



Erfolgreich ausbilden! Mein Weg zum Ausbildungsbetrieb

Ein Ratgeber (nicht nur) für
Klein- und Kleinstunternehmen (KKU)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt
aus Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung.

Vorwort	3
Duale Ausbildung – Was ist das?	4
Warum ausbilden? Vorteile der Ausbildung	6
Ich möchte ausbilden – der erste Schritt	8
Erfolgreich ausbilden – die Voraussetzungen	11
Ausbildungseignungsprüfung gemäß AEVO	15
Ausbilden im Verbund oder überbetrieblich	17
Ich habe keine Zeit – Ausbilden in Teilzeit	18
In welchem Beruf kann ich ausbilden?	19
Ich bin bereit! Wie finde ich meine Azubis?	20
Vom Praktikum in die Ausbildung	21
Förderung der Ausbildung	24
Ausbilden in Zeiten von Corona	29
Fachkräfte von morgen	30
KAUSA-Serviceestelle Bonn/Rhein-Sieg.....	31
Impressum	32

Wir, die [KAUSA-Serviceestelle Bonn/Rhein-Sieg](#) in Trägerschaft der Otto Benecke Stiftung e.V., haben als JOBSTARTER plus-Projekt in mehr als sechs Jahren kleine und mittlere Unternehmen (KMU), vor allem aber Klein- und Kleinstunternehmen (KKU), beraten und diese auf dem Weg zum Ausbildungsbetrieb unterstützt. Ziel hierbei war und ist es, die Ausbildungsbeteiligung und -qualität in der Region zu stärken. Im Rahmen unserer Arbeit konnten Erkenntnisse über wesentliche Herausforderungen und Hemmnisse kleiner Unternehmen, wie Informationsdefizite, formale Ausbildereignung, Bürokratie und ökonomische Rahmenbedingungen, erlangt werden. Auf Basis unserer Erfahrungen haben wir ein zugeschnittenes Unterstützungsangebot entwickelt und möchten unser Wissen mit diesem Ratgeber an alle Unternehmen weitergeben. Mehr zu unserer Arbeit erfahren Sie auf S.31.

Wenn Sie diesen Ratgeber lesen, sind Sie auf einem guten Weg, Ausbilder*in oder Ausbildungsbetrieb zu werden. Die Ausbildung ist eine Herausforderung, ohne Zweifel! Dennoch verfolgen wir eine Vision: Alle Jugendlichen sollen die Chance auf eine Ausbildungsstelle haben. Wir hoffen, dass wir diesem Ziel gemeinsam zumindest einen Schritt näherkommen. Viele Unternehmen bilden nach wie vor nicht aus. Insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten von KMU und KKU sind längst nicht ausgeschöpft. Oft scheitert es an fehlenden Informationen über die Bedingungen und Voraussetzungen, Ausbildungsbetrieb zu werden. Weitere Faktoren wie Zeit und Geld stellen ebenfalls Hürden dar. Dabei existieren zahlreiche ideelle und materielle Fördermöglichkeiten, die genau an den Schwierigkeiten der Unternehmen ansetzen.

Mit diesem Ratgeber möchten wir insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen hilfreiche Hinweise und Antworten auf die meistgestellten Fragen über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten geben und sie so auf ihrem Weg zum Ausbildungsbetrieb begleiten.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre und viel Erfolg!

Duale Ausbildung – Was ist das?

Was ist eine duale Ausbildung? Dual bedeutet "zwei". Die Auszubildenden (Azubis) werden an zwei Lernorten ausgebildet: in der Berufsschule und im Betrieb. Deshalb wird die duale Ausbildung auch als betriebliche Ausbildung bezeichnet.

Die duale Ausbildung dauert je nach Beruf 2, 3 oder 3,5 Jahre.



Das Unternehmen zahlt den Auszubildenden (Azubis) eine **Ausbildungsvergütung**. Laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) muss diese Ausbildungsvergütung angemessen sein und kann je nach Ausbildungsberuf unterschiedlich hoch ausfallen. Besteht ein Tarifvertrag, so bestimmt dieser die Höhe der Ausbildungsvergütung. Ist ein Unternehmen nicht tariflich gebunden, so darf die Ausbildungsvergütung bis zu 20 % geringer ausfallen als im Tarifvertrag vorgesehen. Eine größere Abweichung zu Ungunsten des Azubis gilt als unangemessen.

Im Jahr **2021** beträgt die **Mindestausbildungsvergütung** pro Monat:

- im 1. Ausbildungsjahr 550 Euro brutto**
- im 2. Ausbildungsjahr 649 Euro brutto**
- im 3. Ausbildungsjahr 743 Euro brutto**
- im 4. Ausbildungsjahr 770 Euro brutto**



Die Ausbildung beginnt in der Regel im **August** oder **September**, kann aber auch später beginnen, etwa im **Oktober, November oder Dezember**. **Sogar im Januar** des Folgejahres ist ein Beginn möglich. Deshalb sollten Unternehmen, die ihre Azubis zum August noch nicht gefunden haben, nicht aufgeben und weitersuchen.

Duale Ausbildung – Was ist das?

Azubis müssen **mindestens 16 Jahre alt** sein, eine Altersbegrenzung nach oben gibt es nicht.

Ein formaler Schulabschluss ist keine Voraussetzung für die duale Berufsausbildung. Nicht der Gesetzgeber, sondern das Unternehmen entscheidet, welche Ansprüche es an seine Auszubildenden stellen möchte.

Die Ausbildungsbetriebsquote von Kleinstbetrieben lag im Jahr 2019 bei 12,0 %, die von Kleinbetrieben bei 44,6 %. Dabei ist im Verlauf der Jahre ein rückläufiges Angebot an Ausbildungsplätzen zu beobachten.¹

Auf der anderen Seite gibt es jährlich zwischen 20.000 und 30.000 junge Bewerber*innen, die keinen passenden Ausbildungsplatz finden.² **Sie als Unternehmer*in können dazu beitragen, diese Lücke zu schließen und jungen Menschen eine Perspektive geben.**



1: Quelle: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021 des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB)

2: Quelle: Berufsbildungsberichte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

Warum ausbilden? Vorteile der Ausbildung

Der Schritt zum Ausbildungsbetrieb hat vielfältige Vorteile:



Ihr Unternehmen gewinnt schon während der Ausbildung **motivierte Verstärkung** und sichert sich für die Zukunft qualifizierte Fachkräfte, die sich bestens mit der Arbeitsweise und den Abläufen im Unternehmen auskennen. Besonders in Zeiten, in denen es immer schwieriger wird, gut ausgebildete Mitarbeitende zu finden, können Sie sich so einen Marktvorteil gegenüber Ihrer Konkurrenz verschaffen.



Als Ausbilder*in können Sie **eigene Schwerpunkte setzen** und den Azubis von Anfang an mitgeben, was für Sie und Ihr Unternehmen am wichtigsten ist.



Junge Menschen bringen oft Schwung in den Laden und können neue **Anregungen und frische Ideen** mitbringen. Ebenso tragen die Azubis auch das Fachwissen, das sie in der Berufsschule erwerben, in den Betrieb zurück. Sie steigern die Qualität Ihrer Angebote und können dadurch zur Gewinnung von neuen Kund*innen beitragen.

Warum ausbilden? Vorteile der Ausbildung

- ✓ Viele Azubis erwirtschaften während der Gesamtdauer ihrer Ausbildung mehr, als sie kosten. Auszubilden **lohnt sich also auch finanziell** für Ihr Unternehmen.
- ✓ Die Ausbildung der eigenen Fachkraft ist **deutlich kostengünstiger** als die Einarbeitung einer extern ausgebildeten Fachkraft. Sie vermeiden Fehlbesetzungen und schnelle Kündigungen, da Sie genug Zeit haben, die Auszubildenden kennenzulernen und sich ein Bild über ihre Kompetenzen und Qualitäten zu machen.
- ✓ Mitarbeitende, die in Ihrem Betrieb ausgebildet wurden, **identifizieren sich stärker** mit Ihrem Unternehmen.
- ✓ Als Ausbildungsbetrieb übernehmen Sie **gesellschaftliche Verantwortung** und geben jungen Menschen eine berufliche Perspektive für die Zukunft. Ihr Unternehmen gewinnt dadurch Anerkennung und Ansehen – auch bei Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

Sie sehen: Vieles spricht dafür, im eigenen Betrieb auszubilden!



Ich möchte ausbilden - der erste Schritt

Sie haben ein Unternehmen und möchten in Ihrem Betrieb gerne junge Menschen ausbilden und ihnen somit die Chance geben, einen Beruf zu erlernen. Nun haben Sie sicherlich **viele Fragen**: Kann ich in meinem Betrieb überhaupt ausbilden? Reichen meine Qualifikationen und meine Berufserfahrungen aus? In welchem Beruf kann ich ausbilden und welche Kosten kommen auf mich zu?

Diese Fragen können nur in persönlichen Gesprächen erörtert werden, weil jedes Unternehmen individuell ist. Wenn Sie ausbilden möchten oder nur mit dem Gedanken spielen auszubilden, sollten Sie als **allerersten Schritt Ihre Ausbildungsberater*innen kontaktieren und einen Termin in Ihrem Betrieb vereinbaren.**

Wer Ausbildungsberatung anbietet, erfahren Sie von der für Sie zuständigen Kammer. Die meisten Unternehmen sind Mitglied bei der Industrie- und Handelskammer oder bei der Handwerkskammer ihrer Region.

Ausbildungsberater*innen kommen **unverbindlich und kostenlos** zu Ihnen – bei Bedarf auch mehrmals! Bitte haben Sie keine Hemmungen, sie wiederholt zu kontaktieren und einen persönlichen Termin wahrzunehmen.

Ausbildungsberater*innen beraten Sie u.a. über Ihre **individuellen Ausbildungsmöglichkeiten**. Sie besichtigen Ihren Betrieb und klären, ob Ihr **Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet** ist und ob Sie oder einer Ihrer Mitarbeitenden fachlich geeignet sind, Ausbilder*in zu werden. Auch unterstützen Ihre Ausbildungsberater*innen Sie bei der Durchführung der betrieblichen Ausbildung, indem sie Ihnen zum Beispiel bei der Erstellung der betrieblichen Ausbildungspläne helfen. Sie informieren die Ausbilder*innen, aber auch die Auszubildenden und gegebenenfalls ihre Erziehungsberechtigten über ihre Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung.

www.ihk-bonn.de

Ausbildungshotline:

Tel.: (0228) 228-4444

Allgemeine Ausbildungsanfragen:

ausbildungsanfragen@bonn.ihk.de

Allgemeine Ausbildungsberatungen:

ausbildungsberatung@bonn.ihk.de

Ausbildungsberater*innen:

Gerd Lux Tel.: (0228) 2284-153 lux@bonn.ihk.de	Technisch-gewerbliche Berufe und Medien
Sybille Bugs Tel.: (0228) 2284-154 bugs@bonn.ihk.de	Handel, Lagerlogistik
Silvia Kluth Tel.: (0228) 2284-156 kluth@bonn.ihk.de	Büro- und Dienstleistungsberufe
Nicole Senf Tel.: (0228) 2284-189 senf@bonn.ihk.de	Büro- und Dienstleistungsberufe
Dionysis Kotzias Tel.: (0228) 2284-155 kotzias@bonn.ihk.de	Hotel und Gaststätten, IT, Finanzen

Ausbildungsberater*innen:

<p>Manuela Erpenbach Tel.: (0221) 2022-240 erpenbach@hwk-koeln.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Friseurhandwerk - Lebensmittelhandwerk (Bäcker, Konditor, Fleischer) - Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk - Bekleidungs- und Textilberufe - Raumausstatterhandwerk - Kaufleute für Büromanagement
<p>Alfred Koller Tel.: (0221) 2022-243 koller@hwk-koeln.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kraftfahrzeugtechnik - Metallhandwerke - Feinwerktechnik - Elektrotechnische Berufe - Mechatronikberufe - Kaufleute für Büromanagement & Automobilkaufleute
<p>Andreas Thiemann Tel.: (0221) 2022-249 thiemann@hwk-koeln.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bau- und Ausbauberufe - Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk - Schornsteinfegerhandwerk - Glas-, Papier- und Keramikberufe - Fotografenhandwerk und Medienberufe - Kaufleute für Büromanagement
<p>Ulrike Pütz Tel.: (0221) 2022-279 puetz@hwk-koeln.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maler- & Lackiererhandwerk (inkl. Fahrzeuglackierer) - Gesundheitshandwerke - Tischler und andere Holzberufe - Bestattungsgewerbe - Gold- und Silberschmiede und Edelsteinhandwerke - Kaufleute für Büromanagement
<p>Petra Nix Tel.: (0221) 2022-251 nix@hwk-koeln.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Auskünfte zu Ausbildungsfragen - Antrag auf Zuerkennung der fachlichen Eignung - Antrag auf Befreiung vom Nachweis nach AEVO
<p>Kathrin Lange Tel.: (0221) 2022-344 lange@hwk-koeln.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Auskünfte - Leistungswettbewerb des deutschen Handwerks (PLW)

Um ausbilden zu können, müssen vier Bedingungen erfüllt werden:

1. Persönliche Eignung



Wenn Sie als Unternehmer*in Azubis einstellen, gelten Sie als „**Ausbildende*r**“. Sie tragen die **Hauptverantwortung** für die Ausbildung und der Ausbildungsvertrag wird zwischen Ihnen und den Auszubildenden geschlossen.

Für die Ausbildung in Ihrem Betrieb muss mindestens eine Person „**Ausbilder*in**“ sein. Ausbilder*innen sind die Personen in Ihrem Unternehmen, die für die Azubis verantwortlich sind, sich um die Ausbildung kümmern und die fachlichen Lerninhalte an die Auszubildenden vermitteln. Sie als Unternehmer*in können selbst Ausbilder*in sein. Sie können aber auch eine*n Mitarbeiter*in in Ihrem Unternehmen dazu bestimmen.

Sowohl **Ausbildende** (Inhaber*innen des Unternehmens) als auch **Ausbilder*innen** müssen laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) persönlich geeignet sein, um ausbilden zu dürfen.

Die persönliche Eignung wird in der Regel vorausgesetzt und nicht überprüft. Das Gesetz sagt nur, wer nicht persönlich geeignet ist: Dies gilt für Personen, die keine Kinder und Jugendlichen beschäftigen dürfen (§ 25 JArbSchG), sowie für Personen, die wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen haben (§ 29 BBiG).

2. Fachliche Eignung der Ausbilder*innen



Die Ausbilder*innen müssen fachlich geeignet sein, um ausbilden zu dürfen. Die fachliche Eignung bedeutet, dass die Person Kenntnisse und Fähigkeiten haben muss, um die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufes zu vermitteln. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sie eine Berufsausbildung oder ein Studium in der entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat. Die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte werden durch die Ausbildungsverordnung festgelegt.

Die fachliche Eignung wird durch § 30 BBiG bestimmt. Hier heißt es zusammenfassend, dass eine Person fachlich geeignet ist, wenn sie

- eine Ausbildung oder ein Studium in der entsprechenden Fachrichtung erfolgreich abgeschlossen hat
- eine staatliche oder staatlich anerkannte Schule in der entsprechenden Fachrichtung erfolgreich besucht und die Prüfungen bestanden hat
- einen ausländischen Berufsbildungsabschluss erworben hat, der in Deutschland als gleichwertig zu einem deutschen Abschluss anerkannt wurde
- eine angemessene Zeit in der entsprechenden Fachrichtung tätig war



Falls Sie keinen Berufsabschluss oder Studium nachweisen können, aber in der jeweiligen Fachrichtung viele Jahre Berufserfahrung haben, können Sie bei Ihrer zuständigen Kammer einen **Antrag auf widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung** gemäß § 30 Abs. 6 stellen.

3. Berufs- und arbeitspädagogische Eignung



Bei Ausbilder*innen mit Meisterbrief, einer pädagogischen Ausbildung oder einem Studienabschluss, wird die berufs- und arbeitspädagogische Eignung in der Regel vorausgesetzt.

Dies gilt auch für die Ausbildung in freien Berufen wie Ärzt*innen und Rechtsanwält*innen. Bei diesen Berufen reicht der Studienabschluss für die Ausbildungsberechtigung aus.

Alle anderen Ausbilder*innen können ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung durch eine bestandene **Ausbildereignungsprüfung** nachweisen. Diese Prüfung wird von den jeweiligen Kammern gemäß Ausbildereignungsverordnung (AEVO) abgenommen.

Mehr zur AEVO erfahren Sie ab S. 15.

4. Eignung der Betriebsstätte



Um ausbilden zu können, muss auch die Betriebsstätte geeignet sein, die neben der Berufsschule der zweite Lernort der Azubis ist. Die zuständigen Ausbildungsberater*innen der jeweiligen Kammer begehen den Betrieb und überprüfen, inwiefern der Betrieb in Art und Einrichtung geeignet ist, um Ausbildungsbetrieb werden zu können.

Beispiele:

- Eine Unternehmerin im Einzelhandel, die selbst ausgebildete Kauffrau ist, kann im eigenen Geschäft zum Verkäufer/zur Verkäuferin ausbilden (2-jährige Ausbildung). Wenn sie jedoch nicht über ein Büro mit EDV-Anlagen verfügt, kann sie nicht zum Kaufmann im Einzelhandel/zur Kauffrau im Einzelhandel ausbilden (3-jährige Ausbildung). Sie ist dann zwar fachlich geeignet, um in diesem Beruf auszubilden, die Betriebsstätte ist jedoch nicht geeignet.
- Ein Gastwirt, der über Tische verfügt, an denen seine Gäste speisen können, könnte zwar zur Fachkraft im Gastgewerbe ausbilden (2-jährige Ausbildung), aber nicht zum Restaurantfachmann/zur Restaurantfachfrau (3-jährige Ausbildung), wenn diese Tische nicht eingedeckt sind.
- Ein Betrieb, der keine CNC-Maschine besitzt, kann alleine nicht zum Metallbauer/zur Metallbauerin ausbilden, da die für diese Ausbildung vorgeschriebenen Werkzeuge und Maschinen nicht vollständig vorliegen.

Wenn Ihr Betrieb die Voraussetzungen nicht erfüllt, haben Sie auch die Möglichkeit, im Verbund oder überbetrieblich auszubilden. Mehr Infos finden Sie ab S. 17.

Ausbildereignungsprüfung gemäß AEVO

Um sich auf die Ausbildungereignungsprüfung gut vorzubereiten, können Kurse oder Lehrgänge zur Ausbildungereignung besucht werden. Die sogenannten AEVO-Kurse oder AdA-Kurse (AdA = „Ausbildung der Ausbilder“) finden in der Regel eine Woche lang oder an mehreren Wochenenden statt und werden von verschiedenen Trägern angeboten. Die Vorbereitungskurse sind keine Voraussetzung, um an der AEVO-Prüfung teilzunehmen, sie werden jedoch empfohlen, um diese leichter bestehen zu können.

Anbieter von AEVO-Lehrgängen in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis:

IHK: www.ihk-die-weiterbildung.de/kurse/pruefungslehrgaenge

HWK: www.hwk-koeln.de/kurse

Nova Nexus: www.nova-nexus.de/

Weitere Anbieter finden Sie auch auf der Internetseite der IHK unter:

www.wis.ihk.de/ihk-pruefungen/anbieterliste

Für die Prüfung und die Vorbereitungskurse fallen **Gebühren** an. Der Betrag kann je nach Anbieter variieren. Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, die Kosten für die Ausbildungereignung zu zahlen. Als Inhaber*in sollten Sie aber beachten, dass Ihr Unternehmen davon profitiert, wenn Mitarbeitende aus Ihrem Betrieb den Ausbilderschein machen und überlegen, inwiefern sie diese dabei unterstützen können. **Auf jeden Fall sollten Sie klären, wer die Kosten zahlt**, bevor jemand aus Ihrem Unternehmen einen AEVO-Kurs oder die Ausbildungereignungsprüfung ablegt. Zudem haben die Mitarbeitenden, das Recht, für diese Fortbildung die gesetzlich gewährten fünf Tage Bildungsurlaub einzusetzen.



Für die Ausbildungereignungsprüfung kann eine Förderung über die Bildungsprämien oder den Bildungsscheck gewährt werden. Mehr Informationen zur Weiterbildungsförderung unter:

www.lernet.de

www.bildungspraemie.info

www.gib.nrw.de/service/foerderprogramme/bildungsschecks

Fragen zur Ausbildereignungsprüfung beantworten Ihnen die Kammern:

IHK Bonn/Rhein-Sieg
Ansprechperson: Stephan Münch
Tel.: (0228) 2284-185
muench@bonn.ihk.de

HWK zu Köln
Ansprechperson: Ingrid Wimmer
Tel.: (0221) 2022-236
wimmer@hwk-koeln.de



Befreiung von der Nachweispflicht der Ausbildereignung

Ausbilder*innen haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, sich von der Nachweispflicht der Ausbildereignung zu befreien. Dies ist dann der Fall, wenn die berufs- und arbeitspädagogische Eignung auf andere Weise glaubhaft gemacht wird und die ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist (§ 6 Absatz 4 AEVO).

Der Antrag wird bei der zuständigen Kammer gestellt. Sprechen Sie hierzu die Ausbildungsberatung an.

Ausbilden im Verbund oder überbetrieblich

Was können Sie als Unternehmen machen, wenn Sie aus fachlichen Gründen oder aus Mangel an notwendigem Inventar, Werkzeugen und Anlagen nicht alle vorausgesetzten Lerninhalte vermitteln können?

Hier besteht die Möglichkeit, **im Verbund auszubilden**. Das heißt, Sie suchen ein **weiteres Unternehmen, das als Kooperationspartner** das zur Verfügung stellt, was in Ihrem Betrieb fehlt. Auch hierbei wird Sie sicherlich Ihre Ausbildungsberatung unterstützen.

Zudem besteht die Möglichkeit der **überbetrieblichen Ausbildung**. Dies ist insbesondere in Handwerksberufen üblich. Ein Metallbauer, der selbst nicht über eine CNC-Maschine verfügt, kann seine Auszubildenden zu einer **speziellen Schule** schicken, die Schulungen oder Kurse an der CNC-Maschine anbieten.

Bei einer Ausbildung im Verbund gilt, dass **mehr als 60 % der Lehrinhalte in Ihrem Unternehmen vermittelt werden** sollten, während bis zu 40 % durch die überbetriebliche Ausbildung bzw. den Verbundpartner kompensiert werden können.

Wie Sie sehen, gibt es kaum noch Hindernisse auf Ihrem Weg zum Ausbildungsbetrieb.



Ich habe keine Zeit - Ausbilden in Teilzeit

Sie haben das Problem, dass Sie keine Zeit finden, um auszubilden? Auch hier gibt es eine gute Lösung: die Ausbildung in Teilzeit. Diese kommt insbesondere alleinerziehenden jungen Vätern und Müttern, aber auch Jugendlichen, die ihre Angehörigen pflegen, entgegen. Diesen jungen Menschen fällt es aus Zeitgründen häufig schwer, eine Ausbildung zu beginnen und diese erfolgreich zu beenden.

Bei der Ausbildung in Teilzeit beträgt die **wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb zwischen 20 und 30 Stunden**.



Auch bei der Teilzeitausbildung haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Natürlich haben Sie als Unternehmen das Recht, bei der Reduzierung der Arbeitszeit auch die Vergütung entsprechend anzupassen. Da die **gekürzte Ausbildungsvergütung** in der Regel nicht für den Lebensunterhalt ausreicht, können die Auszubildenden in diesem Fall verschiedene öffentliche Leistungen beantragen, wie Kindergeldzuschlag oder Wohngeld. Bei Fragen zur **Förderung von Azubis in Teilzeit** hilft Ihnen die Arbeitsagentur (www.arbeitsagentur.de).

Mehr Informationen zu diesem Thema erhalten Sie unter:
[BMBF - Berufsausbildung in Teilzeit](#)

In welchem Beruf kann ich ausbilden?

In welchem Beruf Ihr Unternehmen ausbilden kann, hängt von der fachlichen Eignung der Ausbilder*innen und von der Ausstattung Ihrer Ausbildungsstätte ab.

Zurzeit gibt es über 325 betriebliche Ausbildungsberufe, rund 26 davon haben eine Ausbildungsdauer von 2 Jahren.³

Unter folgenden Seiten erhalten Sie alle Informationen über die verschiedenen betrieblichen Ausbildungsberufe:

www.planet-beruf.de

[Beruf Aktuell - Lexikon der Ausbildungsberufe](#)

[Berufe TV - Filmportal](#)



3: Quelle: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2020, BIBB It. Bekanntmachung 25.08.2020

Ich bin bereit! Wie finde ich meinen Azubi?

Sie haben es geschafft! Sie erfüllen alle Voraussetzungen und sind bereit, in Ihrem Betrieb auszubilden. Nun ist eine wichtige Frage sicherlich noch offen: Wo finden Sie Auszubildende, die Ihre Ansprüche erfüllen und zu Ihrem Betrieb passen? Und vor allem, wie lernen Sie die Auszubildenden kennen?

Wir empfehlen Ihnen, unverbindliche Praktika und Einstiegsqualifikationen (EQ) anzubieten. Sprechen Sie die Schulen in Ihrer Umgebung an. Alle Haupt-, Real- und Gesamtschulen bieten für Ihre Schüler*innen Praktika zur Berufsorientierung an.

Auch **Berufsschulen und Weiterbildungseinrichtungen** helfen dabei, Azubis und Praktikant*innen zu gewinnen. Ihr Vorteil ist, dass die Träger Sie bei der Auswahl, der Abwicklung des Praktikums und auch bei auftretenden Problemen unterstützen können. Bei einem Schulpraktikum sind die Praktikant*innen über die Schule **unfallversichert** und eine **Arbeitserlaubnis** ist geregelt. Sie brauchen sich in diesem Fall also keine Gedanken um arbeitsrechtliche Anforderungen zu machen.

Unterstützung bei der Suche nach Praktikant*innen und Azubis erhalten Sie zudem über die Arbeitsagentur und das Jobcenter. Diese können für Sie sogar eine Vorauswahl treffen, da sie die Bewerber*innen bereits gut kennen. Bei den Maßnahmen der Arbeitsagentur und des Jobcenters sind die oben genannten versicherungs- und arbeitsrechtlichen Belange ebenfalls bereits geregelt.

Selbstverständlich können Sie Ihr Ausbildungsplatz- und Praktikumsangebot kostenlos bei den Jobbörsen der Bundesagentur für Arbeit schalten. Bitten Sie auch Ihre persönlichen Ausbildungsberater*innen Ihrer zuständigen Kammer um Unterstützung, bei der Suche nach passenden Kandidat*innen.



Fast jedes Jahr führen Berufsschulen, Kammern oder die Bundesagentur für Arbeit u.a. **Jobbörsen und Ausbildungsmessen** durch. Nehmen Sie doch mit einem Stand als Unternehmer*in teil. Hier haben Sie mit wenig Aufwand die Möglichkeit, an einem einzigen Tag mehrere potentielle Azubis oder Praktikant*innen persönlich kennenzulernen. Mit einer Teilnahme steigt auch Ihr Bekanntheitsgrad in der Region.

Vom Praktikum in die Ausbildung

Viele Unternehmer*innen orientieren sich bei der Einstellung von Auszubildenden an den Schulnoten und meinen, dass sie fleißige Azubis gefunden haben, sofern diese gute Schulnoten vorweisen können. Das kann richtig sein, doch diese Regel stimmt bei Weitem nicht immer. Die Schüler*innen mögen gut in der Schule sein, aber ein Schulalltag lässt sich nicht mit dem Arbeitsalltag im Unternehmen vergleichen. Werden die Azubis Ausdauer haben? Sind sie bereit, jeden Tag früh aufzustehen, um um sechs Uhr in der Backstube zu sein? Werden sie bereit sein, auch bei schlechtem Wetter mit Ihnen auf die Baustelle zu fahren? Entscheidend für den Arbeitsalltag sind demnach nicht (nur) die Schulnoten, sondern vielmehr ein hohes Maß an Motivation.

Junge Menschen, die in der Schule nicht so gut abgeschnitten haben, versuchen oft, ihre schlechten Schulleistungen mit Engagement in der betrieblichen Praxis zu kompensieren.



Das Praktikum ist eine gute Möglichkeit, auch diese Jugendlichen kennenzulernen, um die passenden Auszubildenden für Ihren Betrieb zu finden. Die Vorteile an einem Praktikum sind, dass es **unverbindlich ist, kaum Kosten verursacht und keine vertraglichen Bindungen** eingegangen werden. Am Ende des Praktikums haben sich beide Parteien kennengelernt und konnten sich eine sichere Meinung über die Zusammenarbeit bilden. Das Risiko, dass die Jugendlichen die Ausbildung vorzeitig abbrechen, ist deutlich geringer, wenn sie im Rahmen eines Praktikums Sie und Ihren Betrieb vorher kennengelernt haben. Das spart Ihnen Geld, Zeit und vor allem Nerven.

Achten Sie bei der Suche darauf, dass Sie Ihre **Ansprüche an Ihre Azubis den realen praktischen Erfordernissen im Beruf anpassen** und nicht zu hoch ansetzen. Zum einen erschwert das die erfolgreiche Suche nach Auszubildenden, zum anderen ist es nicht von Vorteil, wenn die Azubis für den Beruf überqualifiziert sind. Eine Überqualifizierung könnte dazu führen, dass eine Person im Laufe der Ausbildung unzufrieden wird, sich **unterfordert** fühlt und die Ausbildung abbrechen möchte.

Das Gleiche gilt auch für das Gegenteil – die Auszubildenden sollten sich nicht **überfordert** fühlen. Daher ist es wichtig, die Anforderungen und Voraussetzungen so realistisch wie möglich zu formulieren und bei der Suche darauf zu achten, dass die Ausbildungsinteressierten diese auch erfüllen.

Tipps für Ausbildung und Praktikum

Unsere Empfehlung lautet: Seien Sie mit den Jugendlichen zu Beginn des Praktikums bzw. der Ausbildung nicht so streng!

„Ich habe meinem Azubi gekündigt, weil er dreimal zu spät kam.“ – Das ist nicht schön, da haben Sie Recht. Aber fragen Sie ihn, warum er es nicht schafft, pünktlich zu sein. Und überlegen sie sich gemeinsam Strategien, wie er die Pünktlichkeit gewährleisten kann (Fahrrad am Bahnhof abstellen, Fahrgemeinschaften organisieren, Einführung von Gleitzeit).

Jugendliche oder Heranwachsende haben keine Berufserfahrung und müssen das Arbeitsleben erst kennenlernen. Zu Beginn können sie viele Fehler machen. Deshalb brauchen junge Menschen eine feste Tagesstruktur, an der sie sich orientieren können, klare Arbeitsanweisungen und vor allem klare Regeln, die Sie zu Beginn des Praktikums oder Ausbildung mitteilen sollten.



Ihre Azubis oder Praktikant*innen sollten sich in Ihrem Unternehmen herzlich aufgenommen und nicht allein gelassen fühlen. Deshalb sollten Sie ihnen gleich zu Beginn eine feste Ansprechperson zuteilen, an die sich die jungen Menschen bei Fragen und Problemen jederzeit wenden können.

Mögliche Fehlerquellen

Folgenden Fehler sollten Sie auf keinen Fall machen: Trauen Sie den jungen Menschen ruhig etwas zu. Fatal wäre es, wenn Sie diese für eine lange Zeit immer wieder mit denselben einfachen Aufgaben beauftragen. Sie sollten Ihre Azubis zwar nicht überfordern, jedoch kann insbesondere Unterforderung dazu führen, dass sie ein falsches Bild vom jeweiligen Ausbildungsberuf erhalten und diesen als anspruchslos empfinden. Viele junge Menschen brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab, weil sie diese entweder als langweilig wahrnehmen oder von Anfang an glauben: „Ich schaffe es sowieso nicht!“

Nehmen Sie Ihre Praktikant*innen und Azubis ernst. Es sind keine billigen Arbeitskräfte, die jederzeit ersetzbar sind. **Sie sind Ihre Fachkräfte von morgen.**



Unter dem folgenden Link erhalten Sie weitere nützliche Tipps:

[Wegweiser Ausbildung - Handbuch für Unternehmen](#)

Die Einstiegsqualifizierung: das ganz besondere Praktikum

Sie möchten Jugendlichen mit „Vermittlungshemmnissen“ eine Chance geben, sie stärken und ausbilden. Dabei möchten Sie Ihr **unternehmerisches Risiko so gering wie möglich** halten und vermeiden, eine Person auszuwählen, die noch nicht reif für die Ausbildung ist. Für dieses Ziel ist ein kurzes Praktikum von zwei bis drei Wochen zwar ein guter Beginn, reicht aber oft nicht aus, um die jungen Menschen richtig kennenzulernen und sie auf die Ausbildung vorzubereiten.

Hier ist die Einstiegsqualifizierung (EQ) eine gute Alternative.

Die EQ ist ein **Langzeitpraktikum**, das von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. Es dauert **mindestens 6 und höchstens 12 Monate**. Eine EQ kann im Ausbildungsjahr am 01.08 beginnen, muss jedoch spätestens am 01.03 des Folgejahres begonnen haben.

Personen, die ein Langzeitpraktikum antreten möchten, dürfen **maximal 25 Jahre alt** sein. In Ausnahmefällen, wie z.B. bei geflüchteten Personen, kann die Altersbegrenzung wegfallen.

Die Praktikant*innen sind im Rahmen der EQ sozialversichert und erhalten eine Vergütung. Sowohl die **Sozialversicherung als auch die Vergütung werden zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit gefördert**.

Mit Stand 05/2021 erhalten Unternehmen monatlich 371 Euro als Transferleistung, von denen sie 247 Euro an den jungen Menschen auszahlen und 124 Euro an die Sozialversicherungsträger abführen.



Die Jugendlichen besuchen im Rahmen des Praktikums ca. 1-2 Tage in der Woche die Berufsschule und arbeiten wie Azubis 3-4 Tage in der Woche im Ausbildungsbetrieb. Häufig wird die EQ auch als eine Art „Ausbildung auf Probe“ bezeichnet.

Förderung der Ausbildung - EQ

Die Jugendlichen haben 6 - 12 Monate Zeit, die Betriebsabläufe Ihres Unternehmens kennenzulernen und sich auch durch den Besuch der Berufsschule so gut wie möglich auf den Beginn der Regelausbildung vorzubereiten.

Die EQ ist wie ein reguläres Praktikum für das Unternehmen unverbindlich. Es kann am Ende der EQ die Praktikant*innen als Azubis übernehmen, ist aber hierzu nicht gezwungen. Die Praktikant*innen erhalten ein Zeugnis, mit dem sie sich gestärkt bei einem anderen Betrieb um ein Ausbildungsplatz bewerben können. Falls Ihr Betrieb sich doch für den jungen Menschen entscheiden sollte und einen Ausbildungsvertrag abschließt, können die Praktikumszeiten aus der EQ auf die Ausbildungszeiten angerechnet werden. Eine solche Anrechnung ist jedoch nicht verpflichtend. Wenn Ihr Unternehmen von Ihrer zuständigen Kammer eine Ausbildungsberechtigung erteilt bekommen, aber noch nie ausgebildet hat, könnte die EQ eine gute Option für den Beginn als Ausbildungsbetrieb sein.

Die EQ ist in jedem Fall eine Win-Win-Lösung für beide Parteien.



Mehr Informationen finden Sie unter:

[EQ - Brücke in die Ausbildung](#)

Bei Fragen kontaktieren Sie den Arbeitgeberservice:

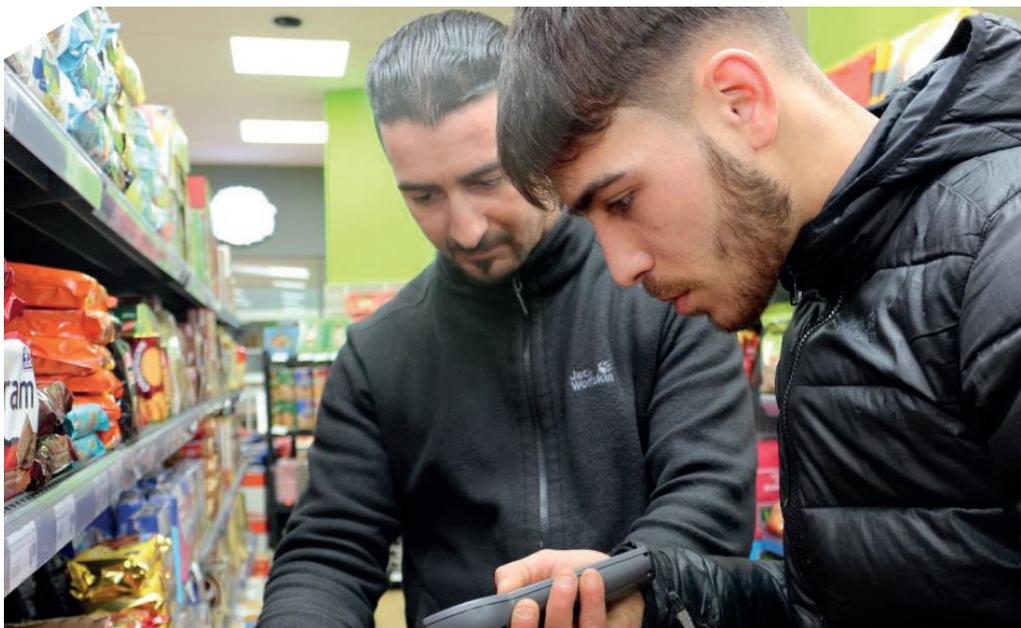
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

MAG – Maßnahmen bei einem Arbeitgeber

Die „Maßnahme beim Arbeitgeber“ ist ein betriebliches Praktikum und fungiert als **Probearbeit** vor der Einstellung als Mitarbeiter*in oder Azubi. Sie dauert **maximal 12 Wochen**.

Mit der MAG werden insbesondere Personen gefördert, die dem Arbeitsmarkt zwar zur Verfügung stehen, jedoch **seit längerer Zeit arbeitslos** sind und nicht (mehr) am aktiven Arbeitsleben teilnehmen. In der Regel sind dies erwachsene Personen, die Kunden beim Jobcenter sind und für die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung praktische Erfahrungen benötigen.

Die MAG wird gefördert, indem die Kund*innen des Jobcenters während des Praktikums weiterhin SGB II-Leistungen erhalten. Ferner können die Fahrtkosten zum Betrieb erstattet oder bezuschusst werden.



Ein weiterer Vorteil der MAG ist die erleichterte Beschäftigung **geflüchteter Personen**, da für dieses Praktikum **keine Arbeitserlaubnis** vorliegen muss.

BAB – die Berufsausbildungsbeihilfe

Die Berufsausbildungsbeihilfe ist eine **finanzielle, monatliche Unterstützung** durch die Bundesagentur für Arbeit. Unterstützt werden Auszubildende, die in einer Wohnung leben und deren Ausbildungsvergütung nicht ausreicht, um die Lebensmittelhaltungskosten oder die Fahrtkosten zum Betrieb oder Berufsschule zu bestreiten.

Den Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe stellen die Auszubildenden selbst. Dabei wird auch das Einkommen der Eltern überprüft und angerechnet, wenn es einen bestimmten Freibetrag überschreitet.

Weisen Sie als Ausbildungsbetrieb Ihre Auszubildende auf diese Förderung hin.



Viele jungen Menschen kennen diese Förderung nicht. Eine geringe Ausbildungsvergütung sollte jedoch kein Grund sein, die Ausbildung frühzeitig abzubrechen.

Mehr Informationen zur Berufsausbildungsbeihilfe erhalten Sie unter:
[www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/
berufsausbildungsbeihilfe-bab](http://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab)

Assistierte Ausbildung (AsA)

Für junge Menschen, die besondere Förderung brauchen und intensiver unterstützt werden müssen, kann die **Assistierte Ausbildung (AsA)** eine gute Lösung sein. Auch diese Förderung kann durch Ihr Unternehmen oder die Azubis selbst bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden.

Die Auszubildenden erhalten Förderunterricht und Unterstützung bei persönlichen Problemen. Außerdem kann bei Bedarf auch Ihr Ausbildungsbetrieb bei der Durchführung und Organisation der Ausbildung entlastet werden. Die Assistierte Ausbildung kann während, aber auch bereits vor Ausbildungsbeginn zur Unterstützung der Ausbildungsaufnahme ansetzen.



Die Assistierte Ausbildung kann während, aber auch bereits vor Ausbildungsbeginn zur Unterstützung der Ausbildungsaufnahme ansetzen.

Mehr Informationen finden Sie unter:

[Flyer Assistierte Ausbildung \(AsA\)](#)

Die **Corona-Pandemie** mit ihren vielfältigen wirtschaftlichen Folgen ist eine **große Herausforderung für die duale Berufsausbildung**. Vielen Ausbildungsbetrieben fällt es sehr schwer, weiterhin junge Menschen auszubilden. Um unter anderem auch Ausbildungsbetriebe zu entlasten und sie zu fördern, hat der Bund das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ ins Leben gerufen. Dieses richtet sich vor allem an KMU, die von der Corona-Krise betroffen sind.

Folgende Ziele werden verfolgt und gefördert:

- Ausbildungsprämie: bestehende Ausbildungsplätze sollen im Betrieb erhalten bleiben
- Ausbildungsprämie plus: zusätzliche Ausbildungsplätze sollen geschaffen werden
- Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit, Lockdown-II-Sonderzuschuss für Kleinunternehmen, Zuschuss zu Prüfungsvorbereitungskursen in 2021: die Ausbildung soll im Betrieb oder im Rahmen einer Auftrags- oder Verbundausbildung fortgesetzt werden können
- Übernahmeprämie: Förderung der Übernahme von Auszubildenden aus Corona bedingten Insolvenzbetrieben

Einen Antrag auf die Förderung durch das Bundesprogramm können Betriebe stellen, die wie folgt ausbilden:

- in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen
- in Ausbildungsberufen nach dem Pflegeberufe-, Krankenpflege- und/oder Altenpflegegesetz
- in praxisintegrierten Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen

Der Antrag kann bei der Agentur für Arbeit oder im Falle einer pandemiebedingten Verbundausbildung bei der Knappschaft Bahn-See gestellt werden.

Mehr Informationen erhalten unter:

[Arbeitsagentur - Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern"](#)

[Knappschaft Bahn-See - Auftrags- und Verbundausbildungen](#)

Ihre Fachkräfte von morgen

Eine Krise erzwingt Veränderung. Das haben wir alle in der Corona-Pandemie gespürt. Bisher gewohnte Arbeitsabläufe wurden auf die Probe gestellt und Prozesse angepasst, um wirtschaftliche Existenzen zu sichern. Dabei wurden neue, teils innovative Angebote und Vertriebswege entwickelt, die auch in Zeiten nach der Pandemie wertvoll sein können.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben und eine solche Dynamik langfristig zu erhalten, bleibt es für Sie wichtig, auf einen starken Nachwuchs zu setzen. Auszubildende sind Ihre Fachkräfte von morgen und sorgen mit ihrem frischen Blick für neue Ideen und Impulse.

Investieren Sie jetzt in die Zukunft Ihres Unternehmens. Übernehmen Sie Verantwortung und gehen Sie den Weg zum Ausbildungsbetrieb.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!



Unser Ziel: Ausbildung - jetzt!

Die KAUSA-Servicestelle Bonn/Rhein-Sieg hat die Aufgabe, die Ausbildungsbeteiligung insbesondere von migrantengeführten kleinen und mittleren Unternehmen in der Region zu fördern. Auch nicht-migrantengeführte Unternehmen sollen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrations- und Fluchthintergrund gewonnen werden.

Unser Beratungsangebot richtet sich an Unternehmen,

- die Unterstützung rund um das Thema Ausbildung wünschen
- die derzeit noch nicht ausbilden, dies jedoch gerne möchten oder passende Auszubildende suchen

Unser Angebot umfasst:

- Unterstützung von Unternehmen auf dem Weg zum Ausbildungsbetrieb
- Beratung und Unterstützung bei Fragen zur Ausbildereignungsprüfung (AEVO) sowie weitere Formalitäten
- Bei Bedarf: Beratung von Unternehmen und Auszubildenden während der Ausbildung
- Vermittlung geeigneter Auszubildender
- Beratung zu Fördermöglichkeiten während der Ausbildung
- Vermittlung von Kontakten zu den zuständigen Ausbildungsberater*innen sowie weiteren regionalen Ansprechpersonen

Weitere Informationen finden Sie auf unserer KAUSA-Homepage:

www.kausa-bonn.de

Sie erreichen uns unter: kausa@obs-ev.de, Tel.: (0228) 8163-118

Die KAUSA-Servicestelle Bonn/Rhein-Sieg in Trägerschaft der Otto Benecke Stiftung e.V. ist ein Projekt aus dem JOBSTARTER-plus Programm. Mit diesem Programm fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen und trägt so zur Fachkräftesicherung bei. Das Programm wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt.

Herausgeber:

KAUSA-Servicestelle Bonn/Rhein-Sieg
in Trägerschaft der Otto Benecke Stiftung e.V.
Kennedyallee 105-107
53175 Bonn
kausa@obs-ev.de
www.obs-ev.de
www.kausa-bonn.de

KAUSA-Servicestelle
Bonn/Rhein-Sieg

.....
Ausbildung – jetzt!



Otto Benecke Stiftung e.V.

Geschäftsführender Vorsitzender
Dr. Lothar Theodor Lemper

Vorsitzender des Kuratoriums:

Eberhard Diepgen
Regierender Bürgermeister von Berlin a.D.

Registergericht: Amtsgericht Bonn

Registernummer: VR 3457

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß §10 Absatz 3 MDStV:

Jörg Frank, Projektleitung

Texterstellung:

Hafize Sağlam, Projektmitarbeiterin
Laura Burzywoda, Projektmitarbeiterin

Gestaltung:

Annika Wolfers, Projektmitarbeiterin
Anna Böttcher, gb | grafik böttcher

Stand:

September 2021

Haftungshinweis:

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Bildnachweise:

Copyright der Otto Benecke Stiftung e.V. (S. 1, 6, 23, 25, 26, 30)
Unsplash (S. 5, 7, 11-14, 16-19, 21, 27, 28)



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt
aus Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung.