen der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet

DIE REGIONALAGENTUR WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen fördert landesweit 16 Regionalagenturen, die arbeitspolitische Programme in den einzelnen Regionen des Landes umsetzen. Für die Region Dortmund, Kreis Unna, Hamm hält die „Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet“ spezielle Unterstützungs- und Beratungsleistungen bereit: Schwerpunkte bilden Angebote für Betriebe und Beschäftigte, für Jugendliche und Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt verringerte Chancen haben. Die Regionalagentur berät zu den verschiedenen arbeitspolitischen Themenstellungen und Förderprogrammen des Landes NRW. Die Trägerschaft für die Regionalagentur haben die Wirtschaftsförderungen der Städte Dortmund und Hamm sowie des Kreises Unna übernommen. Die Finanzierung wird durch die jeweiligen Gebietskörperschaften, das Land und die EU sichergestellt.

ENGAGIERTE AUSZUBILDENDE

Caldea fand Azubi durch Ausbildungsprogramm NRW

Auf der einen Seite finden Unternehmen keine Auszubildenden, auf der anderen Seite bleiben junge Menschen ohne Ausbildungsplatz. „Nicht jeder passt auf jede Stelle“, weiß auch Corina Mader von der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet bei der Wirtschaftsförderung Hamm. „Doch manchmal können wir es passend machen.“ Dabei helfen Landesprogramme.

Das Ausbildungsprogramm NRW vermittelte der 2017 gegründeten Caldea Therapie & Training GmbH einen Azubi.

Konstantin Reh begann seine Ausbildung zum Sport- und Fitnesskaufmann bei Caldea am 31. Januar. Ursprünglich hatte er diesen Berufsweg gar nicht im Blick. Doch Carsten Wiemann vom Kolping-Bildungszentrum, welches das Ausbildungsprogramm NRW in Hamm umsetzt, erkannte das Potenzial des jungen Mannes. Caldea-Geschäftsführerin Daniela Schindler zögerte zunächst, da sie kurz zuvor schlechte Erfahrungen mit Azubis gemacht hatte. Heute ist sie froh, dass sie zugestimmt hat: „Konstantin ist engagiert und macht seine Sache gut.“ Und auch der ist zufrieden:

> Meine Kollegen geben mir das Gefühl dazuzugehören. Die Arbeit macht mir viel Spaß.

Defizite in der Berufsschule, die durch den verspäteten Ausbildungseinstieg entstanden sind, konnte er mit Unterstützung von ausbildungsbegleitenden Hilfen locker nachholen.

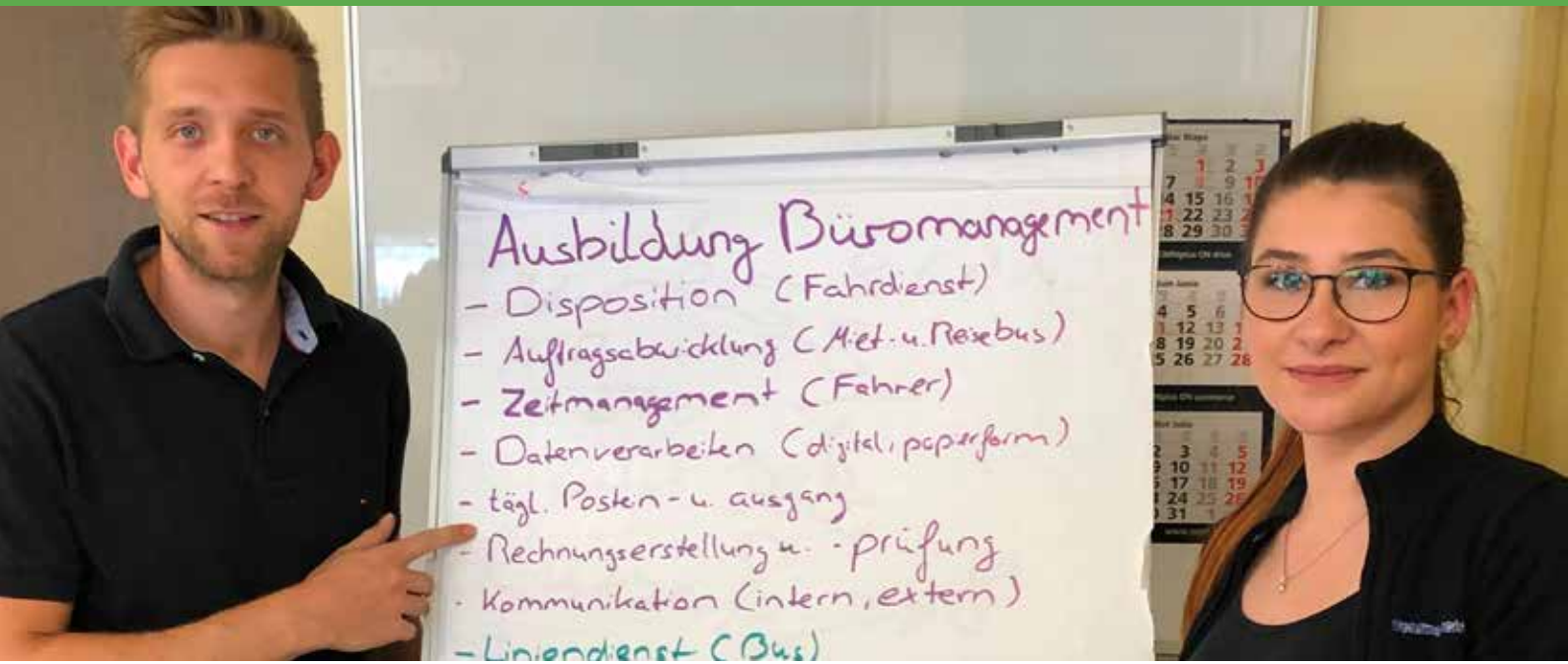
Das Ausbildungsprogramm NRW unterstützt seit 2018 Unternehmen, die erstmals ausbilden oder zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen, mit einem monatlichen finanziellen Zuschuss über die Dauer von maximal 2 Jahren. Außerdem stehen die Mitarbeiter/-innen des Bildungsträgers dem Unternehmen beratend zur Seite. „Unsere wichtigste Aufgabe ist das Matching“, sagt Wiemann.

Das Ausbildungsprogramm NRW deckt in der aktuellen Fachkräftesituation zwei Ebenen ab: Zum einen unterstützt das Programm die Betriebe finanziell beim Aufbau neuer und hauseigener Fachkräfte, zum anderen erhöht es die Chance auf eine Ausbildung für junge Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen – als Handwerkskammer unterstützen wir das Programm gerne!

Tobias Schmidt, Handwerkskammer Dortmund

UNVERHOFFT DEN TRAUMJOB GEFUNDEN

Das Ausbildungsprogramm NRW macht's möglich



Eigentlich wollte Vanessa Sobottka beruflich etwas ganz anderes werden. Dass die junge Frau nun beim Bergkamener Bus- und Reiseunternehmen Vehling Reisen GmbH Kauffrau für Büromanagement lernt und dabei die große weite Welt entdecken darf, hätte sie sich so nicht vorgestellt.

„Eigentlich wollte ich etwas in Richtung Medizin machen, besonders die Augenoptik hat mich sehr interessiert", berichtet die Wernerin. Doch hier wollte es nicht klappen, zweimal begann sie nach ihrem Hauptschulabschluss eine Ausbildung, einmal als Optikerin, einmal als Medizinische Fachangestellte in einer Augenarztpraxis, zweimal brach sie ab. Der Grund: Mobbing. „Schließlich war ich so verzweifelt, dass ich total unsicher war, ob ich überhaupt eine Ausbildung schaffen würde", erinnert sich Vanessa Sobottka.

Dabei hatte Vanessa Sobottka sich von Anfang an bemüht, hatte sich gut informiert und nach der ersten abgebrochenen Ausbildung mit einer Einstiegsqualifizierung für eine gute Grundlage gesorgt – dachte sie und

dachte auch die Agentur für Arbeit, mit der die junge Frau immer eng zusammenarbeitete.

„Oft sind es nur Kleinigkeiten, warum ein Jugendlicher keinen Ausbildungsplatz findet", weiß Nadia Dierkes, die das Ausbildungsprogramm NRW für den Bildungsträger Werkstatt im Kreis Unna GmbH betreut. Unterstützt wird sie dabei von Viktoria Berntzen von der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet unter dem Dach der Wirtschaftsförderung für den Kreis Unna.

Vanessa Sobottka blieb trotz angeknackstem Selbstbewusstsein am Ball, jobbte im Einzelhandel und informierte sich weiter – „ich wollte unbedingt eine Ausbildungsstelle!". Schließlich stieß sie auf das Ausbildungsprogramm NRW und fragte gezielt bei der Agentur für Arbeit nach. Hier befürwortete man die Idee und verwies sie an die Werkstatt Unna, die sie dann 2019 im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW engmaschig weiterbetreute.

„Für den Kreis Unna übernehmen wir von der ‚Werkstatt' die weitere Arbeit", erläutert Hanna Stoewe, Abteilungsleiterin bei der Werkstatt im Kreis Unna. „Dafür schauen wir uns erst einmal die Jugendlichen ganz genau an, wo liegen ihre Stärken, was wollen sie aus ihrem Leben machen. Dann suchen wir einen passenden Ausbildungsbetrieb und bringen die beiden zusammen."

Nach eingehender Befragung von Vanessa Sobottka schlug die Werkstatt Unna ihr die Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement vor. „Eigentlich wollte ich ja in die medizinische Richtung, doch auch der Kundenkontakt und die Bürotätigkeit waren mir wichtig", erinnert sich die inzwischen 22-Jährige. Außerdem fragte man bei Nicolas Vehling an, Geschäftsführer der Vehling Reisen GmbH: „Wir haben bereits früher junge Leute über das Ausbildungsprogramm NRW ausgebildet. Durch die Betreuung der Auszubildenden durch die Werkstatt und die finanzielle Unterstützung durch das Arbeitsministerium ist das für uns als Unternehmen eine gute Gelegenheit, ohne großes Risiko Jugendlichen eine Chance zu geben", findet Nicolas Vehling.

Das „Matching" der Werkstatt lieferte einen Volltreffer: Nach einem ersten Gespräch waren 2019 beide Seiten voneinander angetan. „Wir haben dann in einem Praktikum Frau Sobottkas offene und aufgeschlossene Art, die gerade in unserem Reisebüro passt, zu schätzen gelernt", erinnert sich Nicolas Vehling. „Und dass ich hier im Rahmen meiner Ausbildung mit Reisen in alle Welt zu tun habe und sogar mit den Bussen mitfahren kann, finde ich richtig toll", ergänzt Vanessa Sobottka.

Für Vehling eine „Win-win-Situation". Denn neben einer engagierten Auszubildenden gibt es bis zu zwei Jahre lang einen monatlichen Zuschuss. Finanziert wird dies durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW, bezuschusst durch Fördergelder aus dem Europäischen Sozialfonds EFS. Voraussetzung: Der Ausbildungsplatz muss zusätzlich zu den sonst im Betrieb bereits vorhandenen Ausbildungsplätzen angeboten werden.

Für Vehling eine „Win-win-Situation". Denn neben einer engagierten Auszubildenden gibt es bis zu zwei Jahre lang einen monatlichen Zuschuss.

Mindestens monatlich sucht das Team von der Werkstatt das Gespräch mit dem Betrieb und dem Auszubildenden. „So können wir schnell reagieren, wenn es zu Problemen kommt", erklärt Hanna Stoewe, „auch das gibt dem Betrieb eine zusätzliche Sicherheit." Denn die Experten kennen sich aus in der Vielfalt der Unterstützungsmöglichkeiten für Auszubildende, von ausbildungsbegleitenden Hilfen bis hin zu finanzieller Unterstützung.

BESSER GEMEINSAM: DIE AUSBILDUNG IM VERBUND

Es gibt viele Chancen, aber sie müssen genutzt werden

Ausbildung ist die Grundvoraussetzung für die Nachwuchsgewinnung, dabei wird in immer mehr Betrieben – paradoxerweise – nicht mehr ausgebildet. Fehlende Ausbildereignungen, Zeitmangel, aber auch das Problem, nicht alle erforderlichen Ausbildungsinhalte vermitteln zu können, können dafür Gründe sein.

Besonders prekär ist die Situation im Gastronomiebereich. Auch das Ringhotel Katharinenhof und die Lindenbrauerei mit dem Schalander sind von dieser Problematik betroffen. Seit 2008 bildet die Lindenbrauerei daher auch über den eigenen Bedarf unter anderem Gastronomiefachkräfte in Kooperation mit dem Ringhotel Katharinenhof aus. „Denn es gibt mit der Verbundausbildung die Möglichkeit, die Ausbildung eines Lehrlings auf bis zu drei Betriebe zu verteilen", erläutert Viktoria Berntzen von der Regionalagentur.

Die Zusammenarbeit mit dem Ringhotel ist für die Lindenbrauerei eine ideale Ergänzung. „Wir können hier im Schalander vor allem im Bereich Service, einfache Küche und im Rahmen von eher lockeren Veranstaltungen unseren Lehrlingen etwas beibringen, festliche Bankette und gehobene Küche sind dagegen nicht so unsere Sache", schmunzelt Regina Ranft, Geschäftsführerin der Lindenbrauerei. Die sind aber Sache im Vier-Sterne-Hotel Katharinenhof.

Marc Lobert, Direktor des Hotels Katharinenhof, weiß die Vorteile der Verbundausbildung sehr zu schätzen: „Wir haben in der Vergangenheit mit verschiedenen Institutionen Partnerschaften im Bereich der Nachwuchsförderung gebildet und überwiegend sehr gute Erfahrungen gemacht. Der ein oder andere, der über so eine Verbundausbildung zu uns gekommen ist, ist noch heute in Küche, Service oder Rezeption ein Teil unseres Teams."

Dabei sieht er die Unternehmen in Sachen Ausbildung in der Pflicht: „Ich denke, dass wir den jungen Menschen gegenüber eine Verpflichtung haben."

> „Wir können nicht alle immer nur klagen, dass immer weniger junge Menschen den Weg in die Dienstleistungsberufe oder in das Handwerk finden und dann nicht alle Ressourcen nutzen."

Zurzeit absolvieren Saikou Diallo aus Guinea und Taimoor Hussein aus Pakistan ihre Verbundausbildung zur Gastronomiefachkraft mit Schwerpunkt Küche in der Lindenbrauerei. Das Besondere: Die beiden jungen Männer sind Flüchtlinge mit Asylstatus.

Gemeinsam sind die beiden jetzt bereits im zweiten Ausbildungsjahr und pendeln zwischen Lindenbrauerei und Hotel Katharinenhof. Abgesehen von den zwei Lehrbetrieben läuft die Ausbildung wie jede andere Ausbildung auch ab. Zur praktischen Ausbildung im Betrieb kommt die schulische Ausbildung an der Berufsschule, es wird auch die allgemein übliche Ausbildungsvergütung gezahlt. Das Arbeitsministerium NRW unterstützt Unternehmen mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds bei der Ausbildung im Verbundmodell. In kleinen und mittleren Unternehmen, die ohne den Ausbildungsverbund nicht ausbilden dürften, wird die Ausbildungsvergütung mit einmalig bis zu 4.500 € pro Ausbildungsplatz gefördert.

„Was ich hier lerne, möchte ich auch in Deutschland anwenden können. Vielleicht habe ich ja später einmal hier mein eigenes Hotel oder Restaurant", hat Saikou Diallo schon sehr konkrete Vorstellungen für sein weiteres Leben. Und die Verbundausbildung gibt ihm das nötige Rüstzeug dafür.

Verbundausbildung

Bei einer Verbundausbildung bilden Unternehmen, die nicht alle Ausbildungsinhalte anbieten können, gemeinsam mit anderen Unternehmen oder einem Bildungsträger Auszubildende aus. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt beim koordinierenden Unternehmen, das mit dem Jugendlichen den Vertrag abschließt und auch die Ausbildungsvergütung zahlt. Der Auszubildende muss mindestens sechs Monate der Ausbildungszeit im Partnerbetrieb arbeiten und lernen.

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales fördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen im Verbundmodell mit einem einmaligen Zuschuss von bis zu 4.500 € pro Ausbildungsplatz.

Die Verbundausbildung ist für kleine Unternehmen eine gute Ausbildungsform, um Nachwuchskräfte zu sichern.

Dr. Karl-Georg Steffens,
Geschäftsführer Wirtschaftsförderung Hamm

PARTNERSCHAFTLICH EINE AUSBILDUNG ERMÖGLICHEN

Interview mit Jessica Schulze, Prokuristin der Zentralhallen GmbH

Wie sind Sie auf die Verbundausbildung aufmerksam geworden? Und warum haben Sie sich für das Modell der Ausbildung entschieden?

Frau Schulze: Wir sind aufgrund eines Berichtes über die Fördermöglichkeiten der Verbundausbildung in einer Ausgabe der „Wirtschaft inform" auf das Thema aufmerksam geworden. Zeitgleich hatten wir eine sehr engagierte geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin in unserem Gastronomie-Team, der wir gerne eine Ausbildung zur Köchin ermöglichen wollten. Allerdings können wir nicht alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes vermitteln. Die Berichterstattung ermutigte uns, einen Partnerbetrieb für die Vermittlung der Inhalte zu suchen und zusätzlich die entsprechenden Fördermöglichkeiten zu nutzen.

Wie verlief die Antragstellung?

Frau Schulze: Frau Mader von der Wirtschaftsförderung Hamm hat uns von der Idee bis zur Abwicklung des Antrages unterstützt. Gemeinsam war die Antragstellung schnell zu erarbeiten und umzusetzen.

In welchem Ausbildungsberuf bilden Sie aus?

Frau Schulze: Im Berufsbild des Kochs / der Köchin.

Wie haben Sie den Kooperationsbetrieb gefunden?

Frau Schulze: Bei der Beratung der Wirtschaftsförderung erhielten wir Vorschläge, welche Betriebe für eine Kooperation in Frage kommen könnten. Gezielt sind wir auf das „Denkma(h)l" zugegangen, um eine Kooperation zu besprechen, und sind sehr dankbar für die Möglichkeit der Zusammenarbeit.

Wie organisieren Sie die Zusammenarbeit mit dem anderen Unternehmen?

Frau Schulze: Die zu vermittelnden Inhalte pro Betrieb sind im betrieblichen Ausbildungsrahmenplan festgelegt. Die Zeiträume für den Einsatz im Kooperationsbetrieb werden partnerschaftlich abgestimmt, um die Besonderheiten wie Saisongeschäft und Großveranstaltungen berücksichtigen zu können.

ATTRAKTIV ALS AUSBILDUNGSBETRIEB?

Bausteine für die Werbung um den Fachkräftenachwuchs

Azubi-Ticket

Es wurde zum 01.08.2019 eingeführt. Auszubildende können damit je nach Tarif für etwas über 60 € (VRR: 62,20 €, Westfalen-Tarif: 62 €) monatlich den öffentlichen Personennahverkehr nutzen. Für 20 € Aufschlag sogar NRW-weit. Teilen sich Arbeitgeber und Auszubildende die Kosten für das landesweite Ticket je zur Hälfte, reduziert sich der Kostenanteil für Auszubildende auf maximal 41 € im Monat. Die Kosten sind für den Ausbildungsbetrieb vollständig als Betriebsausgaben absetzbar.

Tankgutscheine

In einigen Regionen ist das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs beschränkt. Die Mobilität der Auszubildenden darf der Ausbildungsbetrieb trotzdem unterstützen, z. B. durch Tankgutscheine (bis 44 € im Monat steuerfrei) oder die Bereitstellung eines Dienstwagens.

Kinderbetreuungskosten

Wenn Auszubildende bereits Familienverantwortung haben, können Ausbildungsbetriebe die Betreuungskosten der Kinder übernehmen (bis zur tatsächlichen Höhe der Kosten) steuer- und abgabenfrei! Voraussetzungen: Das Kind geht noch nicht in die Schule und der Zuschuss wird zusätzlich zum Gehalt bezahlt.

Hohe Qualität der Ausbildung

Um gut auszubilden, muss der Ausbildende den oder die Auszubildende beim Lernen unterstützen. Dem Ausbildenden kommt hierbei eine wichtige Funktion bei der Vermittlung der zu lernenden Inhalte zu. Neben dem obligatorischen Erwerb der Ausbildereignung kann sich Ihr Ausbilder auch zum Lerncoach oder zu ausbildungspädagogischen Themen weiterbilden. Eine gute Qualifizierung über die Ausbildereignung hinaus kann die Qualität der Ausbildung in Ihrem Unternehmen steigern!

Apropos Qualifizierung

Auslandsaufenthalte, Zusatzqualifikationen, Weiterbildungen sind Angebote, um Ihre Ausbildung interessant zu gestalten. Die Auszubildenden können damit ihren Berufsabschluss aufwerten. Möglicherweise haben Sie ja eine Zweigniederlassung im Ausland? Oder das ausbildende Berufskolleg bietet eine spezielle Qualifizierung oder einen Auslandsaufenthalt an. Auch Kammern und andere Bildungsanbieter machen entsprechende Angebote zur Weiterbildung Ihrer Auszubildenden. Kosten für diese Angebote sind unter bestimmten Bedingungen steuerfrei oder können in entsprechenden Förderprogrammen unterstützt werden.

WÜNSCHE DER AUSZUBILDENDEN

an den Ausbildungsbetrieb

61,9[1]

Flexible Ausbildungsmöglichkeiten wie in einem Großbetrieb

67,0 Betrieb bietet flexible Arbeitszeiten an
61,5 Betrieb bietet über die Ausbildungsordnung hinausgehende Zusatzangebote an[4]
57,4 Viele Auszubildende im Betrieb

89,6[1]

Potenzial als langfristiger Arbeitgeber

93,0 Gutes Betriebsklima
90,1 Bietet sichere Arbeitsplätze
85,8 Bietet sehr gute Übernahmechancen

65,8[1]

Gute gesellschaftliche Vernetzung des Betriebes

78,4 Betrieb hat ein gutes Image
71,7 Betrieb ist modern ausgestattet
63,6 Betrieb ist bekannt
49,7 Betrieb ist in sozialen Netzwerken vertreten[3]

70,6[1]

Gute Rahmenbedingungen während der Ausbildung

80,4 Betrieb mit ÖPNV gut zu erreichen
75,2 Liegt in der Nähe des Wohnorts
75,1 Auszubildende machen keine unbezahlten Überstunden
73,5 Unterstützt Auszubildende finanziell (z. B. Fahrtkostenpauschale)
72,0 Fördert Vereinbarkeit von Freizeit und Ausbildung
69,4 Zahlt überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung
48,3 Bietet materielle Anreize zu Beginn der Ausbildung[2]

[1] auf einer Skala von 0 bis 100 [2] z. B. iPhone [3] z. B. Facebook, Twitter, Xing
[4] z. B. Auslandsaufenthalte, Erlernen von Fremdsprachen, spezielle Computerkurse
Fallzahlen je nach Item: 1.946 ≤ n ≤ 2.001
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016

Abbildung aus: Eberhard, V.; Ulrich, J. G.: Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl?
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 46 (2017) 4, S. 19-23 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8386

MIT VERBUNDAUSBILDUNG ZUM ERFOLG

Gespräch mit Andreas Zeller von der Hüttenbrauck Profil GmbH

Wir bilden Verfahrensmechaniker der Fachrichtung Hütten- und Halbzeugindustrie, Maschinen- und Anlagenführer sowie Industriemechaniker aus. Seitdem wir gewerblich ausbilden, etwa seit 10 Jahren, arbeiten wir eng mit dem Berufsförderungswerk Unna zusammen und werden die Zusammenarbeit auch in Zukunft fortsetzen.

Wir nutzen die Verbundausbildung in unserem Unternehmen, weil wir nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln können, die im Rahmenplan verlangt werden, wie z. B. Hydraulik und Pneumatik, Schaltungen, Drehen, Fräsen usw. Je nach Ausbildungsberuf verbringen unsere Auszubildenden unterschiedlich lange Zeiten beim Berufsför-

derungswerk. Alle machen vor ihren Prüfungen jeweils einen Prüfungsvorbereitungslehrgang von mehreren Wochen, dies ist von der Zeitintensität und der Qualität in unserem Unternehmen nicht durchführbar. In den Lehrgängen werden komplette Prüfungen, d. h. theoretische und praktische Lerninhalte der letzten Jahre geübt.

> Wir als Unternehmen und unsere Auszubildenden profitieren von dem enormen Erfahrungsschatz des Berufsförderungswerkes in Unna.

Ein weiterer Vorteil: Die Zwischen- und Abschlussprüfungen absolvieren unsere Auszubildenden ebenfalls im Berufsförderungswerk. Den Maschinenpark (z. B. Drehbank oder Fräsmaschine) kennen sie aus ihren Lehrgängen dort.

Unsere Auszubildenden absolvieren ihre Prüfungen immer mit guten bis sehr guten Ergebnissen. Vor zwei Jahren haben wir sogar den besten Auszubildenden im Kreis Unna als Verfahrensmechaniker gehabt. Das Berufsförderungswerk hat als Verbundpartner sicherlich entsprechend dazu beigetragen.

Ansprechpersonen der Kammern für Ausbildung:

Handwerkskammer Dortmund

Volker Rückert
Tel.: 0231 5493-643
E-Mail: volker.rueckert@hwk-do.de

Kai Thomaschewski
Tel.: 0231 5493-626
E-Mail: kai.thomaschewski@hwk-do.de

Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Dirk Vohwinkel
Tel.: 0231 5417-282
E-Mail: d.vohwinkel@dortmund.ihk.de

Hannah Kampmann
Tel.: 02381 92141-516
E-Mail: h.kampmann@dortmund.ihk.de

REGIONALAGENTUR
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM

KONTAKTINFOS

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH
Corina Mader
Münsterstraße 5 (Haus 4)
59065 Hamm
Telefon: 02381 9293-204
E-Mail: corina.mader@wf-hamm.de

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH
Viktoria Berntzen
Friedrich-Ebert-Straße 19
59425 Unna
Telefon: 02303 27-1890
E-Mail: v.berntzen@wfg-kreis-unna.de

www.regionalagentur-wr.nrw

Wir bedanken uns bei allen an der Erstellung dieser Broschüre beteiligten Personen und Institutionen!

IMPRESSUM

Herausgeber: Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
c/o Wirtschaftsförderung Dortmund
Grüne Straße 2-8
44147 Dortmund

Redaktion: André Deutschmann (verantwortlich)
Corina Mader

Fotos: Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH, Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH, Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet, Titel: © contrastwerkstatt (l.), © Kzenon (r.), Titel (M.) +Seite 10 © auremar, Seite 8: © Brad – alle stock.adobe.com, Seite 16: Stefan Reimet, Seite 18 + 19: Thosten Hübner, Seite 22: © Robert Kneschke – stock.adobe.com

Pict

Texte: Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet, Ursula Pfennig, Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH

Gestaltung: Geschke Werbeagentur GmbH & Co. KG
1. Auflage Juli 2020

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

ESF in Nordrhein-Westfalen
In Menschen investieren.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen